

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

Fakulta právnická

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

*Kolektivní smlouva, její obsah, vznik a zánik*

Petr Kočenda

Plzeň 2018

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

Fakulta právnická

*Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení*

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

*Kolektivní smlouva, její obsah, vznik a zánik*

Petr Kočenda

Název studijního programu: právo a právní věda  
Název oboru: právo  
Vedoucí diplomové práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová, Ph.D.

## **Prohlášení**

*„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma: Kolektivní smlouva, její obsah, vznik a zánik zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“*

V Plzni, březen 2018

.....

podpis

## **Poděkování**

*Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucí mé diplomové práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, Ph.D. za metodické vedení mé práce.*

Petr Kočenda

## **Seznam zkratk**

|         |   |
|---------|---|
| ZPr     | zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce  |
| KolVyj  | zákon č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání                                     |
| NOZ, OZ | zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník  |
| SdrObč  | zákon č. 83/1990 Sb., zákon o sdružování občanů                                   |
| VeřRej  | zákon č. 304/2013 Sb., zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob |

## Obsah

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.    | Úvod.....  | 1  |
| 2.    | Vývoj právní úpravy.....   | 3  |
| 2.1   | Geneze kolektivního pracovního ve světě .....                                      | 3  |
| 2.2   | Geneze kolektivního pracovního práva v českých zemích od roku 1848 – 1938 .....    | 4  |
| 2.3   | Geneze kolektivního pracovního práva v období Protektorátu Čechy a Morava.....     | 8  |
| 2.4   | Kolektivní pracovní právo v letech 1945 – 1989.....                                | 11 |
| 3.    | Subjekty a formy kolektivních pracovněprávních vztahů .....                        | 14 |
| 3.1   | Subjekty .....   | 14 |
| 3.1.1 | Subjekty na straně zaměstnanců .....   | 15 |
| 3.1.2 | Zaměstnavatel a zaměstnavatelské organizace.....                                   | 27 |
| 3.1.3 | Stát.....  | 28 |
| 3.2.  | Formy kolektivních pracovněprávních vztahů .....                                   | 30 |
| 3.2.1 | Právo na informování .....   | 31 |
| 3.2.2 | Právo kontroly .....   | 32 |
| 3.2.3 | Právo rozhodování.....   | 34 |
| 4.    | Druhy kolektivních smluv .....   | 36 |
| 4.1   | Pojem kolektivních smluv a druhy kolektivních smluv .....                          | 36 |
| 4.1.2 | Podniková kolektivní smlouva .....   | 36 |
| 4.1.3 | Kolektivní smlouva vyššího stupně.....   | 38 |
| 4.1.4 | Vztah podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně .....       | 39 |
| 4.1.5 | Exkurz – kolektivní dohoda .....   | 42 |
| 4.2   | Obsah kolektivní smlouvy .....   | 43 |
| 4.3   | Uzavření kolektivní smlouvy, platnost, účinnost kolektivní smlouvy, závaznost..... | 46 |
| 4.4.  | Uložení kolektivních smluv a seznámení se s jejich obsahem .....                   | 49 |
| 5.    | Kolektivní vyjednávání .....   | 52 |
| 5.1   | Pojem, subjekty kolektivního vyjednávání.....                                      | 52 |
| 5.2   | Procesní pravidla pro kolektivní vyjednávání .....                                 | 52 |
| 5.3   | Strategie a taktika při kolektivním vyjednávání .....                              | 53 |
| 6.    | Spory z kolektivních smluv .....   | 55 |
| 6.1   | Obecně k problematice sporů z kolektivních smluv.....                              | 55 |
| 6.2   | Řízení před zprostředkovatelem .....   | 57 |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 6.3 | Řízení před rozhodcem .....  | 58 |
| 6.4 | Stávka .....   | 59 |
| 6.5 | Výluka.....  | 64 |
| 7.  | Srovnání se slovenskou právní úpravou .....                                  | 66 |
| 7.1 | Odlišnosti v právní úpravě slovenského zákoníku práce.....                   | 66 |
| 7.2 | Odlišnosti v právní úpravě slovenského zákona o kolektivním vyjednávání..... | 68 |
|     | Závěr – úvahy de lege ferenda .....  | 70 |
|     | Cizojazyčné resumé.....  | 72 |
|     | Seznam pramenů .....   | 73 |

## 1. Úvod

Výběrem mého tématu závěrečné práce se stala kolektivní smlouva, její vznik, obsah a zánik. K tomuto výběru mě vedlo vícero důvodů. Tím prvním okamžikem, který dále podnítil můj zájem o kolektivní pracovní právo, bylo vyslechnutí přednášek na toto téma v rámci předmětu pracovního práva. Během mého studia jak na gymnáziu, tak později na právnické fakultě jsem se v rámci mých letních pracovních brigád mohl setkávat s pracovněprávní realitou. Mohl jsem si proto bezprostředně sám vyzkoušet různé práce v sektoru výroby i služeb. Ačkoli tyto mé zkušenosti jsou zcela marginálního významu, mohl jsem i díky četným debatám se zaměstnanci zjišťovat, jakým způsobem je se zaměstnanci ze strany zaměstnavatele jednáno. Pohledem studenta práv bylo taktéž zajímavé porovnávat pracovní právo *de lege lata* a pracovní právo v praxi. Jsem toho názoru, že široká osvěta v oblasti pracovního práva a správně vyvážení nerovnováhy stran pracovního poměru skrze kolektivní pracovní právo vede nejen k sociálnímu smíru, ale taktéž obecně k vyšší produktivitě práce. V současné době se navíc česká ekonomika těší konjunktúře, čehož by nepochybně měly odborové organizace využít a promítnout ekonomické růsty českých zaměstnavatelů rovněž do kolektivních smluv. Dovedu si však představit, že samotná neutěšená situace spočívající v nedostatku zaměstnanců chtě nechtě nutí české zaměstnavatele k širokému posilování individuálních i kolektivních pracovních práv zaměstnanců.

V úvodu mé diplomové práce bych rád provedl historický exkurz kolektivním pracovním právem. V této kapitole se zaměřím na jeho historickou genezi počínajíc přelomem 18. a 19. století ve Velké Británii a konče rokem 1989 v Československu. Kolektivní pracovní práva od svého zrodu prodělala řadu změn a bude tudíž pro čtenáře snad i zajímavé vysledovat jeho proměny, které se nejvíce projevovaly na pozadí měnící se politické situace na našem území. Důležitými mezníky jsou zejména vznik Československa, hospodářská krize, nástup fašismu a později komunismu. V další kapitole se pak budu věnovat subjektům kolektivních pracovněprávních vztahů, zejména pak odborové organizaci, která má v právu kolektivního vyjednávání klíčový význam. Dále se budu zabývat druhy kolektivních smluv a jejich obsahem. Nedílnou součástí mé práce je taktéž samotné kolektivní vyjednávání, jehož zdárným výsledkem je právě uzavření kolektivní smlouvy. Málokdy však probíhá proces kolektivního vyjednávání podle



představ jeho stran a je tedy nutno na této úrovni počítat se spory. V jednotlivých fázích kolektivních sporů vystupuje více či méně svou autoritou stát, jenž má legální prostředky k tomu, aby i přes nejhlubší neshody mezi smluvními stranami nakonec k uzavření kolektivní smlouvy došlo. Kolektivní pracovní právo totiž v této části obsahuje řadu kogentních ustanovení, která vyjadřují nezpochybnitelný zájem státu na tom, aby byl mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nastolen sociální smír. V poslední kapitole mé diplomové práce budu komparovat českou a slovenskou právní úpravu.

## 2. Vývoj právní úpravy

### 2.1 Geneze kolektivního pracovního ve světě

Vznik kolektivního vyjednávání lze jen těžko časově ohraničit. Pokud bychom chtěli nalézt prvopočátek a vymezit jej alespoň přibližně, dostáváme se podle některých autorů až do období starověku.<sup>1</sup>

Budeme – li chtít najít počátky novějších forem kolektivního vyjednávání, dostáváme se až do období průmyslové revoluce, tj. od 2. poloviny 18. století ve Velké Británii, resp. v Německu a v rakouských zemích od první třetiny 19. století. Rozmach průmyslové výroby a s ním spojené sociální důsledky vedly ke sdružování dělníků (vznikaly dělnické spolky a později odborové organizace) a ti se začali kolektivně domáhat u zaměstnavatelů lepších podmínek práce a ochrany zdraví, zabezpečení v nemoci a při úrazech, stanovení maximální pracovní doby, minimální mzdy apod. Mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli začínalo docházet k různým jednáním s cílem uzavření dohod vymezujících pracovní vztahy mezi nimi navzájem. To jsou také počátky procesu později označovaného jako kolektivní vyjednávání, jehož hlavním účelem se brzy stalo uzavření kolektivní pracovní smlouvy.<sup>2</sup> Vedle termínu hromadné či kolektivní pracovní smlouvy se užívá též termínů jiných, např. tarifní smlouva, hromadná dohoda apod. Tyto smlouvy se zaměřovaly zpočátku takřka výlučně na otázku mezd.<sup>3</sup>

Z historického hlediska byly kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání uzavírány poprvé v Anglii v 19. století a od druhé poloviny téhož století pak i ve Francii a Německu, kde se úpravy pracovní (služební smlouvy) promítly v občanských zákonících. Jejich úpravy bychom našly v tzv. „Napoleonově občanském zákoníku“ Code civil, schváleném roku 1804 ve Francii, v rakouském ABGB z roku 1811 a na sklonku devatenáctého století pak také v německém BGB z r. 1896. Od druhé poloviny 19. století se v rozvíjejícím ochranném zákonodárství začaly sjednávat kolektivní (hromadné) pracovní smlouvy, které toto zákonodárství doplňovaly. Avšak k výraznému rozvoji kolektivního vyjednávání docházelo až ve 20. století, kdy se kolektivní

---

<sup>1</sup>TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1, s. 69.

<sup>2</sup>BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právní učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 494.

<sup>3</sup>KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*. 2. Praha: Panorama, 1988, s. 278.

smlouvy osvědčily jako optimální základ řešení sociálních problémů tržního hospodářství v průmyslově vyspělých zemích s demokratickými formami vlády. Naopak k potlačení úlohy kolektivního vyjednávání a normativní funkce kolektivních smluv došlo na přechodnou dobu v zemích s totalitními režimy (fašismus, komunismus), zatímco v demokratických státech se kolektivní vyjednávání dále rozvíjelo.<sup>4</sup>

Není náhodou, že koaliční svoboda je zaručena v ústavách demokratických států ve 20. století, které bylo stoletím období velkého ekonomického rozvoje, ale i velkých hospodářských krizí, epochou boje o minimální mzdu, čtyřicetihodinový pracovní týden a další důležité standardy lidské práce na straně jedné a snahou o jejich odbourávání všude tam, kde to je možné v zájmu získání tzv. komparativních výhod na trhu na straně druhé.<sup>5</sup>

Kolektivní smlouvy mají ve většině zemí právní povahu, to znamená, že se jim dostalo zákonné úpravy. K tomu došlo však až po první světové válce. Předtím se zaměstnavatelé stavěli proti kolektivním smlouvám, neboť v nich spatřovali útok proti tzv. svobodě podnikání. Odmítali kolektivní vyjednávání, protože jednání s jednotlivými zaměstnanci jim umožňovalo plné prosazení jejich vlastní vůle. Kolektivní smlouvy jsou označovány jako za nástroj „třídního smíru“, za nástroj spolupráce zaměstnanců se zaměstnavateli. Přiznáním jejich právní povahy stávají se státně politickou formou řešení těchto rozporů, umožňující diferenciaci úpravy pracovních podmínek.<sup>6</sup>

## **2.2 Geneze kolektivního pracovního práva v českých zemích od roku 1848 – 1938**

Celosvětový vývoj kolektivního pracovního práva byl na čas přerušen na území tehdejších zemích Koruny české v roce 1848, kdy bylo v souvislosti s revoluční atmosférou spolu s dalšími občanskými svobodami přerušeno také sdružování dělníků. V roce 1852 začal platit císařský patent č. 253/1852 ř. z. 26. 11. 1852, který uzákonil nutnost zvláštního povolení státní správy ke zřízení spolků např. i pro ty spolky, které měly jakožto svůj účel „*povzbuzení a oživení*

---

<sup>4</sup>BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6, s. 494.

