

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva

Diplomová práce

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA A JEJÍ
OBSAH**

Zpracovala: Nikola Kočandrllová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová

Plzeň 2014

PROHLÁŠENÍ

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma: Kolektivní smlouva a její obsah zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni, březen, 2014

.....
vlastnoruční podpis autora

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové za metodické vedení mé práce. Dále bych chtěla poděkovat panu Janu Smolkovi, předsedovi Sdružení odborových organizací Sokolovské uhelné a.s. za věnovaný čas a odbornou pomoc při realizaci mé práce.

Seznam zkratk:

NOZ = nový občanský zákoník

PO = právnická osoba

FO = fyzická osoba

Zpr. = zákoník práce

1	Úvod	1
2	Geneze kolektivního pracovního práva	3
2.1	Současné pracovní právo	3
2.2	Historie pracovního práva.....	4
3	Vývojové tendence se zaměřením na právo Evropské unie	7
4	Subjekty a formy kolektivních pracovněprávních vztahů.....	10
4.1	Subjekty	10
4.1.1	Stát.....	11
4.1.2	Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace.....	12
4.1.3	Zaměstnanci.....	13
4.1.3.1	Rada zaměstnanců.....	14
4.1.3.2	Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	16
4.1.3.3	Odborové organizace	16
4.1.3.4	Evropská rada zaměstnanců	18
4.2	Formy kolektivních pracovněprávních vztahů	21
4.2.1	Právo na informace.....	23
4.2.2	Právo na projednání.....	24
5	Kolektivní vyjednávání	25
5.1	Historie kolektivního vyjednávání.....	25
5.2	Subjekty kolektivního vyjednávání	26
5.3	Proces kolektivního vyjednávání	26
5.4	Strategie kolektivního vyjednávání	27
5.5	Kolektivní vyjednávání v praxi	28
6	Kolektivní smlouvy a jejich druhy	30
6.1	Subjekty kolektivních smluv	32
6.2	Obsah kolektivních smluv	36
6.3	Uzavírání kolektivních smluv, platnost, účinnost, závaznost.....	39

6.4	Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem.....	41
6.5	Kolektivní smlouvy v praxi	41
7	Spory z kolektivních smluv	43
7.1	Obecně o sporech z kolektivních smluv	43
7.2	Vymezení kolektivních sporů	44
7.3	Zprostředkovatel	45
7.4	Rozhodce	46
7.5	Stávka	48
7.6	Výluka.....	52
8	Důsledky změn pracovněprávní legislativy	55
9	Závěr.....	59
10	Cizojazyčné resumé.....	62
11	Literatura a ostatní použité prameny	64

1 Úvod

Pro svoji diplomovou práci jsem si vybrala téma Kolektivní smlouva její obsah. K tomuto výběru mě vedlo několik důvodů. Prvním z nich je obecné povědomí o kolektivních smlouvách. V praxi se častěji setkáváme s individuálními pracovněprávními vztahy a myslím, že existuje i značná část lidí, kteří ani nevědí, co kolektivní smlouvy jsou a jak se v praxi využívají. Právě proto bych chtěla mou práci obecně vymezit tuto problematiku. Druhým důvodem byla má možnost nahlédnutí do fungování jednoho z velice významných a prosperujících podniků na Karlovarsku, jedná se o podnik Sokolovská Uhelna a.s.. Měla jsem příležitost seznámit se s obsahem kolektivních smluv zde uzavíraných a dostalo se mi velkého množství zajímavých informací přímo od vedoucího odborů v tomto podniku. Na základě těchto skutečností jsem se rozhodla právě pro toto téma.

V úvodu mé diplomové práce bych ráda vymezila pojem kolektivního práva v rámci pracovního práva. Jaký je rozdíl oproti právu individuálnímu a jaké postavení má kolektivní právo v rámci tuzemského právního řádu. Součástí by měl být i historický vývoj této problematiky. Ráda bych se zmínila o prvních zmínkách kolektivního vyjednávání a jeho postupnému vývoji. Z jakého důvodu a za jakých podmínek docházelo ke kolektivnímu vyjednávání, kdo se ho účastnil a pro koho mělo přinést výhody. Uvedla bych formy, které byly závazné pro vznik kolektivních smluv. Postupně bych přešla na postavení kolektivních smluv a celkově kolektivního práva v rámci Evropské unie. Právě tomuto tématu bych věnovala další kapitolu. Vstup do EU přinesl velké změny do našeho právního řádu a jsou to i takové změny, které se týkají pracovního práva a tím i kolektivního práva. Pro uzavření kolektivní smlouvy je důležitá existence oprávněných subjektů, kteří mají právo smlouvu uzavřít. Právě subjektům kolektivních pracovněprávních vztahů jsem vyčlenila další kapitolu. Samostatně bych se zmínila o postavení jednotlivých subjektů, jako jsou stát, zaměstnanci, zaměstnavatelé či odborové organizace, vymezila bych jejich práva a povinnosti a v jakých otázkách mohou vystupovat. Vedle subjektů jsou důležité i formy kolektivního vyjednávání. Právě proto budou součástí této kapitoly i formy. V další kapitole bych detailněji rozebrala samotné kolektivní vyjednávání. Je to jeden z nejdůležitějších aktů, který vede k uzavření kolektivní smlouvy. Zmínila bych se o strategiích vyjednávání,

subjektech a o samotném procesu vyjednávání. Do této kapitoly bych ráda vnesla praktické poznámky, jak probíhá kolektivní vyjednávání v praxi. Konkrétně v podniku Sokolovská Uhelná a.s.. Výsledkem kolektivního vyjednávání by mělo být v ideálním případě uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivním smlouvám bych vyčlenila další samostatnou kapitolu v mé práci. Seznámila bych vás s obsahem a procesem uzavírání těchto smluv a zmínila se i o ukládání kolektivních kontraktů. I do této kapitoly bych ráda vnesla praktické informace, které jsem získala ve výše uvedeném podniku. Téměř v každém vztahu se najdou nesrovnalosti nebo chyby, není rozdíl, zda jde o závazkové právo v rámci občanského práva nebo o chyby ve vztazích pracovněprávních. Proto i kolektivní právo musí počítat s možnými spory. Této problematice bych se ráda věnovala v předposlední kapitole. Uvedla bych, jaké spory mohou vznikat v rámci kolektivních smluv a jaké jsou postupy v této situaci a jaké je možné řešení. V poslední části mé práce bych poukázala na změny v právní úpravě pracovního práva, které se přímo dotýkají kolektivních smluv.

2 Geneze kolektivního pracovního práva

2.1 Současné pracovní právo

Pracovní právo, jak už samotný název napovídá, je odvětvím českého právního systému, který se zabývá pracovněprávními vztahy. Nejedná se pouze o vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale upravuje i vztahy na pracovišti, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů a zabývá se i řešením sporů vzniklých při výkonu práce. Pracovní právo je bráno jako soubor relativně samostatných právních norem, které upravuje zákoník práce¹. Jako celek je možné toto odvětví dělit do dvou samostatných skupin. Jedná se o právo individuální a právo kolektivní, právo kolektivních smluv. Obě dvě části mají samostatné postavení v rámci pracovního práva. Základním rozdílem mezi těmito dvěma částmi je vztah, který upravují. Pracovní právo individuální upravuje vztah mezi zaměstnavatelem, jako zaměstnávajícím subjektem, a zaměstnancem jako individuálním subjektem na druhé straně tohoto vztahu. Naopak kolektivní pracovní právo se zaměřuje na vztahy mezi orgány zastupujícími kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů. Ve vztazích kolektivního práva není upraveno postavení zaměstnance jako jednotlivce. Kolektivní právo se snaží především upravovat a vytvářet příznivé pracovní podmínky pro všechny zaměstnance.

Kolektivní pracovní právo vychází ze základních práv zakotvených v Chartě základních sociálních práv pracovníků, kterými jsou:

- 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.²

¹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 11

² Galvas, M. a kol., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 2004, s. 603

Pracovní právo se radí do skupiny práva soukromého. Osahuje je jen prvky práva veřejného. Soukromý prvek je kolektivní smlouva- smluvní část tohoto vztahu a prvek veřejný je ochranné právo. Pod tímto pojmem se skrývá stanovení pracovních a mzdových podmínek, bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti a při práci.

2.2 Historie pracovního práva

Prvopočátky kolektivního vyjednávání jsou známy již z období starověku, kdy se jedná o vztah mezi svobodnými řemeslníky a jejich svobodnými zaměstnavateli. Později ve středověku mezi sebou vyjednávali tovaryši s cechy řemeslníků. Tyto prvopočátky kolektivního vyjednávání lze chápat jako jistou ozvěnu na nejistou dobu a nejisté pracovní podmínky pro řemeslníky. Ekonomické, technické, technologické, demografické a sociální změny byly příčinou průmyslové revoluce.³ Lidé se často museli stěhovat za prací, což mělo neblahý dopad na jejich celkový život. Právě za tímto účelem se začali řemeslníci sdružovat, byla to určitá obrana proti tvrdým poměrům, které doba přinášela. Dělnické organizace, které postupně přibíraly více a více členů, stály v opozici proti zaměstnavatelům a státu. Vedle klasických dělnických organizací vznikaly i organizace kvalifikovaných dělníků. Tento druh organizací měl mnohem významnější roli a přikládal se mu také větší význam. Jednak byly tyto spolky více finančně stabilnější, měli více prostředků, zkušeností, organizačních dovedností a hlavně větší vzdělanost. Klasický model dělnických organizací vznikl v Austrálii, postupně se rozšířil na Nový Zéland, Kanadu, USA a v neposlední řadě i do Velké Británie. U nás se začal tento model využívat v 19. století, kdy se vytvořil spolek kvalifikovaných dělníků, konkrétně tiskařů, typografů a textilních dělníků. Tento spolek byl založen po vzoru tovaryšských spolků z 15. století.

Od roku 1848 došlo na našem území k zákazu sdružování, došlo k tomu po prohrané revoluci. Dělnické spolky se opět začínaly vytvářet okolo let 1860 – 1870, kdy začaly vedle nich vznikat i první odborové organizace. Ty se postupně začínaly členit dle profesí, odvětví či dle politického hnutí. První dělnické organizace začaly mít své programy, které byly jak vzdělávací, tak i programy pro zlepšení podmínek

³ Tomeš, I., Tkáč, V., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, vyd. Praha : Prospektrum, 1993, str. 69

zaměstnanců. Zajišťovali svým členům sociální výpomoc v době nemoci, stáří či nezaměstnanosti. Regulovaly počet kvalifikovaných dělníků v odvětví, aby nedocházelo k nadbytečnosti těchto sil, což lze chápat jako první kroky ochrany zaměstnanců na pracovním trhu. Toto bouřlivé období s sebou přinášelo i mnoho stávek a vzpour zaměstnanců, často je doprovázely velice emotivní projevy. Odborové organizace podporovaly stávkující. Jejich hlavním cílem bylo zajistit dobré pracovní podmínky a k tomu adekvátní mzdu. Jednalo se dvěma základními způsoby. První možností bylo vyjednat alespoň nejnižší průměrnou mzdu pro všechny. Druhý způsob byl nastavit obecnou výši mezd v podniku, kterou ale nebylo oproti prvnímu způsobu možné zajistit pro všechny.

Doba liberalismu přinesla jakousi opatrnost ze strany zaměstnavatelů. Ti začali vnímat odborové organizace jako určité nepřátele, kteří se jim vměšují do jejich záležitostí. Proto se snažili od trendu kolektivních smluv postupně upouštět a dávali ve větší míře přednost individuálním pracovním smlouvám. Pro zaměstnavatele bylo velice důležité, že měli podporu ze strany státu.

Situace, která panovala v té době v Evropě, odporovala tomu, aby se lidé sdružovali v koalicích či ve sdruženích. První, kdo proti tomuto začal vystupovat a tím pomohl k odbourání těchto principů, byla dělnická třída. Anglie v roce 1824 přijala zákon, který povoloval zaměstnanecké odbory, které byly vytvořeny za účelem zvyšování mzdy nebo zkrácení pracovní doby. Postupně se během poloviny 19. století zákaz vytváření koalicí zmírňoval.⁴

V 19. století ve Velké Británii a po první světové válce i v Evropě dochází opět k uzavírání kolektivních a nově i tarifních smluv. Na území Československa se uzavírají první tarifní smlouvy až po roce 1920. V Československu jsou zřizovány první pracovní soudy, je stanovena minimální mzda a začaly vznikat i podnikové rady, které byly vnímány jako samosprávné zaměstnanecké orgány. Ve 30. letech kolektivní smlouvy nabírají na významu a stávají se důležitým prvkem.

⁴ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 444

V průběhu druhé světové války došlo ke stagnaci všech forem pracovních smluv. Po skončení války kolektivní smlouvy opět získaly své postavení a opět se staly jedním z nejdůležitějších podmínek pro uzavření pracovní smlouvy.

Postupně se začaly kolektivní smlouvy právně regulovat a začaly vznikat nové právní úpravy. Ke sjednocení kolektivního práva významně přispěly akty Rady Evropy a Evropského společenství. Kolektivní smlouvy začaly mít základní principy jako je pružnost, rovnost či participativnost.

V 80. letech mělo kolektivní právo významné postavení a nepostradatelnou úlohu. Mělo funkci určité jistoty, která se zaručovala oběma stranám pracovněprávního vztahu. Základní principy tohoto práva jsou zachovány dodnes.

3 Vývojové tendence se zaměřením na právo Evropské unie

Pracovní právo není upraveno pouze vnitrostátními právními předpisy, upravují ho i prameny evropské a mezinárodní. Jako první bych se věnovala pramenům vnitrostátním. Za nejdůležitější se považují Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod. Pro pracovní právo a pro prameny pracovního práva je velice důležitý článek 10 Ústavy České republiky. Tento článek upravuje závaznost mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a které jsou v České republice vyhlášené a tím pádem jsou pro naši zemi závazné. Součástí tohoto článku je i možnost rozporu zákona a mezinárodní smlouvy, v tomto případě se použije mezinárodní smlouva.⁵ Listina základních práv uvádí i další velice důležité prameny. Věnuje se jim v čl. 20 a čl. 27. První ze zmíněných článků zaručuje právo svobodně se sdružovat. Je dán prostor ke sdružování ve spolcích, sdruženích a společnostech. Občané mají právo zakládat politické hnutí a strany, mají právo se v nich sdružovat. Politické strany nebo hnutí jsou ale oddělena od státu. Tato práva jsou zaručena a nemohou být omezena z jiných důvodů, než těch, které LZPS zmiňuje. K omezení může dojít v případě, že by byla ohrožena bezpečnost státu, veřejná bezpečnost nebo veřejný pořádek. Dále v případě, že by se omezením předcházelo trestným činům. A v neposlední řadě dochází k omezení v případě, kdy by nebylo možné chránit práva a svobody druhých. Druhý článek tohoto zákona poukazuje na právo sdružovat se a chránit své hospodářské a sociální zájmy. Dále upravuje existenci odborových organizací a jejich činnost a zaručeno je i právo na stávkou.⁶

Jak již Ústava zmiňovala, v případě rozporu zákona a mezinárodní smlouvy se užije právě mezinárodní smlouvy. Mezi nejvýznamnější smlouvy na této úrovni patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a úmluvy Mezinárodní organizace práce.⁷ Součástí těchto mezinárodních pramenů jsou i práva a svobody zaměstnanců a jejich postavení v práci. Úmluvy Mezinárodní organizace práce jsou

⁵ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, čl. 10

⁶ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁷ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 446

velice důležité pro právo kolektivního pracovního práva. Ty, které se věnují problematice kolektivního práva, jsou například úmluva MOP č. 87, č. 98, č. 135, č. 144 a další.⁸

Evropské prameny, jsou to ty právní akty, které přijala Rada Evropy a prameny přijaté v rámci unijního, někdy nazývaného též komunitárního práva. Rada Evropy přijala dva velice důležité a závazné prameny. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropskou sociální chartu. Evropská úmluva byla sjednána 4. listopadu 1950 v Římě a Česká republika dala souhlas k ratifikaci při jejím vzniku. Touto úmluvou byla vázána i předchozí federativní republika. Pro kolektivní právo je důležitý čl. 11, který zaručuje koaliční svobodu. Sjednání Evropské sociální charty je datováno ke dni 18. října 1961. České republika ji ratifikovala až v roce 1999, kdy součástí charty byl i Dodatečný protokol. Součástí Charty jsou pracovní i právní záruky v rámci kolektivního pracovního práva. Pro mezinárodní právo je důležitá i Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců, tuto chartu přijalo v roce 1989 jedenáct států Evropského společenství. Členů bylo v té době dvanáct, jeden stát tuto chartu nepřijal za svou a tímto státem bylo Spojené království Velké Británie a severního Irsku.