<sup>5</sup>*Pracovní právo 2007: Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení* [online]. Brno, 2007 [cit. 2017-09-07]. ISBN 978-80-210-4513-2. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf>

<sup>6</sup>KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*. 2. Praha: Panoraama, 1988, s. 279.

*zemědělství, hornictví a lesnictví, píce živnostenské, obchodu anebo jiných odvětví produkce v jejich obecných vztazích“.* V důsledku toho bylo prakticky sdružování dělníků nadále zakázáno a k obnovení koaličního práva došlo až přijetím Prosinčové Ústavy v roce 1867 a tzv. koaličního zákona č. 43/1870 ř. z., který byl vyhlášen 7. dubna r. 1870.

Je také na místě zmínit to, že do uvolnění situace výše uvedenými právními předpisy bylo jakékoli sdružování tohoto charakteru trestně podle tehdejších trestních zákoníků z let 1803 a 1852.

Po porážce Rakouska – Uherska v roce 1918 a následném vzniku samostatného československého státu se změnily také podmínky fungování a existence organizačních struktur odborového hnutí v novém politicko – ekonomickém uspořádání. Významnou roli hrála přitom ta skutečnost, že Československo představovalo nový státní útvar vzešlý zejména z protirakouského odboje, z národní revoluce. To zanechávalo stopy i ve smýšlení obyvatelstva (především českého), které velmi citlivě reagovalo na vše, co mohlo vyvolat byť jen zdání o ohrožení jeho sotva nabyté národní samostatnosti. Vůdcové revoluce v roce 1918 prezentovali „národní jednotu“ po 28. říjnu jako „první krok na cestě k socialismu“. Československo nebylo přitom státem homogenním, naopak národností složení jeho obyvatelstva bylo neobyčejně pestré a zájmy jednotlivých národnostních skupin byly značně rozdílné. To vtiskovalo i svérázný charakter celé politické struktury české, resp. československé společnosti.<sup>7</sup>

V historickém pohledu od vzniku samostatného Československa a v období tzv. první republiky nabyly kolektivní pracovní smlouvy na našem území značného významu. Obsahem těchto smluv byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek a uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podnikateli nebo jejich zájmovými sdruženími. Kolektivní smlouva upravovala podmínky nezaručené zákonodárstvím, popř. přinášely zlepšení těchto podmínek oproti podmínkám stanoveným zákony. Právně byly uznány za závazné nejprve pro určité skupiny zaměstnanců (dělníky ve vyjmenovaných průmyslových podnicích, zubní techniky, domovníky aj.), později obecně (vl. nař. č. 141/1937 Sb.). Závaznost těchto smluv spočívala v tom, že individuální pracovní smlouvou nesměly být ujednány pracovní nebo mzdové podmínky pro

---

<sup>7</sup>ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6., s. 11.

zaměstnance méně příznivé, než stanovila kolektivní smlouva, zatímco výhodnější ujednání byla přípustná.<sup>8</sup>

V souvislosti s rozpadem Rakouska – Uherska je pro ilustraci dobové situace nutno vycházet z toho, že nově vzniklá Československá republika byla hospodářsky a technicky nejvyspělejším nástupnickým státem Rakousko – Uherska. Ač nově vzniknuvší republika náležela před rozpadem jen zhruba pětina plochy a čtvrtina obyvatel, uvádí se, že více než 50 % výrobní kapacity monarchie bylo situováno právě v Československu.

Počátkem dvacátých let bylo již zřejmé, že se v československém státě podařilo stabilizovat republikánský demokratický systém, jehož nezbytnou součástí se staly odbory. Odborové hnutí procházelo od spolků k jednotně řízeným organizacím velkých centrál s rozsáhlým aparátem. Praktická činnost těchto odborových centrál se postupně zaměřovala na spolupráci v rámci koaliční politiky. Sotva se začala uklidňovat politická scéna, zasáhla do vývoje společnosti poválečná hospodářská krize. Bezprostředně po válce se zdálo, že Československo překoná poměrně rychle a snadno válečné vyčerpání a problémy přechodu k mírové výrobě. Avšak v letech 1921 – 1923 došlo v souvislosti s celoevropskou krizí i zde k prudkému poklesu poptávky a výroby. Krize přinesla zhoršení životních podmínek dělnictva a dalších sociálně slabších vrstev obyvatelstva.<sup>9</sup>

V souvislosti s poválečnou hospodářskou krizí bych chtěl poukázat na zákon č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, který našel inspiraci v tzv. Gentském systému.

Gentský systém byl poprvé zaveden v roce 1901 v belgickém městě Gentu (na doporučení advokáta Luise Varleze), kde městská správa poskytovala příspěvky pojištěným nezaměstnaným. Dosud mohl dostávat podporu každý nemocensky pojištěný nezaměstnaný, kdežto podle nového zákona pouze odborově organizovaný dělník. Tím se rušily státní podpory v nezaměstnanosti a povinnost podporovat nezaměstnané se přenášela na odborové organizace, kterým stát poskytoval příspěvek. Tak se stalo, že z podpory byli vyřazeni odborově neorganizovaní zaměstnanci. Státní pojištění podle gentského systému

---

<sup>8</sup>BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6., s. 495 – 496.

<sup>9</sup>ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, s. 65.

(nepovinné) měla už od roku 1905 Francie, v Dánsku a Norsku existovala od roku 1907, od roku 1917 i v Holandsku.<sup>10</sup>

Dle § 2 československého zákona č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaným měli nárok na státní příspěvek k podpoře v nezaměstnanosti pouze ti členové odborové organizace zaměstnanců, která podle svých stanov a pravidel poskytuje členům podpory v nezaměstnanosti.<sup>11</sup>

Dle § 3 odst. 1,2 zákona č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaným, byl státní příspěvek příplatkem k podpoře nezaměstnanosti, jenž byl vyplacen odborovou organizací, která jej vyplácela nezaměstnanému na účet státní pokladny současně s touto podporou. Byl – li pak nezaměstnaný členem několika odborových organizací, měl v nezaměstnanosti nárok na státní příspěvek k podpoře v nezaměstnanosti toliko v jediné odborové organizaci.<sup>12</sup>

Nově zavedený systém podpor v nezaměstnanosti umožňoval (jak již bylo uvedeno) pobírání státního příspěvku jen odborově organizovanému žadateli. Samotná žádost mohla být uplatňována teprve 8 dnů po ztrátě pracovního místa. Ženatý nezaměstnaný musel být nejméně 6 měsíců organizován v odborech, svobodný dokonce minimálně 1 rok, v obou případech museli mít žadatelé bez výjimky zaplacený odborové příspěvky. Státní příspěvek k podpoře odpovídal svou výší podpoře ze strany odborové organizace a nesměl činit více než 12 Kč denně. Součet obou částí podpory (státní i odborové) nesměl přitom převýšit dvě třetiny posledního výdělků. Tento zavedený systém vyplácení podpor byl pro stát značně výhodný, protože polovinu nákladů přenášel na odborové organizace, jejichž fondy byly vytvářeny z příspěvků členů. Peníze procházely pokladnami jednotlivých odborových svazů a organizací, než je dostali nezaměstnaní dělníci.

Odborové organizace se měly přeměnit na jakousi „pojišťovnu“ s těžištěm v podpůrné činnosti. Doba vyplacení státního příspěvku k podpoře nezaměstnanosti byla původně stanovena na 13 týdnů nepřetržitého vyplácení.<sup>13</sup>

Zaměstnavatelé, přestože formálně uváděli ke gentskému systému výhrady, neměli závažné důvody k nespokojenosti, a proto jejich odpor vůči zákonné propozici byl spíše pro forma. Zásadní výhodou pro ně byla skutečnost, že se zaměstnavatel žádným způsobem neparticipoval. Jejich obavu, že nastane

<sup>10</sup>ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6., s. 67.

<sup>11</sup> § 2 zákona č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaným.

<sup>12</sup> § 3 odst. 1,2 zákona č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaným.

<sup>13</sup>ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, s. 67-68.

masový nárůst členské základny odborů, což posílí jejich vyjednávací pozici, odstranil budoucí vývoj, protože v následujících letech se navzdory očekáváním nic takového nestalo. Ostatně, experti již předem upozorňovali, že toto očekávání je zcela liché. Důležitou roli zřejmě hrála skutečnost, že v Československu byla odborová organizovanost již tak relativně vysoká a po „boomu“ v letech bezprostředně po válce byla tendence naopak klesající. Ovšem existence gentského systému na druhé straně tento odliv nepochybně mírnila.<sup>14</sup>

Po přijetí tzv. gentského systému byl nyní kladen větší důraz na uzavírání kolektivních smluv, protože to byly ony, které mnohá opatření sociálního zákonodárství uváděly do života, případně do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Znovu se potvrdilo, že čím početnější a dokonale fungující je odborová organizace, případně příslušný odborový svaz, tím lépe se může prosadit více požadavků.<sup>15</sup>

Kritika gentského systému se však dostavila z mnoha stran ve třicátých letech, kdy propukla velká hospodářská krize a systém podpory nezaměstnaných v Československu se ukázal jako málo účinný. Počet podporovaných neobyčejně vzrostl, prodlužovala se doba nezaměstnanosti a výrazně se zvětšila skupina neorganizovaných nezaměstnaných. Po vzniku Protektorátu Čechy a Morava byly vyvolány zásadní diskuse o budoucnosti gentského systému, a to jak na Ministerstvu sociální a zdravotní správy, tak uvnitř samotných odborů. V úvahu připadaly dvě možnosti: pokračování v gentském systému, spočívajícím v systému dobrovolnosti, či zavedení povinného pojištění proti nezaměstnanosti. Při diskuzích o stávajícím systému byla kritizována především neúčast zaměstnavatelů.<sup>16</sup>

### **2.3 Geneze kolektivního pracovního práva v období Protektorátu Čechy a Morava**

Výrazných změn doznalo v období Protektorátu Čechy a Morava i tzv. kolektivní právo, tedy část pracovního práva upravující vztahy mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavateli (popř. skupinami zaměstnavatelů). Tyto vztahy

---

<sup>14</sup>RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8, s. 174.

<sup>15</sup>ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, s. 85.