Od roku 2004 jsou pro naši republiku a náš právní řád důležité smlouvy a úmluvy přijaté v rámci Evropského společenství, možno říci Evropské unie. Právě od tohoto roku jsme jejími členy. Jsou pro nás závazné i ty smlouvy, které přijala Evropská unie před naším vstupem do tohoto společenství. Maastrichtská smlouva z roku 1992 obsahující i Protokol a Dohodu o sociální politice, je příkladem smlouvy, která je pro nás závazná, ačkoli byla přijata v roce 1992. Mezi další významné smlouvy se řadí Amsterodamská smlouva a Smlouvy o Evropské unii, která byla revidována Lisabonskou smlouvou. Ve všech výše zmíněných smlouvách najdeme předpisy týkající se sociálních práv, nalezneme tak ale i úpravu kolektivního pracovního práva. Jsou zde zmínky o úloze sociálního dialogu, informování, o zájmech zaměstnanců, ale i o jejich zastupování či o právu spolurozhodování. Právě rozvoj sociálního dialogu byl hlavním zájmem Evropské rady. Komise Evropského společenství předložila Evropskou sociální agendu, kde

⁸ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 446

byly hlavní tendence vývoje sociálního dialogu obsaženy. V roce 2000 se pro tento návrh vyjádřily všechny členské státy. Na tomto summitu v Nice byla přijata i Charta základních práv Evropské unie, později Listina základních práv Evropské unie. Tato charta nebyla vyhlášena jako právně závazná. Měla být součástí Smlouvy o Ústavě pro Evropu, ta měla změnit závaznost tohoto dokumentu. K ratifikaci Smlouvy o Ústavě pro Evropu ale nikdy nedošlo. Až přijetím Lisabonské smlouvy se stala Listina základních práv Evropské unie právně závaznou. Směrnice práva Evropské unie, které se týkají oblasti kolektivního pracovního práva:

- směrnice Rady 80/1107/EEC a 89/391/EEC o bezpečnosti práce,
- směrnice Rady 97/81/EC o částečném úvazku,
- směrnice Rady 98/59/EC o hromadném propouštění⁹,
- směrnice Rady 99/70/EC o pracovních poměrech na dobu určitou,
- směrnice Rady 2001/23/EC o převodech podniků.¹⁰

Další velice důležitým dokumentem je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/EC o zřízení evropské rady zaměstnanců. Tato směrnice se věnuje právu na informace, nikoli ale z pozice vnitrostátní, ale z pozice nadnárodní. Právo na informace obsahovala i směrnice 2002/14/EC. Směrnice přijatá Evropským parlamentem a Radou. Upravovala obecný rámec pro informování zaměstnanců. Projevily se zde snahy o vytvoření evropské rady zaměstnanců. Toto zřízení bylo přijato i v České republice. K přijetí došlo harmonizační novelou zákoníku práce. Tato novela byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb. Dalším předpisem v oblasti kolektivního práva byla směrnice Rady 2001/86/EC doplňující Statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců.¹¹

⁹ Směrnice Rady Evropy, Corrigendum to Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, IN: 98/59/EC, dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=mv2tgxrhe4tqx3mgaydkolsl4ydglijq&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=1707424>

¹⁰ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 449

¹¹ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 450

4 Subjekty a formy kolektivních pracovněprávních vztahů

4.1 Subjekty

Nezbytným předpokladem vzniku jakéhokoli právního vztahu je existence jeho subjektů. Bez konkrétních společenských vztahů mezi určitými subjekty by právní regulace neměla smysl, protože by nebylo co regulovat a právo by nebylo potřebné. Právní vztah může vzniknout jen mezi právními subjekty. Tuto definici uvádí docent Galvas v jedné ze svých knih.¹² Jedním ze závažných problémů je vymezení předmětu kolektivního práva a samotného určení subjektů tohoto vztahu. Často se kolektivní právo vymezuje jako okruh vztahů, který vzniká mezi kolektivem pracovníků, který je zpravidla reprezentován odborovou organizací a zaměstnavatelem.¹³

Subjekt právních vztahů může být jen ten, komu byly přiznány určité vlastnosti, právní subjektivita, dle nového občanského zákoníku právní osobnost. V pracovně právních vztazích přiznává pracovní právo fyzické nebo právnické osobě způsobilost být nositelem práv a povinností (právní osobnost), způsobilost k právním úkonům (svéprávnost), procesní způsobilost a v neposlední řadě i delikt ní způsobilost. Způsobilostí k právním úkonům, svéprávnost, je možnost zakládat právní vztahy, procesní způsobilost přiznává právo samostatně vystupovat procesních vztazích. Delikt ní způsobilost je způsobilost k odpovědnosti za porušení právních vztahů. Subjekty kolektivního pracovního práva mají specifický charakter.

Na straně zaměstnanců to mohou být pouze organizované skupiny zaměstnanců. Těmi jsou jednotlivé odborové organizace nebo vyšší odborové orgány, pod tímto pojmem si můžeme též představit odborové svazy. Výjimky, které pozbývají právní subjektivitu, jsou Rada zaměstnanců, Evropská rada zaměstnanců a zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Ti mají způsobilost být účastníkem pracovněprávních vztahů, ale nemají způsobilost k právnímu jednání. Tyto výjimky nemají ani delikt ní a procesní způsobilost.

¹² Galvas, M. a kol., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 2004, str. 604

¹³ Galvas, M., K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva, Masarykova univerzita, Brno 1993, str. 3

Na straně zaměstnavatelů můžeme subjekty u něho působící rozdělit do tří základních skupin. První skupinou jsou fyzické osoby, rozuměno tak, že zaměstnavatel je fyzická osoba. Druhá skupina jsou osoby právnické. Poslední třetí skupinou jsou svazy, nebo též organizace, zaměstnavatelů.

Subjekty, kterým právní úprava kolektivního pracovního práva přiznává oprávnění, jsou stát, již výše zmínění zaměstnavatelé, zaměstnanci, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.¹⁴

4.1.1 Stát

Stát má v kolektivních pracovních vztazích zvláštní postavení, ovlivňuje kvalitu a právní rámec fungování těchto vztahů, vytváří právní prostředí. Dále stanoví vztahy, které v kolektivním pracovním právu vznikají.

Tripartita- tripartitní jednání, je způsob, kterým se stát účastní kolektivních pracovních vztahů. Stát je v těchto vztazích zastupován místopředsedy vlády, popřípadě některými ministry. Svým jednáním vytvářejí sociální dialog. Pod pojmem sociální dialog se skrývá vyjednávání, konzultace či sjednávání dohod tripartitními orgány. Právo nereguluje všechny sociální dialogy na úrovni tripartity. Tripartita je vlastně jednání mezi třemi stranami. První stranou tohoto pomyslného trojúhelníku je vláda. Ta je zastoupena zástupci (např. ministry). Druhou jsou zaměstnanci, zastoupeni odborovými organizacemi a poslední místo v pomyslném trojúhelníku zauímají zaměstnavatelé, které zastupuje zaměstnavatelská organizace. Výsledkem tripartitních jednání jsou generální dohody, které nejsou právně regulovány. Jsou uzavírány za účelem dosažení sociálního smíru.

Prvním tripartitním orgánem v Československu byla Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD). Tato dohoda byla uzavřena 10. října 1990. Vláda, odbory a zaměstnavatelé se dohodli na pravidlech, které upravovaly vznik, předmět činnosti a vzájemné postavení orgánů. Základními dokumenty byly Statut, Jednací řád a Generální dohoda. Rada hospodářské a sociální dohody měla upevnit sociální smír.¹⁵ V té době na území Československa docházelo k přetváření

¹⁴ Bělina, M. a kol. Zákoník práce, Komentář, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2008, str. 105

¹⁵ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str.454

ekonomiky a na tržní hospodářství a tím se měnila i životní úroveň občanů. Tato Rada zde měla být jako určitá záruka, pro veškeré obyvatelstvo, projednávala zásadní hospodářské a sociální otázky.

Rada hospodářské a sociální dohody České republiky, tripartitní orgán působící v současnosti na našem území. Spojení vlády, odborů a zaměstnavatelů za stejným účelem. Hlavním cílem, náplní tohoto tripartitního orgánu je vyjednávání a řešení zásadních otázek hospodářského a sociálního rozvoje. Ačkoli cíl těchto Rad se nezměnil, orgány, které zde vystupují ano. V dnešní době jsou orgány plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny a v neposlední řadě je součástí i sekretariát. Post vrcholného dohodovacího orgánu zaujímá plenární schůze. Plenární schůze je tvořena osmi zástupci vládní strany a sedmi zástupci odborových a zaměstnavatelských organizací. *„Účast odborových a zaměstnavatelských organizací je podmíněna splněním kritérií reprezentativnosti, spočívajících především v jejich celostátní působnosti a stanovením minimálního počtu odborově organizovaných členů (150 000) nebo zaměstnanců (400 000).“¹⁶*

4.1.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Již samotná Listina základních práv a svobod obsahuje v článku 27 základní zásadu a základní právo, tím je právo se sdružovat. Stejně jako listina upravoval toto právo i zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Tento zákona ale pozbyl účinnosti ke dni 31. 12. 2013. NOZ v § 214 je uvedena definice spolku, kde se píše, že alespoň tři osoby vedené společným zájmem mohou založit k jeho naplňování spolek jako samosprávný a dobrovolný svazek členů a spolčovat se v něm. Tedy v podstatě obdobná definice dosavadního občanského sdružení. V současné době již vzniklá a fungující občanská sdružení budou transformována do spolků. A to na základě ustanovení § 3045 odst. 1 nového občanského zákoníku, které říká, že sdružení podle zákona o sdružování občanů se považují za spolky podle tohoto zákona. Jednoduše řešeno, ke změně dochází automaticky ze zákona, není nutné se znovu registrovat či přeregistrovat.

¹⁶ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 455

Organizace zaměstnanců či zaměstnavatelů vznikají nezávisle na státu. Stát pouze eviduje vznik těchto organizací, nesmí ale žádným způsobem zasahovat do jejich vnitřních záležitostí.

V současnosti je jednou z největších konfederací zaměstnavatelů Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Další velkou a významnou konfederací je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. První z těchto konfederací je největší dobrovolnou organizací, která spojuje téměř 500 000 zaměstnanců na celém území republiky. Součástí tohoto svazu je přibližně 1600 společností. Druhá, neméně důležitá, je konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Toto dobrovolné členství mohou uzavřít podnikatelé a zaměstnavatelé, kteří zastupují podnikatelské zájmy svých členů.

Zaměstnavatelská organizace, někdy nazýváno spolky, vyvíjí činnost na základě dobrovolných příspěvků již sdružených organizací. Mohou být subjektem tripartitních jednání a mohou uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně.

4.1.3 Zaměstnanci

Základním právem, které zaměstnanci mají, je právo na informaci a projednání. Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance a jednat s ním přímo, avšak pouze v případě, nepůsobí-li u něj odborová organizace nebo pokud si zaměstnanci nezvolili radu zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zástupce a rada zaměstnanců mohou u zaměstnavatele působit současně, v žádném právním předpisu není jejich vzájemné působení vyloučeno. Stejně tak není ani jednomu přiznávána právní subjektivita, jsou to tedy orgány bez právní subjektivity. Nemohou jednat svým jménem při právním sporu a nemohou ani nést odpovědnost za své jednání. Zákoník práce jim ale přiznává určitá práva a povinnosti, mezi práva by se dalo řadit právo na informace a mezi povinnosti se řadí především předávání informací zaměstnancům.

Zaměstnavatelé jsou vázáni směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, která zavazuje všechny členské a signatářské státy. Cílem této směrnice bylo zavedení obecného rámce, který by stanovil alespoň minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání záležitostí se zaměstnanci v podnicích nebo závodech společenství. Dalším cílem této směrnice bylo vytýčit základní postupy pro informování a pojednávání. Ty by měli být

prováděny v souladu s vnitrostátními právními předpisy se zvyklostmi v oblasti vztahů mezi sociálními partnery v jednotlivých členských státech tak, aby byla zajištěna jejich účinnost. Projednávání postupů pro informování a projednávání by se mělo nést v duchu spolupráce mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců. Měla by se dodržovat vzájemná práva a povinnosti a stejně tak by se mělo přihlídnout k zájmům jak podniku, tak zaměstnanců.¹⁷ Zaměstnanci musí být zaměstnavatelem informováni s dostatečným časovým předstihem. Musí být informováni o všech změnách a opatřeních, které zaměstnavatel v nadcházející době plánuje. Zaměstnanec má právo se ke všem změnám vyjádřit, změnit, či prostřednictvím svých zástupců ovlivnit. Zákoník práce stanovil v § 276 – 280 okruh věcí, které mají být povinně předávány a projednávány. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, zaměstnavatel tímto ztrácí povinnost jednat přímo se zaměstnancem, ale jedná pouze prostřednictvím těchto orgánů. Představitelé těchto orgánů jsou pak povinni neodkladně informovat zaměstnance. Povinnost informování platí především o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, jeho právního postavení, změn vnitřního uspořádání, ale i změn personálních či racionalizačních. Zaměstnavatel je dále povinen projednávat veškeré otázky, okolnosti a opatření ohledně hromadného propouštění.

4.1.3.1 Rada zaměstnanců

Rada zaměstnanců je orgán zastupující a hájící zájmy zaměstnanců. Mohlo by se zdát, že je to orgán, který má právní subjektivitu, ale není tomu tak. Toto výsadní postavení mají stále odbory.

Rada zaměstnanců již není vázána na počet zaměstnanců působících u zaměstnavatele. Počet členů musí být vždy lichý, nejméně může mít rada tři členy a maximální počet členů je stanoven na patnáct. Počet členů je určen zaměstnavatelem, nezáleží pouze na jeho uvážení, ale musí to projednávat s volební komisí. Zákoník práce podrobně upravuje volby do rady zaměstnanců, konkrétně v § 283- 285. Na základě návrhu, který musí být podepsán alespoň jednou třetinou všech zaměstnanců, vyhlašuje zaměstnavatel volby. Ty se musí konat maximálně

¹⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropy, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, IN: 2002/14/ES, dostupné na : <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=mv2tgxzsgaydex3mgaydcnbnga&groupIndex=6&rowIndex=0&conversationId=1282588>

do tří měsíců od podání návrhu. Organizace voleb je v kompetenci volení komise, která je složena z 3 až 9 členů. Počet členů je závislý na počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele působí. Volební komise vyhláší termín konání voleb, který musí být vyhlášený minimálně jeden měsíc před plánovaným konáním voleb. V kompetenci komise je i vypracování a zveřejnění volebního řádu. Zveřejněna musí být před konáním voleb i kandidátní listina. Tu komise sestavuje z návrhu zaměstnanců. Aby se mohly volby uskutečnit je potřeba minimálně tří návrhů kandidátů. V případě stížností a nedostatků je komise povinna se tímto zabývat. Dále organizuje a řídí volby, sčítá hlasy a sepisuje protokol o průběhu a výsledku voleb. O výsledku voleb musí být informován zaměstnavatel, což je také úkolem komise. Stejně tak protokol, který vyhotovuje ve dvou provedeních, jedno náleží nově zvolené radě a druhý musí být předán zaměstnavateli.

Samotné volby jsou přímé, rovné a tajné. Aby byly volby platné je potřeba alespoň účast jedné poloviny zaměstnanců. Každý zaměstnanec má jeden hlas, kterým může ovlivnit výsledek voleb. K volbám se musí dostavit osobně. Právním, které je přiznáno každému voliči, je právo podat návrh na neplatnost voleb. Tento návrh může podat nejpozději do osmi dnů od skončení voleb a vyhlášení výsledků voleb. V případě uznání soudu, že došlo k porušení zákona a volby byly neplatné, nové se konají do tří měsíců od právní moci rozhodnutí.

Délka funkčního období členů rady zaměstnanců jsou tři roky. Po uplynutí této doby rada zaměstnanců zaniká. Dalším důvodem zániku rady je, když počet členů klesl na méně než tři. Po ukončení funkčního období je rada povinna bezodkladně předat veškeré podklady zaměstnavateli. Ten tyto podklady, které souvisejí s výkonem funkce, na dobu pěti let uchová.

Členství v radě končí, vzdá-li se zaměstnanec své funkce, ukončil-li pracovní poměr u zaměstnavatele nebo, byl-li z funkce odvolán.

Jak jsem již výše zmiňovala, rada zaměstnanců nemá právní subjektivitu. Oproti odborů je znevýhodňována a je vnímána pouze jako mezičlánek mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Novelou zákoníku práce z roku 2011 byla radě zaměstnanců přiznána procesní způsobilost v oblasti občanského soudního řízení. „ Pro účely řízení uvedeného v odstavci 5 a pro účely vymáhání plnění povinností podle části dvanácté má rada zaměstnanců způsobilost být účastníkem občanského

soudního řízení. *Za radu zaměstnanců jedná její předseda nebo její pověřený člen.*“

18

4.1.3.2 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zástupce BOZP je opět orgán, který nemá právní subjektivitu. Tento orgán může působit vedle rady zaměstnanců, ačkoli tomu tak vždy nebylo. Zástupce BOZP, jak už ze samotného názvu vyplývá, řeší a projednává otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Minimální počet zástupců není nikde limitován, maximálně lze však ustanovit jednoho zástupce, který zastupuje deset zaměstnanců. Volby do funkce probíhají stejně jako volby do rady zaměstnanců. Funkční období je také stanoveno na tři roky. Zaměstnavatel má vůči zástupci určité povinnosti, jednak musí vyslechnout veškeré návrhy a připomínky zástupce, které se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále zaměstnavatel projednává se zástupcem možné změny a opatření, které by vedly ke zlepšení situace a zajistily by větší bezpečnost pro zaměstnance.

Zánik funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci končí po uplynutí funkčního období. Stejně jako u rady zaměstnanců jsou možné ještě dva způsoby. Prvním je odvolání z funkce, vzdání se funkce a ukončení pracovního poměru je bráno jako druhý způsob.

4.1.3.3 Odborové organizace

Hlavním principem odborové organizace je sdružování zaměstnanců. Právo na sdružování je součástí Listiny základních práv a svobod. V čl. 27 nalezneme základní zásadu. „Každý má právo se svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů“¹⁹. Vznik odborových organizací není závislý na státu a nemůže být ani státem regulován. Stejně tak je nepřípustné, aby byla nějaká odborová organizace upřednostňována nebo naopak zavržována. Odborová organizace vzniká sdružením nejméně tří osob, jejich činnost může být omezena pouze zákonem. Omezuje se pouze v případě, že by mělo dojít k porušení nebo omezení veřejného pořádku, práv druhých lidí a v neposlední řadě by mohlo dojít k porušení bezpečnosti státu.

¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 276 odst. 5

¹⁹ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 27

Postavení odborových orgánů a organizací je dáno i mezinárodními smlouvami a dokumenty - Všeobecnou deklarací lidských práv

- Mezinárodním paktem hospodářských, sociálních a kulturních práv,
- Evropskou sociální chartou
- Úmluvami Mezinárodní organizace práce, a to:
 - o č. 87 z 9. července 1948, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat,
 - o č. 98 z 1. července 1949, o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat,
 - o č. 154 z 20. června 1981, o kolektivním vyjednávání.²⁰

Základními principy úmluvy č.87/1948 jsou především právo svobodně si ustanovit a založit svou organizaci. Je právem sdružujících, aby si zvolili své představitele, mohou si také přijímat vlastní stanovy, pravidla a předpisy. Veřejné orgány nesmí žádným způsobem zasahovat, omezovat nebo ztěžovat fungování těchto organizací.

Mohou být upravena zvláštní kritéria, která jsou dána právními předpisy. Na základě této úpravy je dáno organizaci určité oprávnění. Jako příklad bych mohla uvést Policii ČR. Aby mohlo dojít k zastupování policistů, musí být odborová organizovanost u příslušného útvaru 40%. Odborová organizace může vzniknout i bez splnění podmínky 40%, nemůže ale dojít k zastupování policistů ve věcech pracovněprávních a ve věcech služebního poměru.

V České republice neexistuje právní úprava, která by se zabývala pouze problematikou odborů. Určité limity a pravidla jsou dána zákoníkem práce. Od 1. 1. 2012 je upraveno, že odborová organizace, která u zaměstnavatele působí, musí být tvořena minimálně třemi členy, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřený pracovní poměr. Potom může organizace kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Tato podmínka je dána zákoníkem práce v § 286 odst.3.

Odborové organizace jsou pro zaměstnance jediným legitimním zástupcem v pracovněprávních vztazích. Mohou rozhodovat, spolurozhodovat a projednávat

²⁰ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 458

určité otázky se zaměstnavatelem a zaměstnavatel má vůči odborům informační povinnost.

Podle principu sdružování hovoříme o dvou typech odborových organizací. První skupinou jsou odborové svazy, které jsou založeny na odvětvovém principu. Jedná se o sdružování zaměstnanců v určitém odvětví, není zde důležitým faktorem pracovní postavení, ale pojátkem je výrobní resort a samozřejmě pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem. Jejich hlavním úkol je kolektivní vyjednávání. Druhá skupina je založena na jiném principu, konkrétně na principu profesním. Zde dochází ke sdružování zaměstnanců stejného povolání. Není tedy důležitým faktem, kde zaměstnanec působí, ale jaké povolání vykonává, například Lékařský odborový klub. Odborové i profesní svazy se mohou sdružovat v konfederacích.

Odbory jsou jedním z nejdůležitějších subjektů kolektivního pracovního práva. Tato významnost je dána právním postavením, odbory jednají jako nezávislý právní subjekt, a faktem, že s odbory je možno kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

Do roku 2008 panovalo určité omezení v rámci vzájemného působení odborové organizace a dalších zastupitelských organizací. Pokud byla ustanovena rada zaměstnanců a následně na základě kolektivní smlouvy vznikla odborová organizace, rada zaměstnanců automaticky zanikala dnem, kdy byla sjednána platnost kolektivní smlouvy, a tím vznikla odborová organizace. Toto omezení bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu uveřejněným ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., kterým se zrušila některá ustanovení zákoníku práce, s účinností od 14. 4. 2008.²¹

4.1.3.4 Evropská rada zaměstnanců

Evropská rada zaměstnanců je zvláštním typem zaměstnanecké organizace, která se pojí s právem zaměstnanců na nadnárodní informace. Právní úprava těchto subjektů vznikla za účelem naplnění závazku směřujícího ze směrnice Rady Evropy 94/45/ES, která byla později nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady

²¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2008 Sb., zákoníku práce., IN: ÚS č. 116/2008 Sb., dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=onrf6mrqga4f6mjrgywt&conversationId=1284855>

Evropy 2009/38/ES.²² Zvláštním typem je zejména proto, že někteří evropské radě nepřiznávají právní subjektivitu. Jiní považují evropskou radu zaměstnanců za subjekt pracovněprávních vztahů, protože ji způsobilost k právům a povinnostem přisuzují.

Zaměstnavatelé, kteří mají sídlo nebo svou činnost vykonávají na území členského státu evropské unie, mají povinnost poskytovat nadnárodní informace. Pokud jsou u ústředí naplněny předpoklady pro vznik povinnosti zveřejňovat nadnárodní informace, je povinností ústředí zahájit z vlastní iniciativy jednání o zřízení vyjednávacího výboru. Jestliže by ústředí tuto povinnost nesplnilo, může být jednání o ustanovení vyjednávacího výboru zahájeno na písemnou žádost nejméně sta zaměstnanců alespoň ze dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatelů umístěných nejméně ve dvou různých členských státech nebo na písemnou žádost jejich zástupců. Postavení a kroky vyjednávacího výboru směřují k tomu, aby tento orgán jednal s ústředím o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo o jiném postup pro nadnárodní informace a projednání.²³ Zaměstnavatelem se pro tyto účely rozumí ten, který má minimálně tisíc zaměstnanců v členských zemích EU a má minimálně 150 zaměstnanců v každé ze dvou členských zemí. Zaměstnavatelé mohou působit i jako skupina zaměstnavatelů s jedním řídicím zaměstnavatelem.

Řídicí zaměstnavatel je takový zaměstnavatel, který může přímo či nepřímo řídit jiného zaměstnavatele nebo jiného zaměstnavatele skupiny zaměstnavatelů. Rozhodné pro určení řídicího zaměstnavatele jsou právní předpisy, kterým zaměstnavatel s působností na území členského státu podléhá.²⁴ Nedošlo-li k založení zaměstnavatele dle právního předpisů čl. státu, je pro určení řídicího zaměstnavatele rozhodující, kde má sídlo, místo podnikání nebo kde má umístěného reprezentanta nebo ústředí. Potom se řídí právním předpisem členského

²² Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

²³ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 683

²⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 681

státu dle výše uvedených skutečností. Řídící zaměstnavatel může jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího či dozorčího orgánu jiného zaměstnavatele. Dále má právo disponovat s většinou hlasovacích práv daného zaměstnavatele a vlastní většinový podíl na základním kapitálu zaměstnavatele.

Zaměstnanci by měli ustanovit svůj vyjednávací výbor, díky kterému jsou reprezentovány jejich zájmy. Členem vyjednávacího výboru může být jakýkoli zaměstnanec zaměstnavatele, který má sídlo na území členského státu anebo vykonává svou činnost na území členského státu. Nejsou zde dány limity pro počet členu, jako je tomu na příklad u rady zaměstnanců. Není stanoven ani minimální a ani maximální počet členů. Za Českou republiku jsou jmenováni členové vyjednávacího výboru, jmenováním jsou pověřeni zástupci zaměstnanců a jmenování probíhá na společném zasedání. Ústředí a vyjednávací výbor jsou teda dvě základní složky nezbytné k ustanovení Evropské rady zaměstnanců, lze chápat i tak, že jsou důležitým pojítkem k nadnárodním informacím. Hlavní úlohou vyjednávacího výboru je stanovení oblasti činnosti, stanovení funkčního období evropské rady. Dalším úkolem je vymyšlení postupu informování zaměstnanců a stejně tak i projednání všech záležitostí s nimi. Jestliže se ústředí a vyjednávací výbor shodnou a dohodnou se, potom může vzniknout evropská rada zaměstnanců. Funkční období jsou čtyři roky. Evropská rada zaměstnanců si vytváří a přijímá vlastní jednací řád, musí se v pravidelných intervalech scházet a plnit úkoly, které jí náleží. Rozhoduje nadpoloviční většinou hlasů všech přítomných členů.²⁵

Někteří zaměstnavatelé evropskou radu zaměstnanců vidí jako krajní možnost jednání se svými zaměstnanci. Většina zaměstnavatelů dává přednost interní úpravě vztahů, práv a povinností na pracovišti, protože mohou najít kompromis, který by vyhovoval oběma stranám a který by byl konkrétní pro dané odvětví. Zaměstnavatelé se snaží dát zaměstnancům takové podmínky, aby byly výhodné pro obě strany. Hlavním cílem je dohoda. Evropská rada zaměstnanců není pro zaměstnavatele zcela výhodná dle mého názoru. Celoevropské sdružení zaměstnanců zcela jistě určuje trendy a možná i standarty, které někteří zaměstnavatelé nemohou anebo jen těžko plnit. Je obtížné se držet podpůrných pravidel, které jsou společné pro všechny členské státy. Evropa dle mého názoru

²⁵ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 475

ještě není úplně zcelena. Na druhou stranu nutno říci, že pravidla a propracovanost ustanovení pro vznik a fungování ERZ, jsou na vysoké a stále se zlepšující úrovni. Doufáme, že postupným vývojem a reformami dojde ještě více k scelení Evropy. Ted nemyslím pouze právními úpravami, ale i společenskými a hospodářskými změnami.

V případě, že dojde k organizačním změnám nebo ke změně struktury u zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, je nutno použít ustanovení zákoníku práce, který tuto situaci řeší v § 298a., který zní následovně. „*Dojde-li k podstatným organizačním změnám ve struktuře zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členského státu, a neupravuje-li ujednání o evropské radě zaměstnanců nebo jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání postup v těchto případech, anebo jsou ustanovení těchto ujednání v rozporu, postupuje se obdobně podle § 290 odst. 2.*“²⁶ Postupuje-li se dle výše zmíněného ustanovení, do vyjednávacího výboru jmenuje každá již stanovená evropská rada zaměstnanců ze svých členů minimálně tři další členy. Ustanovená rada v případě potřeby upraví svou činnost ujednáním s ústředím.

4.2 Formy kolektivních pracovněprávních vztahů

K realizaci kolektivních pracovních vztahů dochází mnoha způsoby. Jsou způsoby, které jsou podrobeny právní regulaci a na druhé straně jsou i ty, které právní regulaci nepodléhají. Prostor bez právního omezení je dán například sociálnímu dialogu, který jednak umožňuje uzavírání generálních dohod a stejně tak umožňuje fungování a existenci tripartitních dohod. Právně regulované formy jsou například odborové organizace.

Kolektivní vyjednávání je jedním z nejdůležitějších vztahů kolektivního pracovního práva. Kolektivní vyjednávání se realizuje na dvou úrovních. První úroveň je podniková. Jedná se tedy o vyjednávání v rámci jednoho podniku a jedná se o vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u zaměstnavatele působí a která zastupuje jeho zaměstnance. Druhá úroveň je odvětvová. Jedná se o vztah mezi odborovou organizací a organizací zaměstnavatelů. Odborovou organizací na této úrovni je většinou odborový svaz. Odborová organizace může být založena nejméně třemi občany, alespoň jeden z nich musí splnit věkovou

²⁶ Zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, § 298a odst. 1

hranici 18 let, a musí být evidována. Evidence je nutná k získání statusu právnické osoby. Tento statut získává automaticky následující den po doručení návrhu na evidenci právnické osoby. Tento návrh se podává Ministerstvu vnitra. Odborové organizace mají nově povinnost oznámit zaměstnavateli, že u něj odborová organizace působí. Je to nová povinnost platící od začátku roku 2012. Před touto novelou nemusel zaměstnavatel být vyrozuměn o tomto faktu. Toto není ale jediné omezení, které nový zákon přinesl. Další změna limituje vznik a působení odborové organizace. Nově je dána podmínka, že alespoň 3 zaměstnanci musí mít se zaměstnavatelem pracovní poměr. Odborová organizace musí mít při jejím vzniku přijaté stanovy, které určují, kdo bude za organizaci jednat a kdo ji bude zastupovat. Stejně tak musí být i upraveno v jakých oblastech budou působit a jakým způsobem jednat. Nové úpravy a limity jsou předmětem diskuse. Jsou to omezení, která limitují samotný vznik organizace, dříve docházelo k uzavírání a organizací mezi zaměstnanci, kde měl například pouze jeden pracovní smlouvu se zaměstnavatelem. Stejně důležitá je i druhá změna. Do konce roku 2011 zaměstnavatel nemusel být vyrozuměn o tom, že u něj odborová organizace působí. Tato změna úpravy je dle mého názoru přínosná, minimálně pro zaměstnavatele. Ten alespoň ví, kdo zastupuje zájmy zaměstnanců a je pro něj i jednodušší vyjednávat s organizačními složkami nebo organizací. Jednodušší je i sdělování informací a celkově komunikace mezi těmito dvěma složkami je jednodušší než vyjednávání s každým zaměstnancem zvlášť.

U zaměstnavatele může působit i několik odborových organizací. Není dán nikde žádný první předpis, který by reguloval počet odborových organizací u zaměstnavatele. Může nastat odborová pluralita. Postup informování a vyjednávání je upraven zákoníkem práce v § 286. Zaměstnavatel, ve věcech, které vyžadují souhlas, projednání nebo dohodu s odborovou organizací, je povinen projednat veškeré záležitosti se všemi odborovými organizacemi, které u něho působí. Samozřejmě je možné zvolit i jiný způsob informování, ale to je dáno na vůli těchto dvou subjektů. Zákon také poukazuje v rámci odborové plurality na postavení zaměstnance, který není odborově organizován. Za takového zaměstnance jedná ta organizace, která má největší počet členů. Samozřejmě toto je pro případ, že si zaměstnanec nevybere sám žádnou z odborových organizací u zaměstnavatele působících.²⁷ Je i právem zaměstnance úplně vyloučit účastenství v jakékoli

²⁷ Zákon č. 262/ 2006 Sb., Zákoník práce § 286

odborové organizaci, poukazuje na to nález Ústavního soudu, který je zveřejněn ve sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.. V případě kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv má zaměstnavatel povinnost jednat o uzavření se všemi odborovými organizacemi, které u něho působí. Je to dáno také zákoníkem práce, ale toto ustanovení bychom našli v § 24²⁸.

Veškeré orgány, zástupci zaměstnanců, u zaměstnavatele působící mají povinnost mlčenlivosti. Jsou informováni o plánech zaměstnavatele a jsou také seznamováni s interními a někdy i velmi závažnými sděleními. Povinnost mlčenlivosti je určitou zárukou pro obě strany, jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Tato povinnost je zavazující ještě jeden rok po skončení pracovního poměru.

Mezi formy pracovněprávních vztahů řadíme právo na informace, právo na pojednání a mnohé další. Právě o těchto dvou právech se následně zmíním. Nejsou to ale jediná práva, proto bych ráda zmínila i ty ostatní. Jedná se o právo na rozhodování a spolurozhodování, právo kontroly, právo účasti v legislativním procesu a právo kolektivního vyjednávání. Právu kolektivního vyjednávání jsem věnovala následující kapitolu.

4.2.1 Právo na informace

Právo na informace je základní právo, na které má nárok jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. „*Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.*“²⁹

Před uskutečněním opatření mají zaměstnanci právo žádat vysvětlení a informace, které se daného opatření týkají. Stejně tak mají i zástupci zaměstnanců tuto povinnost vůči zaměstnancům. Musí jim předkládat všechny informace, které jim byly poskytnuty. V zákoníku práce je dán taxativní výčet záležitostí, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat. Jedná se například o stav ekonomické a finanční situace. Jako další příklad bych uvedla právní postavení zaměstnavatele a

²⁸ Zákon č. 262/ 2006 Sb., Zákoník práce § 24 odst. 2

²⁹ Zákon č. 262/ 2006 Sb., Zákoník práce § 278 odst. 2

jeho změny, činnost a dopad na životní prostředí, opatření zajišťující rovné postavení a zabraňující diskriminaci, ale také otázky pracovních podmínek a jejich případných změn. Celkový výčet obsahuje § 279 ods.1.

Informační povinnost má zaměstnavatel vůči radě zaměstnanců, zástupců BOZP a odborové organizaci. Ta má ale okruh povinností, o kterých ji musí zaměstnavatel informovat o něco větší. Je to z toho důvodu, že odborová organizace má větší pravomoci a má oprávnění sjednávat kolektivní smlouvy. Proto musí být seznámena s detailnějšími informacemi. Zaměstnavatel je tedy povinen odborovou organizaci navíc informovat například o vývoji finančního ohodnocení, o současném stavu mezd nebo o rozčlenění profesních skupin.

4.2.2 Právo na projednání

Projednání je spolupráce mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců nebo zaměstnancem přímo. Projednávání je důležité z několika rovin. Zaměstnavatel i zaměstnanec mají právo stanovit si určitě, pro obě strany, výhodnější postavení. Stejně tak je dána možnost vyjádřit se k novým stanoviskům, případně se na ně připravit. Zákoník práce opět uvádí taxativní výčet skutečností, které je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat. Jde o pravděpodobný hospodářský vývoj, plánované strukturální změny, racionalizační opatření, opatření spojené se zaměstnaností, hlavě opatření ve spojení s hromadným propouštěním, pracovní podmínky nebo změny těchto podmínek. Toto byl jen nástin části podmínek.³⁰ Všechny podmínky jsou v § 280 odst. 1 Zákoníku práce.

³⁰ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 484

5 Kolektivní vyjednávání

5.1 Historie kolektivního vyjednávání

První zmínky o kolektivním vyjednávání jsou známy již z období starověku. Nelze je ale chápat jako stejně, jako je kolektivní vyjednávání vysvětlováno a používáno v dnešní době. Proto jsou pro směrodatnější prameny moderní historie. Od druhé poloviny osmnáctého století se ve Velké Británii začínaly formovat první principy a náznaky kolektivního vyjednávání. V té době v Anglii probíhala průmyslová revoluce, která vedla ke sdružování dělníků, kteří se domáhali svého postavení a svých práv. Začali vytvářet spolky, které později přecházeli v odborové organizace. Sdružovací tendence pomalu přecházely do celé Evropy. Ke zpomalení vývoje došlo v roce 1848, kdy došlo k zákazu sdružování dělníků. Tento zákaz platil až do roku 1867, kdy byla přijata nová ústava, která opět povolovala sdružování. Zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů se postupně začali scházet za účelem projednávání stanovisek, které navrhovaly obě strany. Toto byly počátky kolektivního vyjednávání, které vedly k uzavírání kolektivních pracovních smluv. První kolektivní smlouvy byly uzavírány v 19. století v Anglii. Koncem tohoto století se trend kolektivních smluv rozšířil i na Francii, Německo a Rakousko-Uhersko. Největšího rozvoje se kolektivnímu vyjednávání dostalo až ve 20. století. V demokratických státech byly kolektivní smlouvy brány jako ideální nástroj pro vyřešení sociálních problémů tržního hospodářství. V zemích, kde panovaly jiné režimy jako fašismus či komunismus, byl vývoj kolektivního vyjednávání opačný. Lze tedy říci, že pouze demokracie byla nakloněna této formě vyjednávání.³¹

V českých zemích se kolektivní právo těšilo oblibě v období tzv. první Československé republiky. Kolektivní smlouvy upravovaly především otázky mezd a pracovních podmínek, které nebyly zaručovány žádným zákonodárným předpisem. Šlo především o to, aby bylo zajištěno rovné postavení zaměstnanců. Zaměstnanec nesměl mít horší postavení či mzdové ohodnocení než to, které bylo přijato kolektivní smlouvou.

³¹ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 494

5.2 Subjekty kolektivního vyjednávání

Ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání hovoří již v samém počátku o subjektech kolektivního vyjednávání. Hovoří o tom, že subjekty kolektivního pracovního práva mají i způsobilost k tomu, aby byli i účastníky kolektivního vyjednávání.³²

Subjekty jsou na jedné straně zaměstnavatel a na straně druhé rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo odborová organizace.

5.3 Proces kolektivního vyjednávání

Proces kolektivního vyjednávání by se dal rozdělit podle místa, kde se používá, do tří základních skupin. Jedná se o model evropský, americký a asijský. Pro evropský model je charakteristický nadpodnikovým vyjednáváním. Evropský model přijaly a užívají téměř všichni členové Evropské unie. Americký model, jak už sám název napovídá, je užíván především ve Spojených státech amerických. Tento model se vyznačuje vyjednáváním především na podnikové úrovni. Pro asijský model je příznačné, že se snaží vytvářet podmínky pro sociální smír a tím předcházet stávkám. Asijský model je hojně využíván v Korejské republice a v Japonsku.

Aby vůbec mohl proces kolektivního vyjednávání začít, musí být dán předmět vyjednávání. Obě strany musí být seznámeny s jejich pozicí v daném konkrétním jednání a musí vědět, o čem budou jednat. Jednání může začít podáním písemného návrhu, kde jsou uvedeny okruhy věcí, které budou předmět následného jednání. Tento způsob je více oficiální a v praxi je užíván především ve velkých firmách. Druhý způsob zahájení jednání je neformálními kontakty. Nejsou dány přesné předpisy nebo podmínky zahájení řízení.

Kolektivní dohody mají několik forem. Hlavní faktor, který je dělí, je velikost závodu. V menších závodech většinou dochází k setkání zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců. Na jejich společné schůzi se obě strany vyjádří a následně i

³² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 702

dohodnou. V literatuře je užíván pojem, že na závěr schůzky si potřesou rukou.³³ Jedná se o nepsanou dohodu, kterou ale obě strany vzali za svou v okamžiku, kdy došlo ke shodě a k podání ruky. Tato forma je označována jako gentlemen's agreement. Tato forma uzavírání kolektivních dohod je ale sporná, proto není brána jako kolektivní smlouva v pravém slova smyslu. Větší podniky většinu mají dána jasná pravidla postupu kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatel se jako první vyjadřuje k danému problému a prezentuje své postavení v dané situaci. Potom je dán prostor zástupcům zaměstnavatelů. Obě strany kolektivního vyjednávání si často na začátku celého procesu zvolí svého tajemníka nebo mluvčího. Ten je přítomen každého vyjednávání, má k dispozici všechny podklady a jeho základní povinností je informovat širší okruh zájemců, tím myšleno zaměstnance, které jsou zastoupeni a kteří jsou zainteresováni v dané věci. Obě strany si dále často ustanovují pracovní komise nebo odborové skupiny. Tyto komise nebo skupiny jsou sestavovány podle okruhu otázek (mzdy, pracovní doba), které jsou předmětem budoucí kolektivní smlouvy.

Formulace je velice důležitá pro uzavírání, ale i pro projednávání kolektivních smluv. Hlavní závazky by měly být formulovány jednoduše, aby jejich výklad byl jasný a nemohlo dojít k záměně nebo k nesprávnému vyložení. Proto se nedoporučuje používání složitých výrazů, tvoření složitých vět, požadavek by měl být vyjádřen stručně a jasně. Latinské výrazy by se také neměly objevovat. Stejně tak se nedoporučuje využívání právnických výrazů. Smluvní požadavek by se neměl dávat právníkovi k sestavení, právníké výrazy nejsou srozumitelné pro všechny. Zástupce zaměstnanců musí dbát na to, aby kolektivní smlouvě rozuměli naprosto všichni, koho se bude týkat.

5.4 Strategie kolektivního vyjednávání

Taktika kolektivního vyjednávání, je kromě formulace požadavků, další nezbytností úspěšného výsledku. K realizaci kolektivního vyjednávání je užívají vyjednávací týmy. Ty by měly být tvořeny z osob, které mají určité vlastnosti. Určitě by to neměli být lidé, kteří jsou agresivní, příliš sebevědomí a arogantní. Týmy musí být postavené tak, aby dokázali čelit nátlaku, bránit se mu, ale na

³³ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 497

druhou stranu by měli umět prosadit své zájmy. V případě střetu zájmů se doporučuje jednání na nějakou určitou dobu přerušit, aby si obě strany mohli věc řádně promyslet a aby nedocházelo k ukvapenému uzavírání kolektivních smluv pod nátlakem. Obě strany by měli mít dostatečný čas a prostor.

Hlavním smyslem kolektivního vyjednávání je nalezení společného závěru, který je přijatelný pro obě strany. Tři základní směry jsou vodítkem ke zdárnému cíli. První nám vylučuje nereálné a protiprávní požadavky. Druhý směr zahrnuje požadavky vyplývající ze zákona a třetí se zaměřuje na fakultativní požadavky, které jsou dobrovolně dány zaměstnavatelem.³⁴ Tímto postupem by mělo dojít ke kompromisu a dohodě obou stran. Projedná se jak obsah, tak i reálná možnost uplatnění požadavků, tzn. jak druh, tak i hloubka požadavku.

5.5 Kolektivní vyjednávání v praxi

Kolektivní vyjednávání je procesem, pro který je nutné velice dobře znát ekonomickou situaci dané společnosti. Při vypracovávání návrhu, který je následně předložen vedení firmy, nelze nikdy počítat pouze s vizí na následující rok, pro který se smlouvy uzavírá, ale nutno analogovat celkový vývoj firmy na několik let dopředu. Ve firmě Sokolovská Uhelná a.s. začínají vedoucí odborů připravovat novou kolektivní smlouvu na přelomu srpna až září. Na konci měsíce září ji zpravidla předkládají vedení firmy, která se ke zmíněným návrhům vyjádří. Následně začne proces vyjednávání. Obě strany se zpravidla scházejí každý týden, maximální proluka mezi vyjednáváními jsou dva týdny. Postupně obě strany hledají kroky k nalezení společné cesty a tím pádem podepsáním smlouvy, kterou podepisují vždy před koncem kalendářního roku. Stalo se jen 2x, že nedošlo ke shodě a smlouvy byla podepsána až v průběhu měsíce ledna.

Ideální stavem pro každého vedoucího odboru je zajištění dostatečných pracovních míst a zároveň vyjednat pro zaměstnance nárůst mezd. Toto spojení je ale v praxi téměř nereálné. V tomto podniku si zvolili vyjednatelé cestu takovou, že se snaží zajistit pracovní místo co největšímu počtu zaměstnanců, proto nedochází k tam velkému nárůstu mezd. Například v minulém kalendářním roce se podařilo vyjednat zvýšení mzdy o dvě procenta. Bohužel v praxi jsou zaměstnanci

³⁴ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 498

neustále nespokojeni. Vidí pouze jednu stranu mince a už bohužel nevidí, že se podařilo zachránit například sto pracovních pozic.

Proces vyjednávání byl dříve spojen s emotivními projevy, tomu je dnes naštěstí konec a vyjednávání se zpravidla nese v duchu přátelském, protože je zájmem obou stran, aby došlo k vytvoření takových podmínek, za kterých bude možno smlouvu uzavřít.

6 Kolektivní smlouvy a jejich druhy

Kolektivní smlouvu lze definovat jako: „*dvoustranné právní jednání uzavírané mezi odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, jejichž obsahem je určení mzdových a dalších pracovních podmínek, a to v rámci daném pracovněprávními předpisy.*“³⁵ Kolektivní smlouvy jsou z historie známy i pod pojmem tarifní smlouvy. První smlouvy byly uzavírány v Anglii a jsou datovány k počátku 19. století. O půl století později se uzavírání těchto smluv rozšířilo i do Německa a Francie. Z mladší historie našeho státu je nutno zmínit, že kolektivní smlouvy mají i u nás velkou tradici. Od roku 1951 se u nás uzavíraly závodní, podnikové a nadpodnikové kolektivní smlouvy. Závodní kolektivní smlouvy byly uzavírány většinou na dobu jednoho roku. Pro podnikové smlouvy platilo to samé do roku 1960, poté se prodloužila doba, na kterou byly smlouvy uzavírány, na pět let. Od poloviny sedmdesátých let byly i nadpodnikové kolektivní smlouvy uzavírány na dobu pěti let. Doba, na kterou se uzavíraly nadpodnikové smlouvy, je dá pojit s tím, že se v té době uzavíraly pětileté hospodářské plány. Funkce kolektivních smluv byla spíše jen formální. Kolektivní smlouva uzavíraná spolu s hospodářským plánem často obsahovala číselné a procentuální hodnoty, které by měly být v průběhu následujících pěti let splněny. Obsah kolektivních smluv se ještě rozšiřoval o programy a plány kádrových, personálních a sociálních organizací. Nebylo potom výjimkou, že jedna věc byla upravena hned několika smlouvami. U smluv, které byly uzavírány na dobu jednoho roku, byla úprava velice stručná. Obsah smluv se často opakoval, proto vzrůstala důležitost příloh, které byly součástí dokumentu. Přílohy se staly neoddělitelnou částí smluv. Jednalo se například o prémieové řády, stabilizační odměny nebo pravidla pro poskytování podílů na hospodářských výsledcích.³⁶

Kolektivní smlouvy jsou právním jednáním a prameny pracovního práva. Právním jednáním rozlišuje náležitosti subjektu, objektu, obsahu, formy a projevu vůle. U pramenů pracovního práva rozlišujeme jejich platnost, účinnost, závaznost,

³⁵ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 702

³⁶ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 501

vztah k normativním právním aktům vyšší právní síly.³⁷ Kolektivní smlouvy jsou tedy, vedle pracovněprávních, mzdových a jiných právních předpisů, významným pramenem práva. Základní předpoklady a principy vzniku kolektivních smluv jsou upraveny zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání. Oba tyto předpisy ponechávají stranám volnost, upravují pouze nutné principy při uzavírání smluv. Není žádané, aby bylo kolektivní jednání vázáno na přesná procesní pravidla.

V České republice rozlišujeme dva druhy kolektivních smluv. Prvním druhem jsou podnikové kolektivní smlouvy a druhým jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podnikové smlouvy jsou takové, které jsou uzavírané pro jeden podnik nebo jeho organizační složku. Smlouvu uzavírají odborová organizace a zaměstnavatel. Odborových organizací, které uzavírají smlouvu, může být i více než jedna. Stejně není dána závaznost pro celý závod, zákon umožňuje, aby byly uzavírány smlouvy pro jednotlivé organizační složky závodu, jedná se o závodní kolektivní smlouvy. Postavení podnikové a závodní kolektivní smlouvy je rovné. Podnikové kolektivní smlouvy se většinou uzavírají u větších závodů, kde je zaměstnán větší počet obyvatel. Tyto větší závody také mívají složitější organizační členění. Jménem zaměstnavatelského subjektu je uzavírána závodní smlouva s odborovou organizací. Rozdílem, mezi podnikovou a kolektivní smlouvou vyššího stupně, je především ten, že kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána pro větší počet zaměstnavatelů. Tato smlouva přesahuje rámec jednoho podniku. Uzavírá ji zpravidla odborový svaz a organizace zaměstnavatelů. Žádná právní úprava neobsahuje přesný počet zaměstnavatelů, kolektivní smlouva vyššího stupně tedy může zavazovat celé hospodářské odvětví nebo obor činnosti. Kolektivní smlouva vyššího stupně přináší přímé nároky jednotlivým zaměstnancům. Stačí, když jsou nároky formulovány v této kolektivní smlouvě, další úprava na podnikové úrovni je zbytečná. Jestliže jsou podnikovou smlouvou upraveny nároky zaměstnanců méně výhodněji, než kolektivní smlouvou vyššího stupně, užije se kolektivní smlouvy

vyšší
stupně.

³⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 703

6.1 Subjekty kolektivních smluv

Smluvní strany kolektivních smluv jsou tématem dlouholetých diskusí, protože není v této otázce zastáván jednotný názor. Obecně lze ale říct, že subjekty jsou ti, kteří mají právní subjektivitu. Jsou v právním vztahu nositelé práv a povinností. Musíme ale rozlišovat právní subjektivitu a způsobilost subjektů uzavírat kolektivní smlouvu. Způsobilost k právním úkonům, svéprávnost, znamená, že subjekty na sebe svým jednáním mohou brát práva a závazky, mohou svým jménem uzavírat kolektivní smlouvy. Práva a povinnosti vyplývající z kolektivních smluv jsou vždy mnohem větší, než způsobilost k právním úkonům. Aby subjekt mohl vlastním jménem vystupovat v kolektivním vyjednávání a následně svým jménem uzavřít smlouvu, musí mít jak právní subjektivitu, právní osobnost, tak musí mít i způsobilost k právním úkonům, svéprávnost. Z toho vyplývá, že účastníků, kteří splňují obě podmínky je mnohem méně, než těch, kteří jsou nositeli pouze právní subjektivity, právní osobnosti.

U individuálních pracovněprávních vztazích je tato otázka mnohem jednodušší. V těchto vztazích vystupují vždy jedny a ty samá subjekty. Zaměstnavatel a zaměstnanec, jedná se vždy o vztah těchto dvou účastníků. U kolektivních smluv rozlišujeme subjekty kolektivní smlouvy a subjekty z kolektivní smlouvy vyplývající. V první případě jsou to ti účastníci, kteří v kolektivní smlouvě vystupují, jedná se o subjekty kolektivní smlouvy jako právního úkonu. Druhý případ poukazuje na ty účastníky, kteří jsou vázáni uzavřením kolektivní smlouvy a na které ve vztahují účinky uzavřeného paktu. Pro zjednodušení se subjekty kolektivní smlouvy dělí do dvou skupin. První jsou subjekty v užším pojetí a druhou skupinou, jak už samotný název napovídá, jsou subjekty v širším pojetí. Účastníci v širším pojetí jsou ti, na které se kontrakt vztahuje, plynou jim ze smlouvy určitá práva a povinnosti. Jsou jimi smluvní strany, všichni zaměstnanci, na které smlouva působí a zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů. Zaměstnancům uzavřením paktu vzniká právo na plnění, nezáleží na tom, jestli jsou členy odborové organizace nebo ne. Jak jsem již zmínila, na straně zaměstnavatele, může jít pouze o jednoho, tak i o více zaměstnavatelů. Případ, kdy jsou z kontraktu vázáni zaměstnavatelé, je v případě uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

V kolektivním vyjednávání vystupují smluvní strany. Nemluvíme tedy o právních subjektech. Toto označení nalezneme v zákoně o kolektivním vyjednávání a i v zákoníku práce. Smluvními stranami jsou tedy odborové organizace a zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů. Odborová organizace ale musí mít právní subjektivitu. Kdo je oprávněn jednat za odborovou organizaci řeší zákoník práce v § 286 odst. 2 a 3. Za odborovou organizaci je oprávněn jednat orgán, který je určen stanovami. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.³⁸ Oprávnění získává odborová organizace dnem následujícím po dni, kdy se zaměstnavatel dozvěděl, že jsou splněny všechny podmínky jejího oprávnění.

U odborové organizace je zapotřebí vnímat rozdíl mezi subjektem kolektivní smlouvy v užším a širším smyslu. V užším smyslu se jedná o orgán, který je oprávněn kolektivní smlouvu uzavřít. U širšího smyslu chápeme vlastní odborovou organizaci, jejímž jménem orgán jedná, zahrnutí jsou samozřejmě i další účastníci. Nositeli práv jsou tedy odborová organizace, její členové i nečlenové.