<sup>16</sup>TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: WoltersKluwer, 2016. Monografie (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4, s. 305.

byly v předcházejícím období vystavěny na třech pilířích: svobodě sdružovací, právu na stávkou a autonomii odborů při kolektivním vyjednávání. Autonomie při kolektivním vyjednávání byla prakticky odstraněna a stávka prohlášena za vyhláškou zemského prezidenta v Praze ze dne 13. Června 1939 za nepřipustnou, což bylo odůvodněno zájmem na nerušeném vývoji hospodářských poměrů a požadavkem pracovního smíru. Stejnou vyhlášku vydal následně i zemský prezident v Brně. Jeden ze základních úkolů odborových organizací spočíval v uzavírání kolektivních smluv, které kromě výše mezd upravovaly například délku pracovní doby, stanovovaly výše příspěvků za práci přesčas nebo v noci a o svátcích. V kolektivních smlouvách byla jednotně upravena i ustanovení o výpovědních lhůtách. Kolektivní smlouvy neměly být uzavírány jen v zájmu zaměstnanců, nýbrž i zaměstnavatelů, jejich účelem bylo zajištění sociálního klidu, neboť jejím podpisem na sebe smluvní strany převzaly závazek dodržovat sjednané smluvní závazky.<sup>17</sup>

Okupace českomoravského území druhé republiky nacistickým Německem 15. března a následné vyhlášení Protektorátu Čechy a Morava urychlilo sjednocovací proces odborových organizací. Přitom první dny v nové politické situaci byly poznamenány spíše vyčkávací atmosférou, jaký postoj k fungování odborů zaujmou okupační úřady. Ty neměly ještě přesný plán na řešení odborové otázky, přičemž existovaly v podstatě dva rozporné pohledy: „mírnější a taktičtější“, připouštějící existenci „nějakého odborového hnutí“, a proti tomu extrémně radikální, navrhuující okamžité rozpuštění jakýchkoliv odborů, zabavení jejich majetku a zavedení nucené organizace na způsob Německé pracovní fronty (DeutscheArbeitsfront – DAF). Zastánci tohoto směru přijímaly nabídky na řešení ze strany českých fašistů z Vlajky a z České pracovní fronty, kteří byli proti existenci odborů v jakékoliv podobě. Nakonec zůstala tato otázka nevyřešena. Okupanti do záležitostí odborů zpočátku otevřeně nezasahovali a nechávali vývoji volnější průběh, vědomi si nebezpečí větší koncentrace lidí v masové organizaci. Nacistické Německo potřebovalo, aby byl v protektorátu klid a pořádek.<sup>18</sup>

V období Protektorátu se však obsah kolektivní smlouvy přesouvá ze soukromoprávní sféry do sféry veřejné a dohoda mezi zástupci zaměstnanců a

---

<sup>17</sup>TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: WoltersKluwer, 2016. Monografie (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4, s. 269.

<sup>18</sup>ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, s. 135.



zaměstnavatelů o mzdách či pracovních podmínkách tak ustupuje do pozadí. Ideový cíl odborů v Protektorátu charakterizoval předseda Národní odborové ústředny zaměstnanecké Václav Stočes následujícím způsobem: „*Hlavním cílem odborů je usilovat, aby pracující člověk byl naprosto osvobozen od jha liberalistického kapitalismu.(...) Odbory se účastní spolupráce při budování socialistického národního společenství*“. Ke sdružování všech dělníků ve sjednocených odborech vyzval v roce 1941 i státní prezident Emil Hácha. Projevil souhlas s míněním, „*že je příkazem mravní povinnosti každého českého dělníka a soukromého zaměstnance státi se příslušníkem a spoluúdem sjednoceného odborového hnutí. (...). Všichni patříme k sobě, všichni musíme vytvořit jednu velkou rodinu, spojenou s bratrskou láskou a porozuměním. (...)*“.<sup>19</sup>

V době okupace v zásadě platila dřívější pracovní právní úprava, avšak byly v ní včleněny některé prvky a instituty totalitního režimu – zejména nucená práce a rasová a politická perzekuce. Samostatné odborové organizace a organizace zaměstnavatelů byly včleněny do Národní odborové ústředny zaměstnanecké.<sup>20</sup>

Od léta 1940 rozvinuli okupanti v protektorátu nový systém teroru a útlatku kombinovaný se sociální demagogií. S tím také souvisela politika neutralizace a odpolitizování existujících českých organizací, mezi nimi i odborů. Konkrétní podobou se stávala „převýchova“ podle zásad nacionálního socialismu spojená se zvyšující se kolaborací. V souvislosti se změnami v Národním souručenství v srpnu 1940 se znovu objevil pokus o zrušení odborů a přeražení jejich organizací právě do NS. Proti legálním protektorátním odborům se také znovu ozvaly domácí fašistické skupiny, které využívaly každé příležitosti k nevybíravým zákulisním pomluvám o zbytečnosti odborů a neustále šířily poplašné zprávy o jejich rozpuštění. Navrhovaly, aby byly jako organizace „prolezné rozkladnými živly“ zrušeny a místo nich byla vytvořena nová, výběrová organizace podobná Německé pracovní frontě (DAF). Vlajkaři a fašisté z České pracovní fronty vytvářeli tak od podzimu 1940 do léta 1941 ovzduší, kdy nad NOÚZ stále visel Damoklův meč. Tento tlak a zároveň obava o existenci posouval představitele odborů k ještě větší pokoře a spolupráci s okupanty. Za

---

<sup>19</sup>TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: WoltersKluwer, 2016. Monografie (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7552-304-4, s. 269 - 272.

<sup>20</sup>HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 48.

tohoto stavu viděli nacisté v organizační restrukturalizaci a decentralizaci cestu vedoucí k autoritativnímu vedení, což by oslabilo samostatné řízení jednotlivých odborových jednot.<sup>21</sup>

Po atentátu na Reinharda Heydricha byla likvidována nejenom činnost odbojových organizací, ale zároveň byli perzekuováni i představitelé odborů, jejichž někteří představitelé byli v této tragické době popraveni. Je tedy namístě konstatovat, že kolektivní vyjednávání a pracovní právo vůbec bylo po dobu zbavení svobody národa diktováno okupanty, jejichž jediný zájem byl stále vyšší přísun vojenského materiálu pro umírající nacistické Německo.

## **2.4 Kolektivní pracovní právo v letech 1945 – 1989**

Po osvobození našich zemí od nacistické okupace nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást čs. právního řádu vyjma těch, které se nepříčily demokratickému politickému zřízení. Ostatní pracovní zákonodárství bylo ponecháno v platnosti s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy. Toto pracovní zákonodárství bylo sice na některých úsecích poměrně rozvinuté, avšak některé skupiny pracujících, a to zejména státní zaměstnanci, soukromí úředníci, redaktoři byli zvýhodněni. Po válce se rovněž Československo muselo vypořádat s návratem pracovníků z tzv. totálního nasazení, kam byli nuceně přidělováni. Po únoru 1948 si pak komunistické vedení dalo za úkol přebudovat právní řád podle „socialistických principů“. Tzv. právnícká dvouletka zasáhla velkou část právních odvětví. Přestavba pracovního zákonodárství se uskutečňovala postupně tak, že staré zákony se nahrazovaly novými nebo se vyplňovaly mezery. Charakteristický, znakem pracovního zákonodárství bylo, že úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům.<sup>22</sup>

Skutečnost, že ÚRO je právním nástupcem dosavadních odborových organizací, byla právně vyjádřena výnosem Ministerstva vnitra č. IV - 3111 - 19/5 - 45 ze dne 19. května 1945. V zákonu č.144/1946 Sb. z 16. května 1946 o

<sup>21</sup>ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, s. 144.

<sup>22</sup>BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6., s. 33 – 34.

jednotné odborové organizaci se pro odbory používá již obvyklý název Revoluční odborové hnutí (ROH) - ÚRO je přitom považováno za jeho právního předchůdce. Podle tohoto zákona přechází veškerý majetek předchozích odborových organizací na ROH.<sup>23</sup>

Vydáním tzv. Květnové ústavy 9. května 1948, která nahradila Ústavu z roku 1920, byla zakotvena celá řada ústavních práv týkajících se odborových organizací. Především pak dle § 25 odst. 1 Ústavního zákona č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky platilo, že „...k zajištění svých práv mohou se zaměstnanci sdružovat v jednotné odborové organizaci a mají právo hájit své zájmy jejím prostřednictvím. V souladu s § 25 odst. 2 se jednotné odborové organizaci zaručuje široká účast na kontrole hospodářství a při řešení všech otázek týkajících se zájmů pracujícího lidu a podle § 25 odst. 3 pak v jednotlivých závodech a úřadech zastupuje zájmy zaměstnanců jednotná odborová organizace a její orgány.“<sup>24</sup>

Velké pravomoci, které ROH získalo, i značný neformální vliv v masách pracujících, zajistilo vedení ROH velkou moc, kterou - ač šlo o formálně nadstranickou organizaci - využívalo v prospěch KSČ. Významně se podílelo i na převzetí moci komunisty v únoru 1948. Od té doby plnilo ROH všechny své úkoly jen z vůle KSČ a podle jejích pokynů. Z područí strany se vymanilo jen v letech 1968-69, kdy se zapojilo do obrodného procesu a začalo hledat nejen nové metody práce, nýbrž i svou novou identitu a důvěru členské základny. Průvodním jevem tohoto procesu bylo vytváření mnoha nových svazů. Noví lidé, kteří stanuli v čele těchto svazů a dalších orgánů, se snažili nezklamat ty, kteří je do jejich funkcí vyslali. Díky nim vzdorovaly odbory nejdéle ze všech politických sil postupující normalizaci.<sup>25</sup>

Co se pramenů pracovního zákonodárství v této historické etapě týče, tvořilo pracovní právo v 50. letech roztržitý, poměrně těžko přehledný a jen s určitými obtížemi použitelný komplex právních norem. Jeho hlavní součást tvořily zákony vydané po roce 1945. Částečně platily i zákony z období první republiky a rovněž některé předpisy z doby Rakouska - Uherska. V souladu s pomalu se měnící politickou situací zastarávaly zákony přijaté počátkem 50. let.

---

<sup>23</sup> *Historie odborového hnutí: Počátky odborů v českých zemích* [online]. [cit. 2017-09-17]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>

<sup>24</sup> § 25 odst. 1,2,3 Ústavního zákona č. 150/1948 Sb., Ústava Československé republiky

<sup>25</sup> *Historie odborového hnutí: Počátky odborů v českých zemích* [online]. [cit. 2017-09-17]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>

Všechny tyto nedostatky měly být odstraněny kodifikací pracovního práva – v roce 1960 bylo rozhodnuto o přípravě zákoníku práce. Ten byl následně vydán v roce 1965 s účinností od 1. 1. 1966. Od r. 1945 tedy uplynulo dlouhých 20 let, než se dospělo ke kodifikaci pracovního práva. Návrh zákoníku práce připravila Ústřední rada odborů, neboť tehdy neexistovalo ministerstvo práce a péče o pracovněprávní záležitosti spadaly do její kompetence v souladu s tehdy proklamovanou tezí o přenášení státních funkcí na společenské organizace.<sup>26</sup>

Co se obsahu kolektivních smluv v této historické etapě týče, začaly se kolektivní smlouvy stávat závislé na obsahu i významu direktivního hospodářství. Kolektivní smlouvy od roku 1953 začaly obsahovat závazky ke splnění a překročení podnikových plánů, k zajištění hmotných, kulturních a jiných podmínek pracovníků. V důsledku tehdejších forem řízení se z kolektivních smluv postupně ztrácely závazky – které ostatně ani zpočátku nebyly četné – zakládající některá subjektivní práva a povinnosti jednotlivých pracovníků. Jejich normativní obsah postupně zmizel, neboť vše bylo postupně detailně upraveno právními předpisy. Rozpor mezi právní formou kolektivní smlouvy a jejím obsahem se stále více prohluboval. Docházelo k duplicitám v různých nástrojích řízení.

Zakotvovaly se do nich i závazky jiných subjektů, které nebyly vůbec subjekty kolektivní smlouvy, např. tělovýchovné jednoty. Řada závazků kolektivních smluv pak byla pouhým předpisem již existujících právních povinností a často dokonce méně přesných, než stanovil právní předpis. To mělo ovšem velmi škodlivý vliv na účinnost práva, neboť s právní povinností se zacházelo tak, jako by neexistovala, a stávala se předmětem smluvního dohadování o závazku účastníků.<sup>27</sup> Nesplnění závazků z kolektivních smluv se neposuzovalo příliš vážně. Právní záruky nebyly dostatečné. Praxe však vzhledem k dosavadnímu obsahu kolektivních smluv nevyužívala ani nastávajících sankcí a nepocítovala potřebu dalších právních záruk.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup>BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6., s. 34.

<sup>27</sup>KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*. 2. Praha: Panorama, 1988, s. 282 -283.

<sup>28</sup> Tamtéž.

### 3. Subjekty a formy kolektivních pracovněprávních vztahů

#### 3.1 Subjekty

Kolektivní pracovněprávní vztahy vznikají, trvají a zanikají mezi svými subjekty. Subjekty, které v kolektivních pracovněprávních vztazích vystupují, nejsou totožné se subjekty individuálních pracovněprávních vztahů, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tato odlišnost a určitá specifická subjektů kolektivního pracovního práva bývá využívána i k samotnému vymezení kolektivních pracovněprávních vztahů a kolektivního práva, resp. jeho odlišení od práva individuálního. Je ovšem pravdou, že charakterizování určitého právního vztahu pouze prostřednictvím jeho subjektů se z právně teoretického hlediska jeví jako poněkud problematické. Subjekty určitých právních vztahů totiž samy nepředurčují obsah či charakter těchto vztahů. To spíše znaky právních vztahů vypovídají o subjektech, které v jejich rámci nabývají práva a povinnosti. Platí, že základními a hlavními subjekty pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel.<sup>29</sup>

Z povahy významu slova „kolektivní“ vyplývá, že zaměstnanec jako jedinec, který je vždy subjektem individuálního pracovněprávního vztahu, nemůže být sám o sobě subjektem kolektivního pracovněprávního vztahu. Subjektem v právním vztahu se pak jednotliví zaměstnanci stávají zprostředkovaně díky sdružením zaměstnanců, kterým zákon přiznává již právní osobnost (právní subjektivitu). Kdyby tuto možnost zaměstnanci neměli, jen těžko by mohli vyvinout dostatečný tlak na zaměstnavatele k prosazení svých vlastních zájmů. Z pragmatických a sociálně – politických důvodů je výsledkem právní úpravy existence zaměstnaneckých organizací, které jakožto subjekty způsobilé nabývat práv a povinností vystupují jako jeden ze subjektů v kolektivních pracovněprávních vztazích.

---

<sup>29</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 647.

### 3.1.1 Subjekty na straně zaměstnanců

Zákoník práce („dále jen ZP“) v § 276 zmiňuje tři subjekty, kterými mohou zaměstnanci realizovat svá zaměstnanecká práva u zaměstnavatele. Jsou jimi odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Čtvrtým subjektem, jenž má nadnárodní charakter, je evropská rada zaměstnanců, jejíž úpravu nalezneme v § 288 – 299 ZP.

Byť je ve všech čtyřech uvedených případech řeč o „subjektech“, tak v právním slova smyslu jde o poměrně výraznou terminologickou nepřesnost (kterou ale používá i sám ZP). Případná je proto kritika zavedení nepřesné legislativní zkratky „zástupce zaměstnanců“ obsažená v § 276 odst. 1 ZP, kdy termín „zástupce zaměstnanců“ je vztahován nejen k odborové organizaci, ale i ke všem třem zbývajícím formám zastoupení zaměstnanců. De iure je subjektem práva ze všech čtyřech shora vyjmenovaných zástupců zaměstnanců pouze odborová organizace, neboť radě zaměstnanců, zástupci pro oblast BOZP ani evropské radě zaměstnanců zákon nepřiznává právní subjektivitu. Tito zástupci zaměstnanců tedy – právně vzato – představují non – subjekty, tzn. orgány, které sice reprezentují zájmy zaměstnanců, ale vzhledem k tomu, že nemají právní subjektivitu, nejde o subjekty zastupování práv zaměstnanců v tom smyslu, jaký tomuto výrazu tradičně v právu přičítáme.<sup>30</sup>

#### 3.1.1.1 Odborové organizace

Prostřednictvím zakládání odborových organizací a vstupování do nich je uskutečňováno právo sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, které je považováno za jedno ze základních lidských práv. O jeho významu vypovídá jeho zakotvení v řadě mezinárodních smluv i dalších dokumentů týkajících se lidských práv, jakož i garance v ústavních předpisech.<sup>31</sup>

Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jsou v občanském zákoníku upraveny jako zvláštní druh korporací soukromého práva, které plní specifickou hospodářsko-politickou a sociálně politickou roli. Vyznačují se

<sup>30</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, s. 440-441.

<sup>31</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 649.

zejména tím, že samy o sobě nepřinášejí svým členům konkrétní hospodářský (materiální) užitek, ale jejich základním úkolem je zprostředkovaně působit na vylepšení postavení vlastních členů vůči třetím osobám.<sup>32</sup>

Nejvýznamnější zakotvení odborových práv vyplývající z roviny mezinárodního práva platného v ČR nalezneme v čl. 23 odst. 4 Všeobecné deklarace lidských práv, dále pak v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodním paktu o občanských a politických právech. Uvádím, že dle čl. 22 odst. 1 druhého z nich platí, že, *„každý má právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim“*. Čl. 22 odst. 2 výše uvedeného pak hovoří o zákazu omezování výkonu těchto práv, vyjma těch omezení, která jsou stanovena zákonem a jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Nic v tomto článku nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie. Dle Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. m. s. je pak v ČR závazná také Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která ve svém čl. 11 zakotvuje, že *„každý má právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich.“* Dále pak v úmluvách Mezinárodní organizace práce č. 87 z r. 1948, o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, č. 98 z r. 1949, o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat, č. 154 z r. 1981, o kolektivním vyjednávání.<sup>33</sup>

Český ústavní pořádek pak práva na svobodné odborové sdružování zakotvuje v čl. 27 Listiny základních práv a svobod a to včetně práva na stávkou (dále jen „LZPS“). Zároveň jsou však v čl. 27 odst. 4 LZPS vymezena povolání, kterým právo na stávkou nenáleží. Nejenže tedy může být zcela legálně určitým subjektům upřeno právo na stávkou, ale zároveň může být ve vztahu k určitým zaměstnancům omezeno již samotné právo na odborové sdružování. Omezení sdružovat se do odborových organizací nalezneme v českém právním řádu v zákoně o vojácích z povolání, který ve svém § 45 odst. 1 zakotvuje, že *voják*

---

<sup>32</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9, s. 2304.

<sup>33</sup> *Ochrana odborových práv* [online]. [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/308/ochrana-odborovych-prav/13219>

*nesmí být členem politické strany, politického hnutí a odborové organizace.*<sup>34</sup> Stejné omezení jako v případě vojáků platí taktéž dle § 47 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění, pro příslušníky zpravodajské služby. Bez povšimnutí ve světle tohoto zákona nemůže zůstat to, že ostatní příslušníci bezpečnostních sborů nejsou nikterak omezeni a mohou se tak participovat na zakládání odborů a jejich účasti v nich.

Právní úprava v některých případech stanoví kritéria, za kterých odborové organizaci vznikají oprávnění, která jim dává právní úprava, tzv. reprezentativnost.<sup>35</sup> Jistý cenzus upravoval zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, který ve svém § 143 vymezil, že je-li u příslušného útvaru policie členy odborové organizace méně než 40 % policistů tohoto útvaru, úprava vztahů policie a odborových orgánů se nepoužila. Taková právní úprava pak zcela jistě mohla pozitivně stimulovat příslušníky policie ČR k vyšší odborové participaci, na druhou stranu jistým způsobem mohla vyvíjet na příslušníky PČR nátlak, aby vstoupili do odborové organizace.

Určujícím znakem odborové organizace je zaměření její činnosti, či její poslání. Tím musí být obhajoba hospodářských a sociálních zájmů svých členů. Podstatnou otázkou ovšem je, o zájmy jakých osob se bude jednat. Listina základních práv a svobod přiznává právo na sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů každému, tedy komukoli, přičemž je třeba připustit, že určité hospodářské a sociální zájmy má opravdu každý.<sup>36</sup> Rozřešení této problematiky osvětluje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, *o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat* ve svém čl. 10 považuje za organizaci každou organizaci pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů.<sup>37</sup>

Z výše uvedeného ustanovení ratifikované mezinárodní smlouvy, která je ve smyslu čl. 10 Ústavy součástí českého právního řádu, ovšem musíme dovést,

<sup>34</sup> § 45 odst. 1 zákona č. 221/1991 Sb., o vojácích z povolání

<sup>35</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 386.

<sup>36</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 653.

<sup>37</sup> *Úmluva mezinárodní organizace práce č.87: o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat* [online]. [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-87-sdruzovani.pdf>



že jen sdružení, které obhájí hospodářská a sociální práva zaměstnanců či zaměstnavatelů, může být považováno za odborovou organizaci. Sdružení, které by hájilo hospodářské či sociální zájmy osob v jiném postavení, by nemohlo být považováno za odborovou organizaci ani tehdy, pokud by se samo za odborovou organizaci považovalo a vzniklo způsobem zákonem upravený pro vznik odborové organizace.<sup>38</sup> Takové sdružení bychom považovali v intencích NOZ za spolek.

Vznik odborových organizací byl do 31. 12. 2013 upraven zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů a fungoval na principu evidence (dále jen „SdrObč“), kdy odborová organizace vznikla dnem následujícím poté, kdy příslušnému ministerstvu byl doručen návrh na její evidenci. Podrobněji se budeme zabývat vznikem odborových organizací níže.

Důsledkem rekonstrukce občanského práva se agenda spolkového práva transformovala do občanského zákoníku. Dle § 3046 NOZ se odborové organizace evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, považují nadále za odborové organizace podle tohoto zákona (NOZ). Zároveň však odborové organizace zapsané v evidenci ministerstva vnitra k 31. prosinci 2013 nejsou povinny k žádným formálním krokům vyvolaným výše popsanou transformací. V intencích NOZ odborová organizace vzniká *dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jeho založení*.<sup>39</sup> Z výše uvedeného je tedy patrné, že úprava vzniku odborových organizací dle NOZ se co do vzniku odborových organizací neodchýlila od předcházející úpravy SdrObč a navázala tak na princip evidence. Tato úprava rovněž vychází z Českou republikou ratifikované Úmluvy organizace práce č. 87, *o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat* (dále jen „Úmluva č. 87“). Dle čl. 2 Úmluvy č. 87 platí, *že pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací*.<sup>40</sup>

Popsaný postup vyjadřuje velkou míru svobody při zakládání odborových organizací, když právním předpokladem vzniku odborové organizace (nebo

<sup>38</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 654.