Zákoník práce ani zákon o kolektivním vyjednávání neupravují zástupce smluvních stran. Kdo má možnost a oprávnění jednat jménem smluvních stran a následně, kdo má oprávnění kolektivní smlouvu uzavřít. Obě oprávnění mohou náležet jednomu orgánu. Je ale možné, aby každé z oprávnění náleželo jinému orgánu. Úkolem jednoho orgánu by bylo kolektivní vyjednávání o návrhu smlouvy a úkolem druhého by bylo smluvený kontrakt uzavřít. Každý z orgánů by měl působnost v osobním rozsahu.

U zaměstnavatele může působit i více odborových organizací, jak jsem již v předešlé kapitole zmiňovala, jedná se o odborovou pluralitu. Organizace by měly jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance, ve vzájemné shodě a měli by společně zastávat a hájit zájmy zaměstnanců. V tomto případě jedná více odborových organizací jako jeden celek. Toto platí až po nálezů Ústavního soudu, před tím byla situace odlišná. V případě neshody odborových organizací uzavíral zaměstnavatel kolektivní smlouvu s tou organizací, která měla největší počet členů,

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 286, odst. 3

zaměstnanců u zaměstnavatele. Toto pojetí bylo pro menší odborové organizace diskriminační a odporovalo i ústavnímu pořádku. Listina základních práv a svobod v čl. 27 odst. 2 uvádí, že není přípustné zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku působících.

Druhá strana smluvního vztahu je zaměstnavatel. Za zaměstnavatele může jednat právnická nebo fyzická osoba. Zákoník práce, jako rozhodný předpis, řeší tuto otázku v §7³⁹. Zákon uvádí, že zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu práce na základě pracovněprávního vztahu. Právnická osoba, jako pojem, je vymezena v občanském zákoníku. „*Právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.*“⁴⁰ Nositelem právní osobnosti je PO od jejího vzniku a platí až do jejího zániku. Stejně tak musí právnická osoba vést záznamy o svých majetkových poměrech. Právnické osoby mají práva a povinnosti, mohou nabývat a nakládat s majetkem. Stejně tak mohou činit i jiné věci než jsou jejich předmět činnosti. Zákonem jsou dána omezení, které nemohou PO činit, ale vyplývá to ze samotné povahy zakázaného činu. Můžeme si pod tím představit uzavírání manželství, které mohou uzavírat pouze fyzické osoby dle našeho právního řádu. Z pozice pracovněprávních vztahů nemohou nikdy být PO zaměstnanci. Právnická osoba musí mít své sídlo a název, jedná se o důležitý prvek identifikace tohoto subjektu. Musí být zapsána v obchodním nebo jiném rejstříku, ode dne, kdy je zápis účinný, mají právnické osoby možnost nabývat svých práv a povinností. Od účinného zapsání do obchodního rejstříku se mohou stát právnické osoby zaměstnavateli. Od 1. 1. 2014 je účinný nový zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Novým občanským zákoníkem je dáno, že se právnické osoby musejí zapisovat do veřejných rejstříků. Právní úprava veřejných rejstříků je dána tímto novým zákonem č. 304/2013 Sb. Následující den se tedy mohou stát zaměstnavateli.

³⁹ Hochmann, J., a kol., Zákoník práce. Komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání). Praha. Linda Praha, a. s. 2004, str. 71

⁴⁰ Bělohávek, A.J., Černý, F., Jungwirthová, M., Klíma, P., Profeldová, T., Šrotová, E., Nový občanský zákoník. Srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících, Plzeň, Aleš Čeněk, 2012, str. 38

Zaměstnavatel jako fyzická osoba koná právní úkony sama. Může k tomu pověřit jinou osobu. Zaměstnavatel jako fyzická osoba má právní osobnost od narození do smrti. Zaměstnavateli, jako fyzické osobě, se věnuje § 10 zákoníku práce. Jedná se o osoby, které provozují živnost dle zákona o živnostenském podnikání. Dále jde o osoby podnikající na základě zvláštních právních předpisů. Těmito osobami jsou advokáti, notáři, daňoví poradci, auditoři.⁴¹ Zaměstnavatel, aby mohl být podnikatelem, nemusí být vždy vázán na výše zmíněné právní předpisy, může to být i občan bez jakéhokoli oprávnění k podnikatelské či jiné činnosti. Zaměstnanec může mít FO z jakýchkoli důvodů, například k osobní potřebě. Způsobilost k právnímu jednání ale nevzniká zapsáním nebo evidováním jako v případě právnických osob. Způsobilost k právnímu jednání získává fyzická osoba až dosažením věku. Věková hranice je stanovena na 18 let. Fyzická osoba má právo být zaměstnavatelem již v okamžiku svého, tímto okamžikem se stává subjektem práv a může nabývat práva a povinnosti, právní osobnost. Právě proto je dána druhá podmínka a tou je způsobilost k právním úkonům, svéprávnost. Je potřeba určité mravní a vědomostní vyspělosti k tomu, aby se fyzická osoba mohla stát zaměstnavatelem. Občanský zákoník obsahuje ustanovení o fyzických osobách. Není ale možné, aby se občanský zákoník bral jako subsidiární pramen práva v pracovněprávních vztazích. Jestliže by zaměstnavatelem byla osoba mladší osmnácti let, byl by tento pracovní vztah absolutně neplatný.

Zaměstnavatelem může být i stát, potom za něho jedná organizační složka státu. Ta jménem státu zaměstnanec zaměstnává a případné kolektivní smlouvy za tuto složku uzavírá vedoucí té které organizační složky.

Za zaměstnavatele jako FO může kolektivní smlouvu uzavřít osoba, zaměstnanec, která je pro tyto účely pověřena. Na straně PO ji mohou uzavřít zaměstnanci a jiní členové, o kterých to stanovují vnitřní předpisy. Za stát může kolektivní smlouvu uzavřít vedoucí organizační složky, který je k tomu pověřen. Možné je i zastoupení fyzické nebo právnické osoby. Toto zastoupení musí být na základě plné moci a musí být přesně uvedeno, pro jaké účely je zastoupení sjednáno. Jestli jde pouze pro účely kolektivního vyjednávání anebo jestli je

⁴¹ Andraščíková, M., Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmanová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce s komentářem, prováděcí nařízení vlády a související právní předpisy s komentářem k 1. 1. 2013, Praha: Anag, 2013, §7

zastupující osoba oprávněna i k uzavírání kolektivních smluv. Zastoupení se řídí ustanovením občanského zákoníku.

Dalšími subjekty, které mohou vystupovat při uzavírání kolektivních smluv, jsou například personální ředitel nebo jiný zaměstnanec pověřený statutárním orgánem. Před podepsáním kolektivní smlouvy zpravidla bývá dlouhý proces projednávání. Právě v této části vyjednávání mohou být přítomni výše zmíněné subjekty. Jedná se o proces schvalovacího režimu a dochází k němu například na členské schůzi nebo na shromáždění delegátů, musí ale jít o kolektivní orgán.⁴²

Pro zaměstnance není rozdíl, zda je jejich zaměstnavatel fyzická nebo právnická osoba. Z praxe je více případů, kdy je zaměstnavatelem právnická osoba.

6.2 Obsah kolektivních smluv

Komplexnější ustanovení o obsahu kolektivních smluv obsahuje zákoník práce v §23. Učebnice pracovního práva dále dělí obsahy kolektivních smluv do několika skupin. Nejprve bych se věnovala základnímu vymezení obsahu dle zákoníku práce a následně bych rozpracovala dělení obsahu kolektivních smluv.

Zákoník práce v § 23 obecně vymezuje obsah kolektivních smluv. „V kolektivní smlouvě lze upravit mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.“⁴³ Samotné ustanovení tohoto zákona dává smluvním stranám určitou volnost. Všechna práva a povinnosti, které z kolektivní smlouvy plynou, jsou závazná pro obě strany. Dalo by se říci, že se jedná o smluvní kompromis. Nesmí se ale zapomínat na velice důležitou zásadu, která je dána také zákoníkem práce. Jednalo se o § 4b, který hovořil o principu „co není zakázáno, je povoleno“.⁴⁴ Na jedné straně byla dána smluvním stranám určitá volnost, ale na druhé straně je pro tvůrce kolektivní smlouvy velice důležité, aby upravili všechna práva a povinnosti a podmínky, které budou zavazující pro smluvní strany. Reforma zákoníku práce,

⁴² Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 506

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce § 23 odst. 1

⁴⁴ Zrušen zákonem, kterým se mění zákon č. [262/2006 Sb.](#), [zákoník práce](#), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

kteřá nabyla účinnosti 1. 1. 2012, ovlivnila působnost kolektivních smluv. Do konce roku 2011 platilo, že jediný dokument, který byl pro zaměstnance závazný a který upravoval výši mzdy, byla kolektivní smlouva. Reformou byla dána určitá smluvní volnost. Jsou ustanovení, která musí být obsažena v kolektivní smlouvě i v dnešní době, ale zákoník práce nyní připouští možnost existence jiných smluv. Jedná se o § 113 ZPr, který dříve říkal, že ustanovení o mzdě musí být ujednáno v kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvě. Po reformě zákoník obecněji hovoří o tom, že mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce.. Fakta, která musí být i dnes obsažena v kolektivní smlouvě, jsou například příplatek za práci v noci nebo příplatek za práci o svátcích a víkendech. Obsah kolektivních smluv je upraven jen zákoníkem práce, zákon o kolektivním vyjednávání se obsahu nevěnuje. Tento zákon se specializuje na fáze kolektivního vyjednávání a řešení kolektivních sporů.⁴⁵

Jak jsem již výše zmínila, dochází k dělení obsahu kolektivních smluv. Základní dělení je do dvou skupin. Jedná se o rozdělení obsahu dle povahy ustanovení na normativní a obligační. Některé učebnice uvádějí ještě třetí skupinu ujednání a tou je proklamativní. Normativní ustanovení jsou taková, která mají povahu pramene práva. Jsou to obecná ustanovení zakládající nároky zaměstnanců. Právě mzdová a platová ustanovení jsou normativní povahy. Jsou to základní skutečnosti, které jsou pro zaměstnance směrodatné. V případě neplnění nebo pouze částečného plnění může zaměstnanec na základě těchto ustanovení nárokovat, co je obsaženo ve smlouvě. Zaměstnanec má právo na to, aby získal to, co je obsaženo ve smlouvě. V případě neplnění má možnost se se svým nárokem obrátit na soud. Je důležité zmínit, že jsou pramenem práva. Toto je základní rozdíl proti obligační části, která není pramenem práva. Charakteristické pro ni je, že upravuje vztah, základní práva a povinnosti, smluvních stran. Nezakládá nová práva a povinnosti, tím pádem z nich nemohou plynout nároky, zakládá pouze závazky

⁴⁵ Bělina, M., Drápal, L. a kolektiv, Zákoník práce, Velký komentář, 1. vyd., nakladatelství C.H.Beck, 2012, str. 595

smluvních stran. Existují i ujednání proklamativní, které nezakládají závazky. Stejně tak nejsou ani pramenem práva.⁴⁶

Další rozdělení, které literatura uvádí, je rozdělení z pohledu zaměstnavatelů, zda vykonávají nebo nevykonávají podnikatelskou činnost. Zaměstnavatel, který vykonává podnikatelskou činnost, předpokládá zisk finančních zdrojů na základě své činnosti. Jedná se tedy o to, že soustavným výkonem získává finanční zdroje v podobě zisku. Na základě zisku dále může uspokojovat zájmy a nároky zaměstnanců. Možností je i uplatňování zvýšených nebo rozšířených pracovněprávních nároků zaměstnance. Tyto nároky musejí vyplývat z povahy věci kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel, který nevykonává podnikatelskou činnost, nemůže upravovat v kolektivní smlouvě zvýšená nebo rozšířená práva. Zaměstnavatelé tohoto druhu zajišťují svou činnost výhradně ze státního rozpočtu nebo veřejných zdrojů. Jde především o stát, příspěvkové organizace, územní samosprávné celky a další.⁴⁷

Kolektivní smlouvy mohou obsahovat i způsob kontroly plnění. V případě neplnění smluvních závazků mohou býti ujednány i sankce. Jedná se především o podnikové kolektivní smlouvy, kde je dána tato možnost. Může jít o jakýsi donucovací nástroj pro plnění.

Není možné nikde nalézt ucelený přehled všech smluvních závazků právní povahy. Každá kolektivní smlouva je individuální. Vzhledem k ponechání smluvní volnosti není možné, aby existoval jednotný pramen, který by konkretizoval obsah kolektivních smluv. Dle mého názoru je přínosné, že strany si mohou samy stanovit obsah smluv. Je dobře, že není dán přesný koncept, kterého by se musely smluvní subjekty držet. Na základě smluvní volnosti je možno kolektivní smlouvou upravit větší škálu závazků. Důležité je nezapomínat na základní zásadu, co není právem zakázáno, je dovoleno. Proto jsou v dnešní době kolektivní smlouvy značně obsáhlejší.

⁴⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 705

⁴⁷ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2012, str. 508

6.3 Uzavírání kolektivních smluv, platnost, účinnost, závaznost

Postup při uzavírání kolektivních smluv je konkrétně vymezen v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Nepřipouští možnost subsidiárně využít jiný pramen práva, jako například občanský zákoník, který upravuje závazkové právo. K samotnému uzavírání smluv je nutno říci, že zákon předepisuje listinnou podobu. Před tím než dojde k podepsání kontraktu je nutno seznámit smluvní strany s obsahem. Tento návrh by měl být opět v listinné podobě a druhá strana smluvního vztahu by se k němu měla neodkladně vyjádřit. Návrh by měl přesně označovat smluvní strany, které hodlají kolektivní smlouvu uzavřít. Součástí musí být i přesná formulace jednotlivých závazků. Návrh musí přijímající strana projednat a vyjádřit se ke všem bodům, které odporují jejich smýšlení. Jak jsem již výše zmínila, je nutné, aby se druhá smluvní strana k návrhu vyjádřila. Lhůta k vyjádření je sedm pracovních dnů, samozřejmě jen v případě, že se smluvní strany nedohodly na individuální lhůtě. V případě, že jsou shledány výhrady k předloženému návrhu a je požadována změna, předkládá druhá strana smluvního vztahu svůj protinávrh. Proces schvalování tedy běží nanovo. Uzavřením kolektivní smlouvy jsou účastníci vázáni povinností informovat zaměstnance o obsahu kolektivní smlouvy, a to do 15 dnů od uzavření. Zákon dále upravuje situaci, kdy existuje platná kolektivní smlouva. Kolektivní smlouvy jsou ve většině případů uzavírány na dobu určitou. Jestliže již došlo mezi účastníky k uzavření platné kolektivní smlouvy, je jejich povinností ve lhůtě šedesáti dnů před skončením účinnosti původní kolektivní smlouvy, zahájit jednání o uzavření nové smlouvy. Tato lhůta je dostatečně dlouhá k tomu, aby obě smluvní strany projednaly možné návrhy na změny. Účastníci nejsou povinni uzavírat další kolektivní smlouvu v případě, kdy se oba subjekty shodně vyjádří pro nepotřebnost této úpravy. Opět je stranám ponechána smluvní volnost.

Kolektivní smlouva musí splňovat určité náležitosti, aby byla platná. Jednou z podmínek platnosti je forma, jak jsem již zmínila, musí mít listinnou podobu. Další podmínkou je, že smlouva musí být podepsána oběma účastníky na téže listině. Zákon nepřipouští jinou možnost uzavření smlouvy. V případě nesplnění jedné z těchto náležitostí, nebo obou záležitostí, je kolektivní smlouva neplatná a nepřihlíží se na ni, je absolutně neplatná. Jedinou výjimkou, kdy dochází k uzavření kolektivní smlouvy bez nutného podpisu smluvních stran, je případ, kdy o dané

smlouvě rozhoduje rozhodce. Rozhodce jedná v případě kolektivních sporů. V případě rozhodnutí rozhodcem je smlouva platná v okamžiku doručení rozhodnutí smluvním stranám. „ Neplatná jsou ujednání kolektivní smlouvy, která

- jsou v rozporu s právními předpisy,
- upravují pracovněprávní nároky zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.“⁴⁸

Pojem platnost je úzce spjat s pojmem účinnost. Účinnost ukládá, jak dlouho bude smlouva pro účastníky zavazující. Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Účinnost kolektivní smlouvy na dobu určitou, začíná běžet prvním dnem období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto funkčního období, pokud doba účinnosti není ve smlouvě sjednána jinak. Kolektivní smlouvu, stejně jako každou jinou smlouvu, lze vypovědět. Vypovězení musí být doručeno druhé smluvní straně v písemné podobě a nejdříve 6 měsíců od začátku účinnosti smlouvy. Výpovědní lhůta je v tomto případě stanovena nejméně na šest měsíců a začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce od doručení výpovědi. Každá kolektivní smlouva musí být tedy účinná minimálně třináct měsíců.⁴⁹

Závaznost je dalším pojmem, který je nutno odlišovat od platnosti a účinnosti. Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany. Závaznost kolektivní smlouvy lze rozdělit do dvou rovin. První rovinou je, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Zaměstnanec může vyloučit, aby odbory působily v jeho osobních věcích, ale nemůže vyloučit působnost kolektivních smluv na jeho osobu.⁵⁰ Obecně je možno říci, že zaměstnanec nemusí souhlasit s ustanovením kolektivní smlouvy, ale smlouva na něho bude tak jako tak dopadat, především normativní část. v tomto případě je zaměstnanec zahrnut do patové situace. Ačkoli není člen odborů, platí pro něj stejná pravidla, jako pro odboráře. Druhou rovinou je rozšíření působnosti, pro koho je kolektivní smlouva dále závazná. Obecně lze říci, že smlouva je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době

⁴⁸ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 708

⁴⁹ Hůrka, P., a kol. Pracovní právo, Plzeň, Aleš Čeněk, 2011, str. 482

⁵⁰ . V této otázce již judikoval Ústavní soud, konkrétně v nález pléna sp. Zn. Pl. ÚS 40/02 vyhlášeném pod č. 199/2003 Sb.