<sup>39</sup> § 3025 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>40</sup> *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87: o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat* [online]. [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-87-sdruzovani.pdf>

organizace zaměstnavatelů) je pouze doručení návrhu na její evidenci. Rozdíl mezi evidenčním a registračním úkonem spočívá v tom, že zatímco evidenčním úkonem se pouze zachycuje již nastalá právní skutečnost (která v tomto případě nastane dnem následujícím po doručení návrhu bez ohledu na vlastní evidenci), s registrací se naproti tomu spojen samotný vznik právní subjektivity sdružení a s tím související práva a povinnosti.<sup>41</sup>

Provádění evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů bylo přeneseno z působnosti Ministerstva vnitra ČR na rejstříkové soudy a bylo tak organizačně spojeno s registrací ostatních právnických osob, a to jak obchodních společností, tak neziskových právnických osob, zejména spolků.<sup>42</sup>

Rejstříkový soud provede zápis do 5 pracovních dnů. Rejstříkový soud tedy plní pouze funkci evidenční, což je v souladu s výše stanovenou zásadou. Postup soudu pro případ odborových organizací a organizací zaměstnavatelů stanoví VeřRej, zejména jeho § 121. Zápis do rejstříku má tak deklaratorní účinek.<sup>43</sup> Po vzniku odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů se nelze domáhat určení, že nevznikla, a nelze z toho důvodu zrušit její zápis do spolkového rejstříku. V praxi však může nastat situace, že odborová organizace nebo organizace zaměstnavatelů takto vznikne, ale následně se ukáže (např. již v rámci zápis do spolkového rejstříku), že zakladatelské právní jednání takové organizace nemá náležitosti nezbytné pro její právní existenci, odporuje § 145 (zakázané účely), odborovou organizaci nebo organizaci zaměstnavatelů založilo méně osob, než požaduje zákon. V takovém případě lze takovou organizaci prohlásit po jejím vzniku za neplatnou, ve smyslu § 129, a to na návrh nebo i ex officio. Před prohlášením za neplatnou je však soud povinen poskytnout organizaci přiměřenou lhůtu na zjednání nápravy, jedná-li se ovšem o závalu, kterou lze odstranit.<sup>44</sup>

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 (§ 286 odst. 3 ZPr). Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace

---

<sup>41</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2, s. 444.

<sup>42</sup> ČMKOS, Vít SAMEK a Jitka HEJDUKOVÁ. *Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů: Nová právní úprava* [online]. In: . Praha, 2015, s. 3[cit. 2017-11-04]. Dostupné z: [http://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Evidence\\_organizaci.pdf](http://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Evidence_organizaci.pdf)

<sup>43</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9, s. 2304.

<sup>44</sup> Tamtéž.

nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli odborová organizace oznámila, že splňuje podmínky stanovené § 286 odst. 3 ZPr. Přestane – li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.<sup>45</sup>

Uchopíme - li § 228 NOZ, přichází v úvahu i to, že odborové organizace (a stejně tak zaměstnavatelské organizace) budou vytvářet i své pobočné organizace. Právní osobnost pobočné organizace se bude dle přiměřeného použití ustanovení § 228 odst. 1 NOZ odvozovat od právní osobnosti organizace hlavní. Pobočná organizace pak může mít práva a povinnosti a nabývat je v rozsahu určeném stanovami hlavní organizace a zapsané ve veřejném rejstříku. Dle § 228 odst. 2 NOZ bude muset taková pobočná organizace obsahovat název hlavní organizace a vyjádřit její vlastnost pobočné organizace.

Jistou míru nejistoty přinesl do oblasti právní úpravy odborů § 3042 NOZ, který stanovil, že odporuje – li název právnické osoby ustanovením NOZ, musí přizpůsobit právnická osoba svůj název požadavkům NOZ do dvou let od nabytí jeho účinnosti (tj. k1.1.2016). Není však povinna takto učinit tehdy, jsou-li pro to důležité důvody, zejména užívala –li právnická osoba svůj název dlouhodobě a je –li pro ni tento název tak příznačný, že jeho zaměnitelnost či klamavost nelze rozumně předpokládat. Vyvstává zde však otázka interpretace neurčitých právních pojmů, kterými jsou v tomto případě „dlouhodobost“ a „rozumné předpokládání“. To bude zřejmě třeba nechat na judikatuře. Dle kogentního ustanovení § 132 NOZ dále platí, že název musí odlišit právnickou osobu od jiné osoby a obsahovat označení její právní formy. Zároveň nesmí být klamavý.

Pokud by tedy v našem případě odborová organizace, nesoucí dodnes název, jenž by byl v rozporu s § 132 NOZ, nepřizpůsobila svůj název požadavkům občanského zákoníku, mohl by rejstříkový soud vyzvat odborovou organizaci k nápravě a k tomu ji stanovit lhůtu. Pokud by ve stanovené lhůtě odborová organizace nezjedнала nápravu, může soud i bez návrhu rozhodnout o zrušení této právnické osoby s likvidací, byl – li by tento postup v zájmu ochrany třetích osob, tj. v tomto případě zaměstnavatele. S odkazem na výše uvedené znění § 3042 NOZ však bude otázkou, jak budou soudy vykládat časový test a příznačnost takového názvu odborové organizace. K tomu pak ještě přistupuje

---

<sup>45</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 349.

míra intenzity zaměnitelnosti a klamavosti názvu v tom rozsahu, že ji „nelze rozumně předpokládat“.

### **3.1.1.2 Rada zaměstnanců**

Kromě odborové organizace upravuje zákoník práce ještě další typy zástupců zaměstnanců, které však nemají povahu sdružení. Jedná se o zaměstnanecké orgány, ustavované zpravidla volbou. Rady zaměstnanců se v českém právním prostředí objevily po novelizaci tehdejšího zákoníku práce provedené v roce 2000. Touto novelou zákoníku práce došlo mimo jiné k implementaci směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. Zář 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.<sup>46</sup>

Dřívější ani současná právní úprava provedená v zákoníku práce nebyla a není založena na principu rovnosti různých forem zastoupení práv zaměstnanců. Před nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 právní úprava v zákoníku práce nepřipouštěla, aby vedle sebe existovaly a působily rady zaměstnanců a odborové organizace v rámci jednoho zaměstnavatele.<sup>47</sup>

Resp. dualismus odborů a rady zaměstnanců mohl existovat pouze do okamžiku, než byla uzavřena kolektivní smlouva. V tu chvíli došlo k zániku rady zaměstnanců ex lege. Ústavní soud pak dospěl ve svém nálezu k tomu závěru, že ustanovení zvýhodňující odborové organizace je třeba zrušit, jelikož tato znemožňovala zvolit si ten konkrétní orgán, který je bude dle příslušných ustanovení zákoníku práce zastupovat. Ústavní soud zde tak došel i k tomu závěru, že zákoník práce nepřímou nutil zaměstnance k založení odborové organizace a tím pak ve své podstatě ostrakoval radu zaměstnanců. Tím zároveň došlo k porušení koaliční svobody zakotvené v čl. 27 Listiny a to zejména tím, že právní úprava znemožnila odborově neparticipovaným zaměstnancům nechat se zastoupit právě radou zaměstnanců. Pokud tedy zaměstnanci před výše uvedeným nálezem ÚS nechtěli, aby byli (de facto nuceně) zastupováni tou kterou

---

<sup>46</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 673-674.

<sup>47</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 455.

odborovou organizací založenou o zaměstnavatele, nezbývalo jim nic jiného, než založit svou vlastní odborovou organizaci.

Na tomto místě bych rovněž rád uvedl obhajování primátu odborových organizací ze strany ČMKOS. Ten ve své replice namítal, že uzavření kolektivní smlouvy je rozumnou a objektivní podmínkou zániku rad zaměstnanců, neboť uzavření kolektivní smlouvy má svědčit o tom, že odborová organizace získala dostatečnou míru autority, a je tedy nadbytečné, aby u zaměstnavatele působily dva druhy zástupců zaměstnanců. Tuto námitku však ÚS ve svém nálezu shledal za účelovou a ideologickou. Uzavření kolektivní smlouvy totiž zákon jednoznačně předpokládá, a není tedy výrazem získání jakési „autority odborů“. Námitku ČMKOS, že si praxe rady zaměstnanců příliš neosvojila, je podle repliky zavádějící, neboť rady zaměstnanců nemohou dle striktní úpravy NZP existovat, pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace.<sup>48</sup>

Jak již bylo výše naznačeno, je třeba chápat elementární rozdíl mezi radou zaměstnanců a odborovými organizacemi, který spočívá v právní subjektivitě. Tu rada zaměstnanců na rozdíl od odborů nemá.

Nic na tom nemění ani skutečnost, že zákoník práce zavedl, v § 276 odst. 1, pro odborovou organizaci, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci společnou legislativní zkratku „zástupci zaměstnanců“, je však třeba vidět, že jen v případě odborové organizace se jedná o právnickou osobu, tedy entitu s právní subjektivitou, která je způsobilá právně jednat, když oba naposled uvedené „orgány“ nemohou být zástupci v tom smyslu, jaký tomuto výrazu v právu tradičně přičítáme. V případě rady zaměstnanců se nejedná o právnickou osobu, byť zákon jí přiznává určitá práva v oblasti realizace práva na informace a projednání.<sup>49</sup>

V souvislosti s úvahami o způsobilosti rady zaměstnanců je třeba zdůraznit i skutečnost, že zákoník práce s existencí rad zaměstnanců počítá, upravuje způsob jejich vzniku, považuje je za zástupce zaměstnanců, přiznává jim určitá oprávnění a současně s tím jim také ukládá určité povinnosti. Nemůže se tedy jednat jen o jakousi právem nerozpoznanou „entitu“. Již jen se zřetelem k tomu, že radě zaměstnanců přísluší v pracovněprávních vztazích určitá práva a je vázána

---

<sup>48</sup> 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>

<sup>49</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s.388.

určitými povinnostmi totiž musíme dovést, že disponuje způsobilostí k právům a povinnostem. Mohli bychom snad uvažovat, že této způsobilosti k právům a povinnostem nabývá v souvislosti se svým vznikem, k němuž dochází na základě volby.<sup>50</sup>

Můžeme tedy dojít k závěru, že ve srovnání s odborovými organizacemi, jejichž jádro existence tkví především v možnosti kolektivně vyjednávat, uzavírat kolektivní smlouvy a ultima ratio i využít na ochranu svých zájmů i stávky, je postavení rady zaměstnanců spíše menšího významu. Jak již bylo výše zmíněno, rada zaměstnanců nemá právo kolektivně vyjednávat a stejně tak nemá právo se účastnit sociálního dialogu. Zároveň se neztotožňuji s výše uvedeným názorem Galvase, který se snaží výkladem litery zákona přiznat radě zaměstnanců právní subjektivitu, a naopak se přikláním k názoru Běliny, který jakoukoli právní subjektivitu rady kategoricky popírá.

Rady zaměstnanců nemají svoji vlastní organizační strukturu, žádný stálý odborný aparát, jejich možnosti ovlivňovat pracovněprávní vztahy u zaměstnavatele jsou tak objektivně menší, než je tomu u odborové organizace. Ze zákona má rada zaměstnanců nejméně 3 a nejvýše 15 členů. Počet členů je vždy lichý. Funkční období rady zaměstnanců trvá 3 roky s tím, že volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovněprávním poměru nejpozději 3 měsíce ode dne doručení návrhu.<sup>51</sup> Ve věci volby členů rady pak také existuje soudní kontrola voleb. Uvádím, že dle § 285 odst. 1 ZPr, je možné, aby *každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel může podat volební komisi písemnou stížnost na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině a navrhnout opravu, a to nejpozději 3 dny přede dnem voleb. Volební komise o stížnosti rozhodne a o svém rozhodnutí vyrozumí stěžovatele písemně do dne předcházejícího volbám. Rozhodnutí komise je konečné a je vyloučeno z přezkoumání soudem. Dle § 285 ZPr každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel se může podáním návrhu na vyslovení neplatnosti volby domáhat ochrany u soudu podle zvláštního zákona<sup>52</sup>, jestliže má za to, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit*

---

<sup>50</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 675.

<sup>51</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 456.

<sup>52</sup> Zvláštním zákonem je zde myšlen zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

*výsledek voleb. Návrh je třeba podat písemně nejpozději do 8 dnů ode dne vyhlášení výsledků voleb.*

S ohledem na výše uvedené, de facto podřadné postavení rady zaměstnanců ve srovnání s odborovou organizací, je zřejmé, že zaměstnanci v ČR nejsou příliš motivováni iniciovat vznik rad zaměstnanců a tyto tak paradoxně vznikají mnohdy z iniciativy samotného zaměstnavatele. Ač se v případě rady zaměstnanců pojmově jedná o zástupce zaměstnanců, zaměstnavatelský subjekt, o kterého nepůsobí odbory, může být mnohdy motivován mít v podniku „alespoň“ radu zaměstnanců, a to ve snaze předejít tomu, aby musel každého zaměstnance individuálně informovat a projednávat s ním zákonem stanovené okruhy otázek přímo.<sup>53</sup>

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

Vedle výše uvedené Rady zaměstnanců je v hlavě III. části dvanácté ZPr upravena problematika Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „zástupce pro BOZP“). Tato problematika vychází z Ústavního pořádku ČR, a to konkrétně z čl. 28 a 29 Listiny základních práv a svobod.

Na úrovni práva mezinárodního do této problematiky taktéž zasahují aktivity mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) a to především formou vydávaných úmluv. Mimo jiná odvětví pracovního práva formuluje MOP<sup>54</sup> pracovní standardy ve věcech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>55</sup>

Pro ustavení a působení zástupce pro oblast BOZP platí obdobně totéž, co pro radu zaměstnanců s tím, že celkový počet zástupců pro oblast BOZP závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací. Nejvýše je možno ustavit jednoho zaměstnance na 10 zaměstnanců.<sup>56</sup> Přestože legislativní zkratka „zástupce zaměstnanců“ zavedená v § 276 ZPr pokrývá spolu s odborovou organizací (právním subjektem) i radu zaměstnanců (non – subjekt) a zástupce pro BOZP (fyzickou osobu zaměstnance, který byl

<sup>53</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 457.

<sup>54</sup> Mezinárodní organizace práce má za svůj cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN.

<sup>55</sup> *Základní informace o MOP* [online]. 2007 [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>

<sup>56</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 679.

zvolen do předmětné funkce), nedisponuje zástupce pro BOZP ze zákona dostatečnou legitimací k širšímu právnímu jednání jménem zaměstnanců. Také zástupce pro BOZP nebylo, až do nálezů ÚS č. 116/2008 Sb., možné zvolit u zaměstnavatele, u něhož v současnosti již zákoník práce neváže možnost zvolení zástupce pro BOZP u zaměstnavatele na určitý počet zaměstnanců zaměstnaných u zaměstnavatele a výslovně počítá s možností, že zejména u větších zaměstnavatelů bude působit více zástupců pro BOZP.<sup>57</sup>

Z konkrétních ustanovení upravujících postavení zástupců pro oblast BOZP je třeba zmínit zejména § 108 odst. 5 ZP, ze kterého vyplývá povinnost zaměstnavatele organizovat nejméně jednou v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatelem a to v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat. Ani v oblasti BOZP tedy zřízení zástupce pro oblast BOZP nemůže vyloučit pravomoc odborů v této oblasti, pouze při neexistenci odborové organizace zaměstnavatel organizuje pravidelnou roční prověrku BOZP v dohodě se zástupcem pro oblast BOZP.<sup>58</sup>

Právní úprava ustavení zástupců BOZP a jejich funkční období včetně soudní ochrany je totožná s právní úpravou pro radu zaměstnanců a tudíž v této věci odkazují na výše uvedenou pasáž zabývající se radou zaměstnanců.

### **3.1.1.4 Evropská rada zaměstnanců**

Vznik a fungování jednotného trhu vedly k nárůstu počtu podniků, které mají nadnárodní charakter. Fungování jednotného trhu s sebou přineslo rovněž změny ve strukturách podniků, jako například spojování podniků, přeshraniční fúze, převzetí a vznik společných podniků. Postupem doby vyvstala potřeba upravit problematiku informování zaměstnanců a projednání s nimi právě v podnicích působících na území dvou nebo více členských států.<sup>59</sup>

Evropské rady zaměstnanců představují rady zaměstnanců *sui generis* a jejich existence principiálně vychází z evropského práva. České pracovní právo v rámci neustále probíhající harmonizace našeho práva s právem evropským

---

<sup>57</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 393.

<sup>58</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 457-458.

<sup>59</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3, s. 194.



transponovalo směrnici 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice Rady 97/74/ES.<sup>60</sup> Základním účelem uvedené směrnice je umožnit přístup zaměstnancům velkých nadnárodních podniků k nadnárodním informacím a projednání a zajistit povinné informování a konzultování se zaměstnanci podniků nebo sdružení podniků působících ve dvou nebo více členských státech. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání a zajistit povinné informování a konzultování se zaměstnanci podniků nebo sdružení podniků působících ve dvou nebo více členských státech. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání má být realizováno prostřednictvím institutu evropské rady zaměstnanců nebo vytvořením jiné procedury pro nadnárodní informování a konzultace se zaměstnanci.<sup>61</sup>

Již při první implementaci směrnice 94/45/ES do českého pracovního práva došlo k tomu, že termín používaný směrnicí 94/45/ES při vymezení subjektů, jichž se směrnice 94/45/ES týká – v angličtině užívá směrnice pojem „*undertaking*“ (kterému by zřejmě z pohledu jazykového, ale do značné míry i právního, odpovídal tehdy – a vlastně až do 31. 12. 2013 – v českém právu nejbližší pojem „podnik“) – byl substituován termínem „zaměstnavatel“.<sup>62</sup>

Nadnárodními informacemi a projednáním se pro účely zákoníku práce rozumí informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů na území členských států, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při posouzení, zda jde o nadnárodní informace a projednání, se přihlíží také k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.<sup>63</sup>

Stejně tak jako právní subjektivita rady zaměstnanců, zůstává předmětem nejasností i právní subjektivita evropské rady zaměstnanců. Lze se setkat

---

<sup>60</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3, s. 194..

<sup>61</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 458.

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 395.

<sup>63</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 395.

s názorem, že se jedná o zaměstnanecký orgán ustavený dle zákoníku práce, který však stejně jako rada zaměstnanců právní subjektivitou nadán není.

Na základě argumentace provedené v souvislosti s úvahami o právní subjektivitě rad zaměstnanců docházíme nicméně k přesvědčení, že evropská rada zaměstnanců způsobilostí k právům a povinnostem disponuje a musí být považována za subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů.<sup>64</sup>

### 3.1.2 Zaměstnavatel a zaměstnavatelské organizace

Stejně jako odborové organizace, také organizace zaměstnavatelů vznikají nezávisle na státu a stát nesmí jakkoli zasahovat do jejich vnitřních záležitostí. Přestože v rámci sociálního dialogu odborové organizace a organizace zaměstnavatelů argumentačně stojí tak říkajíc „na opačné straně barikády“, mají řadu společných institucionálních rysů. Společnou charakteristikou organizací zaměstnanců a organizací zaměstnavatelů jsou zejména principy vzniku, neboť i pro vznik organizace zaměstnavatelů postačí podání návrhu na její evidenci, tzn., že není rozhodující, kdy byl návrh na evidenci zaměstnavatelského sdružení ministerstvem vnitra fakticky „úřadován“ (zaevidován), organizace zaměstnavatelů vzniká ex lege dnem následujícím poté, kdy byl návrh doručen Ministerstvu vnitra ČR. Právním předpokladem vzniku organizace zaměstnavatelů je tak – stejně jako v případě odborové organizace – pouze doručení návrhu na její evidenci.<sup>65</sup>

Nejen tedy obecně slabší strana pracovněprávního vztahu, kterou je zaměstnanec, ale také zaměstnavatelé mají na ústavní úrovni zajištěnu garanci své nezávislosti a garance svobod sdružování. S jistou mírou nadsázky bychom mohli říci, že i zaměstnavatelské organizace mají tedy své vlastní odbory.

V našich podmínkách se zaměstnavatelé sdružují do zaměstnavatelských organizací především na odvětvovém principu. Tak vzniklo a existuje například Sdružení automobilového průmyslu, Český svaz zaměstnavatelů v energetice, Zemědělský svaz nebo Svaz českých a moravských výrobních družstev. Stejně jako odborové organizace se i organizace zaměstnavatelů mohou dále sdružovat do organizací, které zákon o sdružení označuje jako svazy. Tato sdružení

---

<sup>64</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 680.

<sup>65</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 481.

zaměstnavatelských organizací pak mohou působit na regionální nebo národní úrovni a obhajovat zájmy zaměstnavatelů v jejím rámci. V České republice představují nejvýznamnější zaměstnavatelské organizace působící na národní úrovni a sdružující zaměstnavatele a zaměstnavatelské svazy z různých odvětví Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.<sup>66</sup>

Svaz průmyslu a dopravy jako největší zaměstnavatelské sdružení je dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele v ČR z oblasti průmyslu a dopravy. Sdružuje členské svazy, které představují na 1 600 společností, v nichž je zaměstnáno přibližně 500 000 zaměstnanců. Členskými svazy jsou např. Asociace sklářského a keramického průmyslu. Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, Česká plynárenská unie, Sdružení automobilového průmyslu.<sup>67</sup>

Za účelem efektivnější obhajoby nadnárodních zájmů mohou zaměstnavatelské organizace vytvářet a vstupovat i do nadnárodních zaměstnavatelských svazků. Svaz průmyslu a dopravy ČR je tak členem organizace BUSINESSEUROPE, která sdružuje zaměstnavatelské organizace převážně ze zemí Evropského hospodářského prostoru a obhajuje jejich práva a zájmy v jeho rámci a při EU, u Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (International Organisation of Employers), která sdružuje zaměstnavatele ze 140 států.<sup>68</sup>

### 3.1.3 Stát

Stát cestou legislativního procesu a celkově vytvářením příznivých či méně příznivých podmínek podpory kolektivního vyjednávání na všech úrovních ovlivňuje kvalitu právního prostředí pro uskutečňování sociálního dialogu. Jako přímý účastník sociálního dialogu vystupuje stát prakticky výhradně v tripartitních jednáních na nejvyšší úrovni, kdy mezi sebou jedná vláda reprezentovaná jejími resortními ministry, nejvyšší představitelé zástupců

---

<sup>66</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 689.

<sup>67</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 384.