účinnosti smlouvy z organizace vystoupili. Zaměstnance, za které uzavřela smlouvu odborová organizace, případně více odborových organizací. Odborové organizace, za které za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace. Obecně lze tedy shrnout, že kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a zároveň je závazná i pro subjekty, které smluvní strany zastupují.

6.4 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

Zaměstnavatel má povinnosti ukládat uzavřené kolektivní smlouvy, je rozdíl, zda je jedná o kolektivní smlouvy vyššího stupně anebo kolektivní smlouvy podnikové. U podnikových kolektivních smluv a rozhodnutí rozhodců, je povinností zaměstnavatele uchovávat kolektivní smlouvu po dobu nejméně pěti let po uplynutí její účinnosti. U kolektivních smluv vyššího stupně a rozhodnutí rozhodců smluv této povahy, je povinná organizace zaměstnavatelů odevzdat tuto smlouvu k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Uložení kolektivních smluv vyššího stupně se oznamuje ve Sbírce zákonů. O oznámení a uložení žádá také Ministerstvo. Uložení kolektivních smluv obsahuje § 9 zákona o kolektivním vyjednávání.

Seznámení s obsahem kolektivních smluv už abychom v zákoně o kolektivním vyjednávání nenašli, toto upravuje opět zákoník práce. Ten v § 15 hovoří o povinnosti smluvních seznámit všechny zaměstnance s nově uzavřenou kolektivní smlouvou. Seznámením samozřejmě myslím obsah kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel má povinnost zajistit, aby byla nová kolektivní smlouva přístupná všem zaměstnancům. Další povinností zaměstnavatele je, nově přijatého zaměstnance, seznámit se všemi předpisy, pracovním řádem a také kolektivní smlouvou, která je účinná a tím pádem pro zaměstnance závazná. O této seznamovací povinnosti hovoří zákoník práce v § 37 odst. 5.

6.5 Kolektivní smlouvy v praxi

Kolektivní smlouva je výsledkem dlouhé cesty, nejen příprav, ale i vyjednávání. Kolektivních smluv uzavíraných v Sokolovské uhelné je několik. Uzavírají se zde podnikové kolektivní smlouvy i kolektivní smlouvy vyššího typu. Podnikové kolektivní smlouvy se uzavírají dvojí. První jsou takové, které se

uzavírají a dobu pěti let, a upravují obecně pracovní právní oblast. Druhou podnikovou kolektivní smlouvu uzavírají každý rok, zde jsou prioritou mzdy a sociální fond. Součástí této kolektivní smlouvy je i dohoda ve mzdové oblasti za dobré výsledky při práci a je zde vypracován i systém mimořádných odměn za dobré hospodářské výsledky. Každý čtvrt rok dohází k hodnocení kolektivní smlouvy. Tohoto hodnocení se účastní zástupci odborů a vedení společnosti. O kontrole se provede zápis, jedná se o zápis ze společného jednání. Musí zde být uvedeno, kdo se kontroly účastnil, co bylo předmětem kontroly a jaké jsou závěry. Tato kontrola je nutná, funguje jako nástroj jisté prevence. Jestliže by bylo zjištěno, že došlo k nesplnění kolektivní smlouvy, bylo by to odrazem špatné strategie a znamenalo by to jisté varování a samozřejmě by bylo nutno najít pro uzavření následující kolektivní smlouvy nové požadavky. Podniková kolektivní smlouva obecně vylepšuje závazky. Vyšší kolektivní smlouva, v tomto případě vyšší kolektivní smlouva hornictví, svaz důlního a naftového průmyslu, přináší určité limity v oblasti odměňování. V rámci vyšší kolektivní smlouvy se zpracují podklady všech členských podniků a na základě jejich finanční situace se propočítává, jaký by bylo možno zvolit mzdový průměr. V případě uzavírání další kolektivní smlouvy je směřováno, jak se plnil plán předcházející vyšší kolektivní smlouvy. Vždy se bere ekonomicky nejslabší článek a dle něho dochází k propočtům. Samozřejmě, že by bylo možné udělat průměr ze všech členských firem, ale to by mohlo znamenat pro část firem bankrot, proto se vždy přihlíží k těm ekonomicky nejslabším. Vyšší kolektivní smlouva je kontrolována jednou za pololetí, na tomto se členské podniky dohodli. Kontrolu provádí svaz zaměstnavatelů a zástupci odborů. Opět musí být o kontrole pořízen zápis, který musí obsahovat výsledek. V tomto případě nesplnění podmínek smlouvy znamená, že je špatně uzavřena nebo se jí nevěnovalo pozornosti. Vyšší kolektivní smlouva je nyní ve firmě S.O. a.s. uzavřena na tři roky.

7 Spory z kolektivních smluv

7.1 Obecně o sporech z kolektivních smluv

Principem zavírání kolektivních smluv je kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání probíhá formou sociálního dialogu. V této části dochází k projevům vůle obou smluvních stran a je to část, ve které se hledají kompromisy pro následné uzavření paktu. Ve většině případů dojde k nalezení vzájemné shody a smlouva je uzavřena. Jsou ale i ty případy, kdy jsou smluvní strany nekompromisní, a proto je nutno rozhodnout spor jiným způsobem.

Spory z kolektivních smluv jsou upraveny v zákoně o kolektivním vyjednávání, je to hlavní předpis, podle kterého se spory řeší. Spory se, dle definice zákona, dají rozdělit do dvou základních skupin. První jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a druhou skupinou jsou spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.⁵¹ Je tedy velice důležité rozeznávat, co je a není předmětem kolektivního sporu. Vedle určení oprávněnosti sporu je důležité určit, kdo má v daném případě procesní způsobilost. Ta je dle zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání přiznána zaměstnavateli nebo organizaci zaměstnavatelů na jedné straně a na druhé straně je přiznána odborové organizaci nebo skupině odborových organizací. Konkrétně je možno tyto subjekty najít v § 23 odst. 2, 4 ZPr a § 1 zákona o kolektivním vyjednávání.

Obecně lze tedy říci, že předmětem kolektivních sporu, jsou kolektivní práva a povinnosti. Jedná se o práva a povinnosti zaměstnavatelů, zaměstnanců nebo jejich organizací. Věcně může být kolektivní sporem o určení práva nebo sporem o plnění povinností z kolektivních smluv.⁵²

Samotný spor začíná podáním návrhu jedné ze smluvních stran. Dochází tím k uplatnění nároku na vyřešení sporu. Tento proces neprobíhá jako u individuálních pracovněprávních sporů, kdy o výsledku sporu rozhodují civilní soudy. V kolektivních pracovněprávních vztazích musí dojít k uplatnění konfliktu

⁵¹ Hůrka, P., a kol. Pracovní právo, Plzeň, Aleš Čeněk, 2011, str. 491

⁵² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 711

předepsaným způsobem. Konflikt musí být uplatněn před zákonem určeným orgánem. Daný orgán musí mít oprávnění k projednání sporu a musí o něm rozhodnout.

V učebnicích pracovního práva se objevují i názory, že je možno se kolektivním sporům vyhnout určitou prevencí. Prevence je v tomto smyslu shledávána v kvalitní právní úpravě a vytvoření správného právního vědomí. Z hlediska právní úpravy je vyžadována jasnost, srozumitelnost a jednoduchost. A ohledně právního vědomí je idea taková, neporušovat práva a povinnosti z důvodu neznalosti právní úpravy.⁵³

7.2 Vymezení kolektivních sporů

Kolektivní spory lze rozdělit opět do dvou skupin, jak jsem již výše zmiňovala. Jedná se o spory z kolektivních a spory o uzavření kolektivních smluv. Nyní bych se o každé z těchto skupin zmínila podrobněji.

Obecně lze o sporech o plnění závazků z kolektivní smlouvy říci, že mají stejný postup v řešení sporů jako druhá skupina. V první fázi sporu řeší daný konflikt zprostředkovatel. Ten navrhne možný postup řešení a je na vůli stran, jestli s ním budou souhlasit nebo ne. V prvním případě, tedy v případě přijetí kompromisu oběma stranami, se spor zastavuje a výsledek se řídí návrhem zprostředkovatele. Druhou možností je nepřijetí návrhu na kompromis a tím pádem nastává druhá fáze řízení, a tou je řízení před rozhodcem. Rozhodce už ale nenavrhuje možné řešení, nýbrž ve sporu rozhoduje a jeho rozhodnutí jsou závazná. Při řešení sporů o plnění závazků z kolektivních smluv není přípustná stávka ani výluka. Toto jsou tedy dvě možná řešení tohoto druhu sporu.

Spory o uzavření kolektivních smluv také procházejí první fází, tedy řešení konfliktu zprostředkovatelem. Je nutno říci, že návrh je možný podat minimálně po šedesáti dnech od předložení písemného návrhu na uzavření smlouvy. Opět je dána dvojitá možnost vyjádření se z návrhu, pozitivní nebo negativní. V případě, že strany navrhovaný smír nepřijmou, mohou nastat dvě situace. První možností je opět rozhodce, který spor vyřeší a jeho rozhodnutím vzniká nová kolektivní smlouva, jak jsem se již dříve zmiňovala, jde o druhý způsob uzavření smlouvy. První

⁵³ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2013, str. 564

možností je dohodnutí stran a podepsání kontraktu oběma stranami - podpisy musejí býti na téže listině. Druhá možnost je stávka nebo výluka.

První fáze spor má obligatorní charakter. Tento charakter je dán tím, že chce-li jedna ze stran probíhajícího sporu později pokračovat, tedy využít v případě neshody řízení před rozhodcem, musí tato fáze bezpodmínečně nastat. Je vyloučeno, aby strany podávaly žádost rozhodci, jestliže nevyužili prvotně služeb zprostředkovatele.⁵⁴ Druhá fáze má již charakter fakultativní.

7.3 Zprostředkovatel

Řízení před zprostředkovatelem začíná přijetím žádosti. Prvně je nutno říci, kdo může být zprostředkovatelem. Může jím být fyzická nebo právnická osoba. U fyzické osoby je podmínka plnoletosti a způsobilosti k právním úkonům. U právnické osoby je nutný souhlas, že s výkonem funkce souhlasí.

Žádost musí být vždy písemná a vždy musí být vyhotovena dvakrát. Jsou dány přesné náležitosti, co musí obsahovat. V žádosti musí být vymezeny smluvní strany a předmět sporu. Součástí musí být i předchozí postup v řešení věci a případně musejí být připojeny i všechny materiály s tím se pojící. V neposlední řadě se k žádosti přikládá i písemné stanovisko druhé smluvní strany.

Začátek řízení před zprostředkovatelem počíná přijetím žádosti nebo doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Zprostředkovatel musí prozkoumat celou záležitost a do 15 dnů musí doručit oběma smluvním stranám písemné stanovisko s návrhem vyřešení sporu. Strany se mohou se zprostředkovatelem domluvit na delší lhůtě, musí s tím ale souhlasit obě smluvní strany. Je nutno říci, že zprostředkovatel neřeší spor, ale pouze se snaží najít v dané situaci kompromis, který by byl vyhovující pro obě strany.

Zprostředkovatele si mohou ustanovit smluvní strany na základě dohody. Musí jít o FO nebo PO, která bude ve sporu nezaujatá a shodnou se na ni obě strany. V případě, že se strany nejsou schopny shodnout, může jim být zprostředkovatel přidělen. Alespoň jedna ze smluvních stran podá žádost o určení zprostředkovatele. Tato žádost se podává na Ministerstvo práce a sociálních věcí a ten následně vybere

⁵⁴ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 713

ze seznamu zprostředkovatelů jednoho a přidělí ho k danému sporu. Seznam zprostředkovatelů vede Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Přijetím návrhu dochází k úspěšnému ukončení sporu. Ne všechny spory ale končí úspěchem. V případě, že do dvaceti dnů od doručení kompromisního návrhu není spor vyřešen, považuje se za neúspěšný. V tomto případě je ponecháno na vůli stran, zda budou ve sporu pokračovat v řízení před rozhodcem nebo zažádají Ministerstvo práce a sociálních věcí o nového zprostředkovatele, který danou věc opět projedná. Tato možnost je dána zákonem o kolektivním vyjednávání, který upravuje v § 12 postup zprostředkovatele ve sporech z kolektivních smluv.⁵⁵ Tento zákon upravuje i volbu zprostředkovatele a to v § 11. Samotný proces rozhodnutí sporu pomocí zprostředkovatele je brán jako zvláštní způsob řešení sporu. Neřídí se tedy občanským právem procesním ani jiným právním předpisem, řídí se výhradně zákonem o kolektivním vyjednávání.⁵⁶

7.4 Rozhodce

Pokud bylo řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou se smluvní strany domáhat rozhodnutí rozhodcem. Tím může být fyzická osoba, starší osmnácti let, musí mít právní a procesní způsobilost a nejdůležitější podmínkou je, že musí být zapsaná v seznamu rozhodců, který vede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rozhodce rozhoduje kolektivní spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivních smluv.

Řízení před rozhodcem začíná přijetím návrhu smluvních stran nebo rozhodnutím o určení, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Návrh je podán v případě, že se obě smluvní strany sporu dohodnou, že chtějí v řešení sporu pokračovat a využít služeb rozhodce. *“Nedohodnou-li se smluvní strany a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo; doručením rozhodnutí rozhodci je řízení před*

⁵⁵ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

⁵⁶ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 716

rozhodcem zahájeno.”⁵⁷ Je nutno zmínit, že zprostředkovatel a rozhodce nesmí být ve stejném sporu jedna a tatáž osoba.

Začátek jednání je tedy spojený s přijetím žádosti rozhodcem. V žádosti musí být opět přesně vymezen předmět sporu, obě smluvní strany a možné návrhy na řešení spolu s materiály, které by mohli rozhodci pomoci a které jsou důležité pro správné rozhodnutí sporu. O přijetí žádosti se sepisuje zápis, který musí vést rozhodce v průběhu celého řízení. V žádném právní pramenu nenalezneme přesný postup, dle kterého se rozhodce postupuje, aby došel ke správnému rozhodnutí. Obecně lze říci, že rozhodci postupují dle občanského soudního řádu, ale nemohou využívat donucovacích prostředků.⁵⁸

Řízení končí rozhodnutím rozhodce. Toto rozhodnutí má závažné právní důsledky. V řízení o uzavření kolektivní smlouvy to znamená, že rozhodnutím je smlouva uzavřena. Proti tomuto rozhodnutí nelze podat žádný opravný prostředek. Rozhodnutí je tedy konečné a závazné pro obě smluvní strany. V řízení o plnění závazků vzniklých kolektivní smlouvou je postup odlišný. V tomto případě je dána subjektům sporu odvolací lhůta, která trvá patnáct dní. Lhůta začíná běžet doručením rozhodnutí. V těchto patnácti dnech je možno podat návrh na zrušení nebo na změnu rozhodnutí. Návrh se podává v příslušném krajském soudu. V tomto případě se příslušnost určuje podle sídla strany, proti níž návrh směřuje. Krajský soud spor prošetří, dle postupů občanského soudního řádu, upravuje postup soudu při řízení v prvním stupni⁵⁹ a rozhodne o návrhu usnesením. Soud může prošetřované rozhodnutí změnit, zrušit nebo ponechat. Soud zpravidla rozhoduje o změně nebo zrušení jen tehdy, kdy je daná rozhodnutí v rozporu s právními předpisy nebo kolektivní smlouvou. V případě usnesení o zrušení vrací krajský soud věc zpátky k novému projednání. Vrací se zpět k rozhodci, který již ve věci rozhodnul. Součástí musí být názor krajského soudu, kterým je rozhodce vázán. Spor může být určen i jinému rozhodci, a to v případě, že původní rozhodce nemůže ve věci dále rozhodnout anebo v případě, že se stejným rozhodcem jedna strana sporu nesouhlasí. S novým rozhodnutím začíná běžet i nová odvolací lhůta. Jestliže strany v následujících patnácti dnech nepodají opravný prostředek, je bráno, že

⁵⁷ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání § 13 odst. 3

⁵⁸ Hůrka, P., a kol. Pracovní právo, Plzeň, Aleš Čeněk, 2011, str. 492

⁵⁹ Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, Hlava první, průběh řízení

rozhodnutí nabylo právní moci a vykonatelnosti. Rozhodnutí rozhodcem je tedy o toho okamžiku soudně vykonatelné.⁶⁰

7.5 Stávka

Řízení před zprostředkovatelem nemusí být vždy úspěšné a smluvní strany ne vždy využijí služeb rozhodce. Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy může po řízení před zprostředkovatelem následovat klasicky řízení před rozhodcem anebo může dojít ještě ke dvěma způsobům řešení sporu, a tou jsou stávka a výluka. Tato dvě krajní řešení jsou možná i u sporů o uzavření smlouvy vyššího stupně. Jedná se opravdu o krajní řešení. Stávka ve vlastním slova smyslu je, přerušení práce větším počtem zaměstnanců, kteří si tímto domáhají prosazení svých pracovníprávních požadavků.⁶¹ Jedná se tedy o jednu z nejradiálnějších forem protestu. Ti, kteří stávkují, nesměřují své jednání k tomu, aby ukončili svůj pracovní vztah, ale pouze dočasně přerušili a tím došli k naplnění jejich požadavků. Vždy je nutno postavit na misky vah plusy a mínusy celé stávky. V případě, že zaměstnavatel nevyplácí například odměny, které zaměstnancům náleží. V této situaci by, dle mého názoru, stávka byla prospěšná pouze pro zaměstnavatele, který je zřejmě ve finančních problémech a tím pádem by pro něj bylo přínosné, kdyby nemusel po dobu stávky vyplácet stávkujícím zaměstnancům mzdu. Je třeba zvážit celou situaci, současnou i výhledově a z toho vyhodnotit závěry. Jsou i takové podniky, kde není možné stávkovat. Musí se zhodnotit celkový dopad stávky a to nejen dopad na zaměstnavatele, ale i na okolí, které může být stávkou také zasaženo. Mnohdy nadělá stávka více škody než užitku, ale je to hlavně v těch případech, kdy zaměstnanci slepě jdou za svým cílem a nezhodnotí reálně celou vzniklou situaci. Naštěstí postupem let trend stávky pomalu mizí. Zájmem každé firmy začíná být především vyřešení sporu smířící cestou.