<sup>68</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 689.

zaměstnanců reprezentovaní odborovými centrály a nejvyšší zástupci centrálních zaměstnavatelských struktur.<sup>69</sup>

Tripartitní jednání na nejvyšší úrovni nejsou dosud regulovány právním předpisem (byť pokusy o legislativní úpravu se v minulosti objevily), a vycházejí tak z principu dobrovolnosti vyjednání založeného na generální dohodě mezi zástupci vlády, zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců přijaté krátce po roce 1989. V souladu s doporučením MOP a v návaznosti na tripartitní deklaraci týkající se nadnárodních společností a sociální politiky byla dne 3. října 1990 – ještě v době federativního uspořádání státu – podepsána všemi třemi tehdejšími sociálními partnery dohoda o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) jako společného dobrovolného dohadovacího a iniciativního orgánu odborů, zaměstnavatelů a vlády ČR pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského sociálního rozvoje. RHSD ČR – v aplikační praxi označovaná též zjednodušeně jako Tripartita – umožňuje vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky a životní úrovně občanů.<sup>70</sup>

Experti exekutivy a sociálních partnerů spolupracují v pracovních týmech tripartity zaměřených na řešení problémů podle specializace jednotlivých týmů. Odbory a zaměstnavatelé však vstupují v jednání i s představiteli jednotlivých rezortů a jejich odbornými útvary i mimo tripartitní struktury. Tato forma komunikace s jednotlivými resorty probíhá jak mezi Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS), která je největší konfederací odborových organizací, ta i mezi odborovými svazy, které sdružují odborové organizace podle odvětvových principů. Předmětem jednání jsou zejména otázky související s odměňováním v rozpočtové příspěvkové sféře, tj. zaměstnanců ve školství, zdravotnictví, státní správě a samosprávě, s reformou školství, restrukturalizací v hornictví a energetice.<sup>71</sup>

Obsahové zaměření je dáno vybranými problémy, které jsou předmětem společného zájmu, zejména v oblasti hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd, platů,

---

<sup>69</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 474.

<sup>70</sup> Tamtéž, s. 474.

<sup>71</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 382.

veřejných služeb a veřejné správy, bezpečnosti práce a integrace ČR do Evropské unie. Orgány RHSD jsou plenární schůze, která je vrcholným dohodovacím orgánem, je tvořena předsedou vlády ČR a 7 zástupci vládní strany ve složení ministrů a po 7 zástupcích odborových a zaměstnavatelských organizací. Účast odborových a zaměstnavatelských organizací je podmíněna splněním kritérií reprezentativnosti, spočívající především v jejich celostátní působnosti a stanovením minimálního počtu odborově organizovaných členů (150 000) nebo zaměstnanců (400 000).<sup>72</sup> Důkazem úspěšnosti činnosti tripartity je mezinárodně uznávaný fakt dlouhodobého udržení sociálního smíru, což mělo a má, velký význam na stabilitu a rozvoj hospodářství v České republice.<sup>73</sup>

### 3.2. Formy kolektivních pracovněprávních vztahů

Formy a způsoby, kterými se realizují kolektivní pracovní vztahy, jsou různorodé, přičemž jejich obsah, tzn. konkrétní práva a povinnosti vyplývající z těchto vztahů, je dán zamýšleným účelem. Pouze některé formy jsou právně regulované. Mimo rámec právní úpravy zůstává celý komplex sociálního dialogu, zahrnujícího nejenom možné uzavírání generálních dohod, existenci a fungování tripartitních orgánů, odvětvový sociální dialog mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů, ale i jiné podoby, např. spolupráce a projednávání důležitých otázek koncepčního charakteru, pořádání odborných konferencí.<sup>74</sup>

Zákoník práce přiznává zástupcům zaměstnanců u zaměstnavatele v rámci jednotlivých forem práva a povinnosti. Tato práva a povinnosti jsou pak delegována na jednotlivé zástupce zaměstnanců. Faktem však je, že nejširší výčet práv a povinností náleží tradičně odborovým organizacím. Zákoník práce vymezuje v rámci těchto práv právo na informování, nadnárodní informace, projednání, spolurozhodování, kontroly, účasti na legislativním procesu, zastupovat své členy v soudním řízení a nakonec „královské“ právo na kolektivní vyjednávání.

---

<sup>72</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 382.

<sup>73</sup> *Rada hospodářské a sociální dohody - Tripartita: Současnost* [online]. In: . [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 401.

Ve své práci se dále budu podrobně zabývat právem kolektivního vyjednávání, tudíž se mu dále v této části věnovat nebudu. Alespoň krátce se však zmíním o právu na informování, právu na rozhodování a právu kontroly. Tato práva zástupců zaměstnanců jsou dle mého názoru zajímavá i z toho důvodu, že do jejich rozsahu a obsahu zasáhl v postavení negativního zákonodárce Ústavní soud.

### **3.2.1 Právo na informování**

Informace, na které má zaměstnanec právo, nalezneme v § 278 – 289 ZPR. Jak již bylo pojednáno výše, k zajištění práva na informace si zaměstnanci zaměstnavatele mohou zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.

Zákoník práce rozumí informováním poskytování nezbytných údajů, z nich má být jednoznačně možnost zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytovat informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby měli zaměstnanci možnost je posoudit a případně vyjádřit své stanovisko.<sup>75</sup>

Konkrétní výčet informací, které jsou předmětem práva zaměstnanců na informování, je uveden taxativním výčtem v § 279 odst. 1 ZPR. Pro jeho rozsáhlost však uvedu alespoň povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o ekonomické situaci zaměstnavatele a jejím vývoji, opatřeních zajišťujících rovné zacházení se zaměstnanci. Zajímavým se mně jeví právo informovat zaměstnance o volných pracovních místech na dobu neurčitou. To má pochopitelně velký význam zejména pro ty zaměstnance, kteří dosud pracují o zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou.<sup>76</sup>

Taxativní výčet informací se však nevztahuje na všechny zaměstnavatele v celém rozsahu. Zákoník práce zavádí ten korektiv, že pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců, neplatí povinnost informovat o povinnostech uvedených výše pod písm. a) a b). Zvláštní povinnost je pak vymezena pro uživatele (ve smyslu § 307a ZPR) v § 279 odst. 3, když tento je povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst. U této zvláštní povinnosti uživatele se však zamýšlím

---

<sup>75</sup> § 278 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>76</sup> § 279 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

nad praktickým významem ustanovení. Domnívám se totiž, že když by uživatel měl opravdový zájem nabídnout konkrétním dočasně přiděleným zaměstnancům pracovní poměr, bude tak činit spíše individuální cestou a nikoli formou „plošného“ oznamování. Tento názor však ponechávám širší kritice čtenářům této práce.

V § 276 odst. 3 zákoník práce definuje důvěrné informace, kterou je dle dikce zákona taková informace, jejíž poskytnutí by mohlo ohrozit nebo poškodit zaměstnavatele, nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele či jeho zaměstnanců. Zákoník práce však ctí také legitimní zájmy státu na ochranu utajovaných informací. Totiž informace, jež jsou chráněny podle zvláštních předpisů, není povinen zaměstnavatel poskytovat. Oním zvláštním předpisem je zde pak míněn zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti. V praxi bude tento typ ochrany informací dopadat například na zbrojařské společnosti spolupracující s armádou ČR. Výjimka z poskytování informací se bude dále vztahovat na informace, které nesou status obchodního tajemství<sup>77</sup> dle občanského zákoníku.

V případě informací, které byly zástupcům zaměstnanců svěřeny výslovně jako důvěrné, platí pro tyto členy povinnost zachovávat mlčenlivost.<sup>78</sup>

### **3.2.2 Právo kontroly**

Dle § 321 ZPR platí, že odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.<sup>79</sup>

Do přijetí nálezu ÚS PL. ÚS 83/06 (č.116/2008 Sb.), tj. do 13. 04. 2008 měly odborové organizace podle § 321 ZPr právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním obecně závazných pracovněprávních předpisů včetně zákoníku práce, vnitřních předpisů zaměstnavatele a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Při provádění kontroly byly příslušné odborové organizace oprávněny zejména vstupovat na pracoviště zaměstnavatele, vyžadovat potřebné informace a podklady a požadovat od zaměstnavatele potřebnou součinnost k jejímu výkonu. Jestliže byly zjištěny závady, měl zaměstnavatel povinnost podat

---

<sup>77</sup> § 504 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>78</sup> § 276 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>79</sup> § 321 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

odborové organizaci zprávu o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou.

Ve výše uvedeném řízení před ÚS navrhovatelé napadali údajný nesoulad výše uvedených kontrolních pravomocí odborových organizací s čl. 1, čl. 3 odst. 1 Listiny a čl. 11 odst. 1 Listiny<sup>80</sup> s ústavním principem rovnosti a zásahem do vlastnického práva. Dle navrhovatelů NZP svěřil odborovým organizacím kontrolní pravomoci ve spojení s dalšími povinnostmi zaměstnavatele a ve spojení s oprávněním odborových organizací požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci, jakož i zakázat práci přesčas a práci v noci (která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců), zakládá rovněž ve svém důsledku nerovné postavení mezi zaměstnavatelem a odbory, které je spojené se zásahem do vlastnických práv zaměstnavatele. S návrhem na zrušení předmětných ustanovení zákoníku práce se ÚS ztotožnil a v odůvodnění výše uvedenou kontrolu shledal za činnost státu, přičemž k takové delegaci výkonu práva státu na odborové organizace neshledal důvod.<sup>81</sup>

S výše uvedenou argumentací ÚS se ztotožňuji i já, leč myšlenka legislativně „vyzbrojených“ odborů mně rozhodně není cizí. Na druhou stranu jsem toho názoru, že správní dozor by měl v tomto směru náležet pouze a jen orgánům státní moci, které by na rozdíl od odborových organizací měly provádět svou kontrolní činnost vždy nezávisle a profesionálně. Úskalím této myšlenky ve prospěch zrušených pravomocí odborových organizací však může být rychlost a bezprostřednost prováděného správního dozoru ze strany orgánů státní správy.

V současné době proto mají odborové organizace právo vykonávat kontrolu výhradně nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, protože tuto kontrolu lze považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním úkolem odborových organizací. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly, a za tím účelem jí zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel své povinnosti plní a zda vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Na úseku vyšetřování

---

<sup>80</sup> Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva ČNR o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

<sup>81</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.03. 2008, sp. zn. PL. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 143, dostupné na <http://kraken.slv.cz/Pl.US83/06>



pracovních úrazů se odborové organizace spolupodílejí na zjišťování příčin pracovních úrazů, popřípadě tyto příčiny samostatně objasňují.<sup>82</sup> Krom oblasti vyšetřování pracovních úrazů se odborové organizace mohou podílet rovněž na zjišťování příčin nemocí z povolání a také například kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky.<sup>83</sup>

### 3.2.3 Právo rozhodování

Právo rozhodování zástupců zaměstnanců je zajímavé především prizmatem historické geneze a jako takové oproti dřívější právní úpravě citelně oslabilo v neprospěch zástupců zaměstnanců – odborové organizace. Na tomto místě bych pak rád poukázal především na právo odborových organizací rozhodovat o zákazu dalších prací v případě možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců a dokonce i možnosti zakázat práci přesčas a práci v noci. Stejně tak jako v předešlé pasáži o kontrolním právu zástupců zaměstnanců, zasáhl formou negativního zákonodárce Ústavní soud České republiky i do těchto práv.