Stávku můžeme rozdělit dle různých hledisek do různých skupin. Dle sociálně právního hlediska dělíme na subjektivní a objektivní aspekty. Subjektivním aspektem rozumíme důvody, proč stávka vzniká, co tím stávkující sledují.

⁶⁰ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 14

⁶¹ www.beck-online.cz, Henych,D., a kolektiv,Právnícký slovník, 3. vydání, 2009 <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nnptembqhfpy6boon2gc5tlme&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=1707424>

Objektivní aspekt jsou okolnosti okolo stávky, je to doba omezen výkonu práce, jaké jsou dopady, koho se stávka dotkne, jaké jsou ztráty.⁶² Přesně o těchto dvou aspektech jsem se zmiňovala výše, přesně ty by měli být na miskách vah. Další možné rozdělení stávky je dle přerušení práce. Potom mluvíme o stávce částečné a úplné. A podle souvislostí dělíme stávku na další tři skupiny, první je stávka v souvislosti s kolektivním vyjednáváním. Druhou skupinou je stávka, která stojí mimo rámec kolektivního vyjednávání, a poslední skupinou jsou ostatní stávky.⁶³ Toto rozdělení by také bylo možno hodnotit dle pramenů práva, podle kterých se ta která skupina řídí.

Solidární stávka je zvláštní druh stávky, který je také upraven v zákon o kolektivním vyjednávání. Jde o stávku, která se koná na podporu požadavků zaměstnanců, kteří stávkují ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.⁶⁴

Stávka v souvislosti s kolektivním vyjednáváním je upravena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Je to jediný právní předpis, dle kterého je stávka upravena. Řeší ale pouze spory vzniklé z kolektivních smluv a sporů při jejich uzavírání. Druhá skupina, stávka mimo rámec kolektivního vyjednávání, je upravena pouze judikáty. Neexistuje žádný právní předpis, který by se zabýval tímto druhem smluv. Jak jsem již zmínila je upravena především Nálezy Ústavního soudu. Jde o projednávání stavu, který je v rozporu s Listinou základních práv a svobod. Poslední skupina jsou ostatní stávky, které nepodléhají ústavněprávní ochraně, tím pádem se na ně nevztahuje ani zákon a ani Nálezy ÚS. Samotné právo na stávku je upraveno i řadou mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána. Jedná se o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který upravuje právo na stávku ve čl. 8. Evropská sociální charta a Charta základních sociálních práv pracovníků. Z tuzemských pramenů je to vedle zákona o kolektivním vyjednávání ještě Listina základních práv a svobod, která ve čl. 27 upravuje právo na stávku. V tomto článku právo na stávku zaručuje, ale uvádí i skupiny zaměstnanců, kterým toto právo nenáleží. Těmi jsou soudci, prokurátoři,

⁶² Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 720

⁶³ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2013, str. 568

⁶⁴ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2013, str. 569

příslušníci ozbrojených sil a příslušníci bezpečnostních sborů.⁶⁵ Právo na stávku tedy náleží pouze kolektivu zaměstnanců, kteří tím hájí svá hospodářská a sociální práva.

Samotný průběh stávky má přesné náležitosti. O stávce se vede hlasování, kterého se musí zúčastnit alespoň jedna polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele a alespoň dvě třetiny ze všech hlasujících musí se stávkou souhlasit. Stávku následně vyhláší odborový orgán, případně i vyšší odborový orgán. K vyhlášení musí dojít minimálně tři dny před plánovaným zahájením stávky. Oznámení musí obsahovat důvody stávky, cíle, kterých chtějí stávkující dosáhnout a součástí musí být i jmenný seznam zástupců příslušného odborového orgánu a připojen musí být i seznam pracovišť, která nebudou v provozu nebo budou jen v částečném provozu. Jeden den před plánovaným začátkem stávky musí být zaměstnavateli předložen jmenný seznam účastníků. Tento seznam nikdy nemusí být konečný, protože je na vůli každého zaměstnance, jestli se ještě ke stávce připojí nebo ne. V průběhu stávky musí být odborová organizace v kontaktu se zaměstnavatelem a musí být součinná s ním. Zaměstnanec, který se rozhodne stávky nezúčastnit, může vykonávat svou práci jako každý jiný den. Stávka nesmí zabránit výkonu práce ostatním zaměstnancům. Stávkující například nesmí zablokovat vchod do zaměstnání nebo jakkoli omezovat ostatní zaměstnance, kteří nechtějí být mezi stávkujícími. Zaměstnavatel nesmí v průběhu stávky přijímat za stávkující nové zaměstnance a nahrazovat jejich pracovní pozici. Každopádně stávka se podepisuje na výši mzdy. Každému účastníkovi nenáleží po celou dobu stávky mzda ani náhrada mzdy. Zaměstnanec ale může dostat příspěvek, který mu poskytuje odborová organizace, a peníze jsou z odborových prostředků. Zaměstnanci je účast v zákonné stávce počítána jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání. Nikde není limitováno, jak dlouho může stávka trvat, ale stávkující by si vždy měli uvědomit vzniklou škodu. Jsou i taková pracoviště, kde jsou stávkující povinni zajistit provoz určitých zařízení. Jsou to taková zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel-bezpečnost a ochrana zdraví a na druhé straně jsou to taková zařízení, na kterých by mohla vzniknout škoda. Ukončení stávky musí být písemně ohlášené a opět doručené zaměstnavateli.

⁶⁵ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, čl. 27 odst. 4

V průběhu, ale i po ukončení stávky může zaměstnavatel zjišťovat její legalnost. Podmínky, které musejí být ze zákona splněny, jsou následující. Věcná podmínka, tzn., že musí jít o spor o uzavření kolektivní smlouvy. Procesní podmínka ukládá, že v daném sporu už navrhoval rozhodce závěr, ale strany ho nepřijaly. Řízení před zprostředkovatelem je tedy obligatorní podmínka, která musí být splněna. Jedinou výjimkou, kterou zákon připouští, je solidární stávka, tam nemusí být tato obligatorní podmínka splněna. Řízení před rozhodcem není vyžadováno. V případě, že rozhodne ve sporu rozhodce, strany jsou zbaveny práva na stávku, řízením před rozhodcem se de facto tohoto práva vzdají. Třetí podmínkou je způsobilost subjektu. Je to bráno tak, že je vyloučeno stávkovat v branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření. Poslední, čtvrtá, je zvláštní podmínka, která hovoří o solidární stávce, kdy je i tento druh stávky zakázán. Kompletní výčet, kdy je stávka nezákonná nalezneme v § 20 zákona o kolektivním vyjednávání. Nezákonná stávka je tedy taková stávka, která nebyla řádně vyhlášena, ta, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem. Dále je nezákonná i taková stávka, které se koná, ačkoli již probíhá řízení před rozhodcem anebo již došlo k uzavření kolektivní smlouvy. Dále stávka zaměstnanců zdravotnických zařízení a zařízeních sociální péče, jestliže by stávkou mohlo dojít k ohrožení života nebo zdraví. Zaměstnanci jaderných elektráren, obsluha ropovodů a plynovodů jsou jedni z těch, kteří nemohou stávkovat. Vedle nich stojí i soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil a sborů, zaměstnanci řízení a zabezpečování letového provozu, příslušníci požárních a záchranných sborů, zaměstnanci telekomunikačního provozu a i zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelnou pohromou, kde byla vyhlášena mimořádná opatření. Zákon upravuje i nelegalnost solidární stávky a to v případě, že zaměstnavatel účastníků solidární stávky s ohledem na hospodářskou situaci, nemůže ovlivnit průběh ani výsledek stávky jeho zaměstnanců. Není tedy možné, aby zaměstnavatel splnil požadavky, na kterých je solidární stávka vyhlášena.⁶⁶

Zaměstnavatel se může obrátit s otázkou legality na soud. Příslušný je ten krajský soud, ve kterém má zaměstnavatel sídlo společnosti. Zaměstnavatel, organizace zaměstnavatelů nebo i státní zástupce, mohou podat určovací žalobu ke krajskému soudu. Žaloba ale nemá odkladný účinek, což znamená, že v případě, že

⁶⁶ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, § 20

je žaloba podána v průběhu stávky, mlže stávka dále probíhat. Ukončena může být až na základě rozhodnutí soudu a její nelegálnosti. Soudy se opět řídí právními předpisy občanského práva procesního. V případě, že dojde k tomu, že soud shledá stávku jako nelegální, musí dojít ihned k ukončení a zúčastněným zaměstnancům se mění statut omluvené nepřítomnosti v zaměstnání na neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.⁶⁷

Vedle klasického pojmu stávky se často hovoří i o stávkové pohotovosti. Stávková pohotovost by měla zaměstnavatele často jen upozornit na to, že jeho postupy nejsou zcela v pořádku. Je to vlastně taková předzvěst stávky. Zákon jako takový pojem stávková pohotovost nezná, což ale neznamená, že by byl nezákonný. Bohužel ale nejsou stanoveny procesní podmínky. Stávkovou pohotovost lze tedy brát jako varování.

7.6 Výluka

Zákon přiznává právo na stávku, což je právo odborových organizací, částečně nebo úplně přerušit výkon zaměstnání. Jako určitý protipól je možno chápat výluku oproti stávce. Obecně lze výluku definovat jako právo na částečné nebo úplné přerušování výkonu práce, ale ze strany zaměstnavatele. Opět je to postup, který lze uplatnit až na základě splnění obligatorní podmínky, tedy jednání před zprostředkovatelem. Z praxe není známo moc případů, kdy by docházelo k výluce. Je to hlavně proto, že přerušením by došlo ke značným finančním ztrátám, což není u žádného podniku žádoucí.⁶⁸

Stejně jako u stávky musí být i výluka oznámena alespoň tři dny před jejím plánovým začátkem. Zaměstnavatel je povinen oznámit obsah výluky, její rozsah, důvod i cíl. Zaměstnavatel musí oznámit všem zaměstnancům, kteří budou výlukou dotčeni, že má tyto plány a toto oznámení musí být opět alespoň tři dny předem. Oznamovací povinnost má i vůči odborové organizaci a ta by následně měla také s tímto faktem seznámit zaměstnance, kterých se bude výluka týkat.⁶⁹

⁶⁷ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 725

⁶⁸ Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2013, str. 571

⁶⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Výluka je upravena opět zákonem o kolektivním vyjednávání, kde jsou dány všechny podmínky pro to, aby byla výluka zákonná. Na druhé zákon obsahuje i taxativní výčet, kdy je výluka nezákonná.

Hlavním rozdílem mezi výlukou a stávkou je to, že zaměstnavatel zpravidla zamezí přístup zaměstnancům do zaměstnání, brání jim ve výkonu práce. Druhým velkým rozdílem je náhrada mzdy. U stávky je vyloučeno, aby stávkující po dobu stávky pobíral mzdu nebo aspoň náhradu mzdy. U výluky má zaměstnanec povinnost zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy, která dosahuje padesáti procent průměrného výdělku. V případě, že by byla stávka nezákonná, potom musí zaměstnavatel zaměstnancům, kterých se výluka týká, vyplatit plnou výši průměrného výdělku.

Aby mohla být výluka vyhlášena, musí být splněny základní podmínky. Musí být vyhlášena zaměstnavatelem, který je subjektem sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně. Musí být vyhlášena písemně a doručena odborové organizaci nebo organizaci odborových organizací a zároveň musí být doručena i každému zaměstnanci zvlášť, opět jsou na mysli zaměstnanci, kterých se bude výluka přímo týkat. Další podmínkou je zveřejnění seznamu zaměstnanců, kteří budou výlukou dotčeni. Tuto podmínku musí opět splnit zaměstnavatel.

Základní znaky, které jsou důležité k tomu, aby se dalo mluvit o výluce, jsou tedy: 1. přerušeni výkonu práce musí být prostředkem k vyřešení sporu mezi smluvními stranami budoucí kolektivní smlouvy,

2. výluka musí být oficiálně vyhlášena,

3. výluka se nesmí dotýkat individuálních pracovních smluv, musí být jednotlivé pracovněprávní vztahy zachovány,

4. výluka musí být brána jako krajní řešení sporu a musí být splněna obligatorní podmínka,

5. ve spojitosti s výlukou má zaměstnanec právo na náhradu mzdy,

6. subjekty tohoto jednání nejsou totožné se subjekty stávky, daný spor je otázkou zaměstnavatele, ale jeho postup se dotýká jednotlivých zaměstnanců, projev vůle je tedy ze strany zaměstnavatele a ne zaměstnanců, jako je tomu u stávky.⁷⁰

Stávka je ukončena opět oznámením o ukončení. O ukončení rozhoduje zaměstnavatel, který své stanovisko musí neodkladně oznámit odborové organizaci a ta o této skutečnosti neodkladně informuje všechny zaměstnance.

Stejně jako u stávky se i u výluky sleduje její neplatnost a nezákonnost. Neplatnost výluky je upravena v §28 zákona o kolektivním vyjednávání. Tento paragraf obsahuje taxativní výčet podmínek, kdy je výluka neplatná. Úprava je téměř totožná s úpravou, která se týká stávky. Nezákonnost posuzuje soud. Odborová organizace nebo státní zástupce mohou podat určovací žalobu k soudu. Opět je věcně a místně příslušný soud dle sídla závodu. Soud opět postupuje dle předpisů občanského práva procesního, konkrétně dle předpisů upravujících řízení v prvním stupni. Po projednání soud vydá rozhodnutí. Může být vydáno rozhodnutí, které přiznává zákonnost stávky a na druhé straně může být vydáno i rozhodnutí negativní, tedy že výluka je nezákonná. V tomto případě je zaměstnavatel povinen ihned ukončit výluku a odstranit překážky vstupu na pracoviště a výkonu práce. V tomto případě, kdy by výluka byla nezákonná, je zaměstnancům přiznána náhrada mzdy v plné výši jejich průměrného výdělku.

Vzhledem k okolnostem si myslím, že ustanovení týkající se výluky je jedno z těch méně používaných.⁷¹ Pro zaměstnavatele musí být výluka v každém pohledu velice ztrátová. Na jedné straně má povinnost zaplatit každému zaměstnanci, kterému je znemožněn výkon práce, náhradu mzdy a na druhé straně každý den výluky znamená pro zaměstnavatele ztrátu na výdělku. Proto si myslím, že každý subjekt kolektivních sporů má zájem na smířčím vyřízení sporu. Buď naleznutím kompromisu již v průběhu kolektivního vyjednávání nebo později v řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem.⁷²

⁷⁰ Galvas, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, Edice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, str. 725

⁷¹ Hůrka, P., a kol. Pracovní právo, Plzeň, Aleš Čeněk, 2011, str. 498

⁷² Bělina, M. a kolektiv, Pracovní právo, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2013, str. 572

8 Důsledky změn pracovněprávní legislativy

S účinností od 1. 1. 2014 došlo v našem právním řádu k zásadním změnám. Asi největší a nejzásadnější bylo přijetí nového občanského zákoníku. V následující kapitole bych se ráda věnovala těm změnám, které se dotkly kolektivního práva.

Největším zásahem do pracovněprávní legislativy bylo dle mého názoru zrušení zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Ten stanovoval možnost občanů zakládat spolky, svazy, hnutí, ale i odborové organizace a dával občan možnost se v těchto spolcích sdružovat.⁷³ Dále stanovil, že k návrhu na registraci sdružení se musí připojit Stanovy, kde musí být uvedena, krom jiného, ustanovení o organizačních jednotkách.⁷⁴ Stejně tak tento zákon upravoval vznik odborové organizace. Nejdůležitější bylo ale ustanovení § 2 o možnosti sdružování občanů a o pravomoci zakládat různá sdružení. Tento zákon byl zrušen k 31. 12. 2013.

Další velice zásadní změnou bylo přijetí nového občanského zákoníku. Práva kolektivních smluv se dotýká v § 3046 NOZ, který říká, že : „ *Odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle tohoto zákona.* „⁷⁵ Toto ustanovení tedy potvrzuje status odborových organizací a i jejich organizačních složek, které byly sjednány k 31. 12. 2013 i pro období od 1. 1. 2014 a zákon nevyžaduje žádné právní jednání k přechodu na nový právní stav. Nový občanský zákoník přiznává odborovým organizacím postavení právnické osoby. Jedná se o ustanovení § 3025 odst.1, který říká, že ustanovení občanského zákoníku o právnických osobách a spolku se užijí i na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřené v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů dle mezinárodních smluv. Jedná se samozřejmě o smlouvy, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Odborové organizace si tedy ponechávají jistou samostatnost i v novém občanském zákoníku. Mají zvláštní formu právnických osob vedle spolků. Tento

⁷³ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, § 2

⁷⁴ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, §6 odst. 2, písm. e)

⁷⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, § 3046

zákon v odstavci 2 upravuje vznik odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich pobočných organizací. Ty vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení.⁷⁶ Od 1. 1. 2014 se tedy mění terminologie organizační jednotky odborové organizace a nově se používá termínu pobočná organizace odborové organizace.

S účinností od 1. 1. 2014 se reformoval i zákoník práce. Například §7, který přináší zobecnění pojmu zaměstnavatel. Dříve zákon uváděl, že zaměstnavatelem je fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, nyní je úprava zobecněna. Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. Nový občanský zákoník nově upravuje osobní stav osob, proto došlo i v zákoníku práce k zobecnění definice. Jedná se tedy o subjektivní pracovněprávní vztah, který pojí společný zájem, tím je závazek k výkonu práce. Toto ustanovení má tedy pouze deklaratorní vymezení. Další změna v zákoníku práce ve spojitosti s kolektivním právem přišla v § 23. Původně bylo možné v kolektivní smlouvě upravit mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávním vztahu, stejně tak se kolektivní smlouvou dala upravit i práva a povinnosti smluvních stran smlouvy. Nová úprava je opět obecnější a zní: „ *V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednání v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnost nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.* „⁷⁷ Čtvrtý odstavec tohoto ustanovení také přináší změnu. Původně zákon odkazoval, že postup při uzavírání kolektivních smluv a řešení sporů z nich vzniklých se řídí dle zvláštního právního předpisu. Nově je upraveno, že postup při uzavírání kolektivních smluv a sporů z nich vzniklých, se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání a odkazuje přímo na zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Změna tedy odkazuje přímo na jiný právní předpis. V uvedených případech je zákon o kolektivním vyjednávání *lex specialis* vůči novému občanskému zákoníku.⁷⁸ Jak jsem již výše zmínila, občanský zákoník přinesl nový název pro organizační složku odborové organizace. Právě ustanovení § 286 upravuje působnost odborové organizace a jejich organizačních složek, ale pouze ve staré právní úpravě. Nový

⁷⁶ Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, § 3025 odst. 2

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §23 odst. 1

⁷⁸ Nešćáková, L., Zákoník práce 2014 - s výkladem. Grada Publishing, Praha 2014, str. 21

zákoník práce uvádí také působnost odborových organizací a jejich pobočných organizací, které jsou oprávněny vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Toto oprávnění je dáno stanovami odborové organizace. Postavení odborových organizací bylo dotčeno zrušením zákona o sdružování občanů a jeho nahrazením právní úpravou spolkové činnosti – spolku – dle NOZ.⁷⁹

Od 1. 1. 2014 je účinný nový zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Novým občanským zákoníkem je dáno, že se právnické osoby musejí zapisovat do veřejných rejstříků. Právní úprava veřejných rejstříků je dána tímto novým zákonem č. 304/2013 Sb. Do kategorie veřejných rejstříků patří i spolkové rejstříky. Rejstříkový soud vede pro každou zapsanou osobu zvláštní složku. Je nutno zmínit, že součástí veřejného rejstříku je i Sbíрка listin. Pro odborové organizace a jejich pobočné organizace jsou důležitá a závazná ustanovení § 26 a §28 tohoto zákona.

§ 26 uvádí, že do spolkového rejstříku se mimo jiné zapisují i odborové organizace a pobočné organizace odborové organizace. Tento zákon upravuje, jakým způsobem je možné zapsat nové odborové organizace a i pobočné odborové organizace do veřejného rejstříku. Stanoví přesné náležitosti, které musí být splněny, aby k zapsání mohlo dojít. § 28 uvádí, kdo je oprávněn podat návrh na změnu nebo výmaz zápisu. V tomto ustanovení se odkazuje opět na § 26. § 121 tohoto zákona upravuje vznik odborových organizací, mezinárodních odborových organizací, jejich pobočných organizací, organizací zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů.⁸⁰ Zmíněné ustanovení se aplikuje pouze na nově založené odborové organizace a pobočné odborové organizace, které vznikly po 1. 1. 2014, tedy po nabytí účinnosti zákona. Odborové organizace a pobočné odborové organizace, které vznikly před 31. 12. 2013 a které jsou vedeny na Ministerstvu vnitra, budou zapsány do spolkového rejstříku. Tyto kroky o zapsání nečiní odborová organizace ani pobočná odborová organizace, tato změna probíhá automaticky mezi Ministerstvem vnitra a rejstříkovým soudem. Na tuto skutečnost poukazuje § 125 zákona o veřejných rejstřících fyzických a právnických

⁷⁹ Schmied, Z., Trylč, L., Zákoník práce 2014, Nakladatelství Anag, Praha 2014, str. 125

⁸⁰ Zákon č. 304/2013 Sb., veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, § 121, dostupné na : <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=onrf6mrqgezv6mzqgqxazrgiys2ma>

osob.⁸¹ Ministerstvo vnitra má povinnost předat příslušným rejstříkovým soudům do 3 měsíců spisy a do jednoho měsíce v elektronické podobě údaje o názvu, číslu registrace, identifikačnímu číslu právnické osoby, o dni vzniku, právní formě a sídle. Lhůta tří a jednoho měsíce začíná běžet nabytím účinnosti zákona č. 304/2013 Sb.. Údaje, které převezme rejstříkový soud ze základního registru osob, je povinný zapsat bez jakéhokoli řízení. Zápisem je se splněna povinnost, kterou ukládá nový občanský zákoník v § 3045 odst. 2. Obecně lze tedy chápat tuto skutečnost tak, že odborové organizace, které byly evidovány Ministerstvem vnitra, dle zákona 83/1990 Sb., jsou automaticky vedeny ve spolkovém rejstříku dle nového zákona 304/2013 Sb.⁸²

⁸¹ Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, § 125

(1) „Evidence občanských sdružení, odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a jejich organizačních jednotek, které jsou oprávněny jednat svým jménem, vedená Ministerstvem vnitra podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za spolkový rejstřík podle tohoto zákona.“

⁸² Eliáš, K., Havel, B., Osnova občanského zákoník. Osnova zákona o obchodních korporacích. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, §2910, str. 234

9 Závěr

Kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv je často vnímáno jako jakýsi přežitek z dob minulých, kdy kolektivní vyjednávání bylo pojeno se stávkami a emotivním vyjednáváním. Dle mého názoru ale i v současné době má kolektivní právo velice významné postavení. Možná i kolektivní právo podléhá vývojovým trendům. Kolektivní smlouvy byly hojně využívány v dobách komunismu. Je možné, že na základě této skutečnosti někteří zaměstnavatelé po pádu komunismu odbory zrušili. Odbory jsou bohužel často vnímány jako komunistický přežitek. Doufejme, že si odbory zpět vybudují své postavení a budou se využívat častěji.

Možnost kolektivně se organizovat je jedním z základních demokratických principů. V České republice je zaručeno Listinou základních práv a svobod. Listina ale není jediným právním předpisem, který je v tomto směru závazný. Česká republika je vázána i evropskými úmluvami, které tyto principy také upravují.

Systém kolektivních smluv a kolektivních vyjednávání se častěji užívá ve velkých podnicích, kde je téměř nereálné, aby zaměstnavatel znal všechny své zaměstnance a konzultoval s nimi jejich pracovní podmínky. Často jsou odborově organizované podniky, které se specializují na průmyslovou výrobu. Pro ně bývají závazné i vyšší kolektivní smlouvy, které jsou mezipodnikové, posouvají určitý standard a tím dochází ke zlepšování výroby. Jsou dány podmínky, kterých je nutno dosáhnout a může to být vnímáno i jako určitá motivace mezi podniky. Podmínky jsou samozřejmě nastaveny tak, aby bylo možné jich dosáhnout, tvoří se podle nejslabších článků dané smlouvy.

Podnikové kolektivní smlouvy upravují nejčastěji mzdové a sociální podmínky zaměstnanců u daného zaměstnavatele. Funkce odborů je tedy taková, že se snaží svým jednáním dosáhnout určitých výhod pro zaměstnance. Samozřejmě, že je nutno brát zřetel na současné ekonomické postavení zaměstnavatele. Výhody by měly být přiměřené, aby bylo reálné najít cestu ke shodě.

Samotné kolektivní vyjednávání je často zdlouhavý proces, který zavazuje obě strany kolektivního vyjednávání. Naštěstí doba, kdy kolektivní vyjednávání bylo pojeno s velkými emocemi a nereálnými požadavky, je pryč. Obě strany kolektivního vyjednávání mají stejný cíl, obě strany se snaží dojít ke shodě a najít

společné řešení. Kolektivní vyjednávání je zpravidla otázkou několika týdnů, samozřejmě délka je závislá na ochotě, jak moc je daný subjekt kolektivního vyjednávání, ochoten ustoupit. Odbory zpracovávají návrh, který předkládají zaměstnavateli. Ten má čas se s návrhem seznámit a vznést k němu připomínky. Následně dochází k fázi samotného kolektivního vyjednávání. Obecně lze říci, že existují dvě možnosti, jakým způsobem je realizován návrh na uzavření kolektivní smlouvy. První skupinou jsou ti, kteří zvolí velice vysoké cíle a posupně, v průběhu vyjednávání, z nich slevují. Tento postup je dle mého názoru velice zdlouhavý a ne vždy efektivní. Druhým postupem, který je možno zvolit, je stanovení reálného cíle, který byl přijatelný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Samozřejmě, že odbory musejí dokonale znát ekonomickou situaci podniku a musí být schopni reálně analyzovat i stav trhu. Tato druhá strategie je uplatňována jako moderní forma kolektivního vyjednávání. Dle mého názoru je mnohem efektivnější a přijatelnější pro obě strany pracovněprávního vztahu.

V případě, že nedojde ke shodě, je možno využít institutu zprostředkovatele, který stranám předloží možný postup. Zprostředkovatel vyjádří svůj názor a možné řešení. V případě, že smluvní strany návrh zprostředkovatele nepřijmou, je možno následně využít rozhodce. Ten už ale nepředkládá pouze návrh na řešení, ale celou věc rozhodne. Jeho rozhodnutí je pro obě smluvní strany závazné. Na základě rozhodnutí rozhodce je kolektivní smlouva sjednána. Zákon připouští ještě dvě možnosti řešení sporů z kolektivních smluv. První z nich je stávka, která přiznává zaměstnancům právo na vyhlášení a realizaci stávky a na druhé straně je toto právo dáno i zaměstnavateli, ale jedná se o výluky. Stávka a výluka jsou krajní nástroje pro řešení sporu, které se v praxi naštěstí příliš nevyužívají. Před každou stávkou nebo výlukou je velice důležité zvážit celkový dopad, nejen pro zaměstnance, zaměstnavatele, ale i společnost. Jsou i takové podniky, kde je zákonem zakázáno konání stávky, protože by mohlo dojít k ohrožení veřejné bezpečnosti a chráněného zájmu. Dalším důležitým kritériem před vyhlášením stávky nebo výluky, je zvážení ekonomické situace. Jaké dopady by toto řešení mělo jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, jestli by byla stávka nebo výluka vůbec efektivním řešením.

Kolektivní právo se neřídí pouze jedním jediným právním předpisem. Hlavním právním pramenem je zákoník práce. Vedle toho se ale problematikou kolektivního práva zabývá i občanský zákoník nebo zákon o kolektivním vyjednávání. Nový rok 2014 s sebou přinesl mnoho právních změn a reforem. Účinnost nového

občanského zákoníku se dotkla téměř každého odvětví práva. Stejně tak i zákoník práce prošel reformací. Zásadním zásahem do problematiky kolektivního práva bylo zrušení zákona č. 83/1990 Sb., který upravoval sdružování občanů. Bohužel neexistuje jednotná právní úprava, ale doufejme, že postupem času, když si odbory získají zpět své postavení v pracovněprávních vztazích, přijde i jednotná úprava této problematiky.

Doufám, že postavení odborů opět stoupne a že i mladá generace pochopí jejich význam a cíle.

Cílem mé diplomové práce bylo přinést základní orientaci v problematice kolektivních smluv. Snažila jsem se vyčlenit postavení kolektivního práva v rámci práva pracovního a přinést povědomí o subjektech a procesu uzavírání kolektivních smluv.

10 Cizojazyčné resumé

For my thesis I chose the topic of Collective Agreement. I chose this for a few reasons. The first one is common knowledge of collective agreements. In practice we more often see individual employment relations, and I think that there are a number of people who even do not know what collective agreements mean and how they are used in practice. Therefore, I wanted to determine this problem generally. Another reason for it was my opportunity to see a bit of functioning of one of important businesses in Karlovy Vary region, the company of Sokolovská Uhelná a.s. I was made familiar with contents of collective agreements concluded there and I got a lot of useful information from a leader of trade unions in this company. On the basis of the facts I decided for this topic.

In the introduction of my thesis I determined the concept of collective law within labour law, the difference from individual law and the position of collective law within the Czech legal system. Part of the thesis is also historical development of this problem. I wrote about the first forms of collective bargaining and its gradual development, for what reason and in what conditions the collective bargaining occurred and who was presented and for whom it was beneficial.

Then, in the next chapter I dealt with the position of collective agreements and the general position of collective law within the European Union. Joining the European Union brought a lot of changes for our legal system. The changes are also concerned with labour law, and thus, collective law as well. For concluding a collective agreement the existence of entitled persons who are authorized to conclude the agreement. In the following chapter I dealt with persons of collective employment relations. I mentioned individually the position of single persons, such as the state, employees, employers, or trade unions. I determined their rights and duties and what questions they may deal with. Beside the persons there are also forms of collective bargaining that are important as well. Therefore the forms are also part of this chapter. In the next chapter I analyzed in details the collective bargaining itself. It is one of the most important acts which leads to concluding of a collective agreement. I described a strategy of bargaining, the persons and a process of bargaining itself. In this chapter I added some practical notes about how a collective bargaining is dealt in practice, particularly in the company of

S.U., a.s. The result of collective bargaining should ideally be concluding of a collective agreement.

In the next individual chapter I wrote about collective agreements, I made you familiar with a content and process of concluding of these agreements. In this chapter I also used some information obtained in the mentioned company. In almost each relation can be found discrepancies or mistakes, does not matter whether is a relation in obligation law within civil law or in employment relations. Therefore, collective law also must count with possible disputes. I dealt with these problems in the following chapter. I wrote about what disputes could occur within collective agreements, and what procedures are possible in these situations and what solution is appropriate.

In the final part of my thesis I pointed out the changes in legal regulation of labour law, which concern directly collective agreements.

11 Literatura a ostatní použité prameny

Literatura:

1. ANDRAŠÍČKOVÁ, M.- JAKUBKA, J.- HLOUŠKOVÁ, P.- HOFMANOVÁ, E.- KNEBL, P.- SCHMIED, Z.-TOMANDLOVÁ, L.-TRYLČ, L. Zákoník práce s komentářem, prováděcí nařízení vlády a související právní předpisy s komentářem k 1. 1. 2013. Praha: ANAG, 2013, 1236 s. ISBN 978-807263-796-6
2. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. BĚLINA, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2008, 1084 s. ISBN 978-80-7179:607-7
4. BĚLINA, M.- DRÁPAL, B. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck 2012, 1634 s. ISBN 978-80-7179-251-2
5. ELIÁŠ, K.- HAVEL, B. Osnova občanského zákoníku. Osnova zákona o obchodních korporacích. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 574 s. ISBN 978-80-7380-205-9.
6. GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.
7. HOCHMANN, J. a kol. Zákoník práce. Komentář a předpisy související (včetně výňatků z důvodových zpráv, judikatury a vzorů typických smluv a podání), Praha. LINDE PRAHA, a. s. 2004, 728 s., ISBN 80-7201-470-6
8. HRABCOVÁ, Dana. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 223 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 420. ISBN 978-807-2392-339.
9. HŮRKA, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, právní stav k 1. 4. 2012. Olomouc: ANAG 2012, 1008 s. ISBN 978-80-7263-727-0
10. JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ P. a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.

11. TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-854-3166-1.
12. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; č. 351. ISBN 80-210-3558-7.
13. VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav a DOLEŽÍLEK, Jiří. Zákoník práce s komentářem. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007. xiv, 471 s. Komentáře nakladatelství ASPI. ISBN 80-7357-224-9.
14. HŮRKA, Petr a kol. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
15. GALVAS, Milan. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. 1.vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. 33s. ISBN 80-210-0627-7.
16. BĚLOHLÁVEK, Alexander J. et al. Nový občanský zákoník: srovnání dosavadní a nové občanskoprávní úpravy včetně předpisů souvisejících. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 829 s. ISBN 978-80-7380-413-8.
17. NEŠČÁKOVÁ, L., Zákoník práce 2014- s výkladem, Právní stav k 1. 1. 2014, Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, ISBN 978-80-247-4628-9
18. SCHMIED, Z., TRYLČ, L., Zákoník práce 2014, stručný komentář, změny v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, shrnutí změn k 1. lednu 2014, 10. aktualizované vydání, Nakladatelství ANAG, 2014, ISBN 978-80-7263-848-2

Prameny:

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
3. Zákon č.1/1993 Sb., Ústava České republiky,

4. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
6. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
7. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
8. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
9. Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob

Odborné články:

1. Cuc, R., Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, Práce a mzda, 2009, č. 10, s. 20

Jiné zdroje:

1. <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=mv2tgxzsgaydex3mgaydcnbnga&groupIndex=6&rowIndex=0&conversationId=1282588>
2. <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=onrf6mrqgezv6mzqgqxhazrrgiys2ma>
3. <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=mv2tgx zrhe4tqx3mgaydkolsl4ydglijq&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=1707424>
4. <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nnptembqhfpy6boon2gc5tlme&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=1707424>

Judikatura:

1. Nález Ústavního soudu České republiky PL. ÚS 83/08 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.)
2. Nález Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 61/04 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 16/2007 Sb.)
3. Nález Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 40/02 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 199/2003 Sb.)
4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropy, 2002/14/ES
5. Směrnice Rady Evropy 98/59/EC