Podle nálezu ÚS č. 116/2008 Sb. rozhodovací pravomoc odborové organizace daná ustanovením § 322 odst. 2 ZPr (tj. právo zakázat další práce při bezprostředním ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců a právo zakázat práci přesčas a v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců) je neproporcionální a nadbytečná, protože povinnost odstranit zjištěné závady plyne zaměstnavateli přímo ze zákona. Tato pravomoc odborové organizace se tedy podle uvedeného nálezu jeví jako porušení čl. 11 odst. 1 Listiny (Každý má právo vlastnit majetek. Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu. Dědění se zaručuje).

Zde bych ještě rád poukázal na bod 142<sup>84</sup> odůvodnění výše uvedeného nálezu Ústavního soudu České republiky, ve kterém navrhovatel považuje ve své replice názor ČMKOS za zcela překvapivý. ČMKOS totiž ve svém vyjádření k meritu věci považoval závazný pokyn dle § 322 odst. 2 písm. b) NZP a zákaz práce přesčas a práce v noci dle § 322 odst. 2 písm. b) NZP za nezávazné a ty měly být chápány pouze jako doporučení. ČMKOS taktéž poukázal na to, daná

---

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 407.

<sup>83</sup> § 322 odst. 1 písm. b), d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>84</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.03. 2008, sp. zn. PL. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 142, dostupné na <http://kraken.slv.cz/Pl.US83/06>

kontrolní činnost a možnost ukládat zmíněná opatření je, mimo jiné, svěřena do působnosti inspektorátů práce dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, což dokládá duplicitu právní úpravy a konkurenční výkon kontrolní činnosti. V daném případě je pak zaměstnavatel povinen vstupovat, bez možnosti volby, do smluvních vztahů s odborovými organizacemi, jakožto subjektem, který nad ním vykonává veřejnou moc, vykonává dozor a je oprávněn ukládat mu závazné pokyny a zákazy.

Odborová organizace zcela samostatně rozhoduje ve věcech, které se týkají jejího vzniku, vnitřního uspořádání, činnosti, majetku, výše příspěvků i případného zaměstnání osob apod. Tyto pravomoci však ve většině případů nejsou upravovány pracovním právem. Shora uvedené pravomoci vznikají odborové organizaci jako právnické osobě vzniklé na základě občanského zákoníku (do 31. 12. 2013 na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování).

## 4. Druhy kolektivních smluv

### 4.1 Pojem kolektivních smluv a druhy kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy můžeme vymežit jako dvoustranné pracovněprávní jednání uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, a jde – li o kolektivní smlouvu vyššího stupně, mezi odborovou organizací či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé, jejich obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice formami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.<sup>85</sup> *Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání.*<sup>86</sup> Kolektivnímu vyjednávání bude věnována samostatná kapitola níže.

#### 4.1.2 Podniková kolektivní smlouva

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírají mezi sebou příslušné odborové orgány a zaměstnavatelé. Při sjednávání a uzavírání podnikových kolektivních smluv je nutno respektovat § 24 ZPr, dle kterého platí, že *působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.* Toto ustanovení je třeba zdůraznit především z toho důvodu, že ještě donedávna tomu tak nebylo. Znění § 24 odst. 2 ZPr před nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., umožňovalo, aby zaměstnavatel uzavřel podnikovou kolektivní smlouvu pouze s odborovou organizací, která má určitý reprezentativní počet svých členů u toho kterého zaměstnavatele. Ústavní soud ČR svým nálezem výše uvedené ustanovení ZPr zrušil s tím odůvodněním, že takovýto postup je v rozporu

---

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 415.

<sup>86</sup> § 23 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

s ustanovením čl. 27 odst. 2 LZPS, neboť zvýhodňuje určité odborové organizace na úkor jiných. Stávající právní úprava již nikoho nevylučuje a nemá tak diskriminační charakter.<sup>87</sup>

Určité novum – ve srovnání s dřívější právní úpravou – přinesl ZP v tom směru, že právní úprava nyní umožňuje, aby strany mohly uzavřít případně i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, což může být příhodné typicky pro uskupení podniků vlastnický propojených do koncernů. Nenechme se tedy zmýlit terminologickým označením, neboť tzv. podnikové kolektivní smlouvy mohou být uzavírány nejen pro jeden podnik, ale například i pro jeho organizační jednotku, typicky odštěpený závod. Uvedený model podnikových kolektivních smluv chápaných – ve srovnání s dřívější právní úpravou – v širším slova smyslu využívají v aplikační praxi zejména větší zaměstnavatelské subjekty, které mají své organizační jednotky rozmístěny v různých obcích či krajích na území České republiky. Praxe ukazuje, že podnikové kolektivní smlouvy bývají obsahově výrazně rozmanitější ve srovnání s kolektivními smlouvami vyššího stupně.<sup>88</sup>

I v době, kdy byl pojem podnik běžně užívaným termínem českého obchodního práva, se zákoník práce použití pojmu podnik a podnikový (vyjma několika výjimek souvisejících však zejména se státním podnikem) až úzkostlivě bránil. Označení kolektivní smlouvy za „podnikovou“ je pak bylo (a je) třeba vnímat v této souvislosti; nejedná se tedy vždy nezbytně o smlouvu „pokrývající“ (jak by název napovídal) jeden podnik (závod), ale o smlouvu, která řeší vztahy kolektivního pracovního práva na „podnikové“ – rozuměj základní – úrovni, přičemž významnou změnou oproti právní úpravě této problematiky do 31. 12. 2006 je možnost plurality subjektů na obou smluvních stranách (ZPr z r. 1965 neupravoval možnost, kdy by podniková kolektivní smlouva byla uzavřena též „více zaměstnavateli“).<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.03. 2008, sp. zn. PL. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), dostupné na <http://kraken.slv.cz/Pl.US83/06>

<sup>88</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 492.

<sup>89</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: ;. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 161.

### 4.1.3 Kolektivní smlouva vyššího stupně

Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírají mezi sebou vyšší odborové orgány (např. odborové svazy) a organizace (jedna nebo více) zaměstnavatelů. Tyto kolektivní smlouvy se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů, kteří jsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů.<sup>90</sup> Partnerem vyššího odborového orgánu při uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně tedy nutně musí být vždy alespoň jedna organizace zaměstnavatelů.

Jednat o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně a uzavírat tuto smlouvu může podle zákona o kolektivním vyjednávání za odborovou stranu zástupce příslušného vyššího odborového orgánu, jehož oprávnění vyplývá ze stanov odborové organizace, případně z vnitřního předpisu příslušného odborového orgánu, a za stranu zaměstnavatelů zástupce příslušné organizace zaměstnavatelů, jehož oprávnění k uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně vyplývá z předpisu této organizace.<sup>91</sup> Maximální počet zaměstnavatelů není právní úpravou nijak limitován. Zpravidla se jedná o kolektivní smlouvy uzavírané pro celá odvětví či obory (odtud běžné označení „odvětvové“ kolektivní smlouvy).<sup>92</sup> Aktuálně je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena například pro odvětví dopravy, a to na období od let 2017 – 2020 mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR. Dále pak pro demonstraci také mezi Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů v ČR a Zemědělským svazem ČR.<sup>93</sup>

Zatímco například v Německu nebo v zemích severní Evropy (Dánsko, Švédsko) je institut tarifních smluv využíván ve velkém rozsahu a pokrývá většinu (80 – 90%) zaměstnanců tammích národních hospodářství, v České republice panuje zatím stále poměrně nízké procento pokrytí tímto druhem kolektivních smluv, ačkoli právní úprava jejich širšímu využití nijak nebrání. I tato česká zkušenost s tarifními smlouvami nicméně potvrzuje, že pracovní právo a sociální dialog jsou obory, ve kterých se odráží tradice jednotlivých zemí a

---

<sup>90</sup> KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 8072632337, s. 131.

<sup>91</sup> KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 8072632337, s. 131-132.

<sup>92</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 492.

<sup>93</sup> Údaj z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz). Ke dni 05. 10. 2017.

aplikační praxe jiných zemí – jakkoli pozitivní – není jednoduše přenositelný do jiného právního prostředí, prostředí s jinou tradicí.<sup>94</sup>

#### **4.1.4 Vztah podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně**

Dle § 27 odst. 1 ZPr platí, že *k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží*. Tak jako vyplývají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům z podnikových kolektivních smluv, vznikají přímé nároky zaměstnancům rovněž z kolektivních smluv vyššího stupně. Není proto třeba, aby se závazky z kolektivních duplovaly v podnikových kolektivních smlouvách.

Vztah obou druhů kolektivních smluv byl do 31. 12. 2013 upraven na principu částečné neplatnosti těch ustanovení podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Od 1. 1. 2014 byla tato koncepce nahrazena konceptem zdánlivosti (nicotnosti), resp. „částečné zdánlivosti“. Důvodová zpráva k příslušnému novelizačnímu bodu zákona č. 303/2013 Sb. (kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva), uvádí: „Věcný základ ... je stejný jako v dosavadním znění § 27 odst. 1 zákoníku práce. Nově se však navrhuje nahradit neplatnost části právního jednání úpravou, že k právním jednáním, která by přiznávala zaměstnancům práva v menším rozsahu, než kolektivní smlouva vyššího stupně, se nebude přihlížet.“ Takové právní jednání bude tedy třeba posuzovat jako nicotné, zdánlivé (srov. § 554 ObčZ), resp. částečně zdánlivé.<sup>95</sup>

Zároveň může nastat situace, že podniková kolektivní smlouva upravuje některá práva výhodněji než kolektivní smlouva vyššího stupně. V takovém případě bude muset zaměstnavatel plnit dle této kolektivní smlouvy „nižšího“ stupně. Kolektivní smlouva vyššího stupně za jistých okolností může působit jako podniková kolektivní smlouva a to v tom případě, kdy podniková kolektivní smlouva u zaměstnavatele nebude uzavřena či pozbude účinnosti.

<sup>94</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 492.

<sup>95</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce*: ;. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 177.

Pojmovým znakem kolektivních smluv vyššího stupně je dále umožnění jejich extenze, přesněji hovoříme o rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označovaném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (§ 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů). Vlastní způsob rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně však v minulosti, ještě před nabytím účinnosti současného ZP, doznal změn.<sup>96</sup>

Návrhem skupiny 52 poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky se navrhovatel domohl zrušení ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání pro rozpor s č. 11 odst. 1, čl. 26 ve spojení čl. 4 odst. 4 Listiny a čl. 1, čl. 81 a čl. 90 Ústavy. Zároveň však ÚS s odkazem na to, že bez přiměřené legisvakance by mělo zrušení předmětného ustanovení ústavně nežádoucí neúplnost zákona, odložil účinnost derogačního nálezu, a to ke dni 31. březnu 2004. Tím ÚS vytvořil zákonodárci dostatek časového prostoru pro ústavně souladnou implementaci zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Pro dalekosáhlý význam tohoto zásahu negativního zákonodárce na tomto místě alespoň stručně zmíním argumenty navrhovatele. Navrhovatel hned na úvod poukazuje na nesoulad napadené právní úpravy s čl. 1 Ústavy a to z následujícího důvodu., Z obecného posouzení řadí kolektivní smlouvu ke smlouvám soukromoprávním a tím pádem by svobodná vůle kontrahentů neměla být omezována. Dle navrhovatele napadená právní úprava taktéž porušila prastarou právní zásadu, podle které smlouva může upravovat pouze vztahy mezi zúčastněnými stranami.<sup>97</sup>

Za zajímavé shledávám, že navrhovatel považoval za deficit zákonné úpravy fakt, že zaměstnavatel, na kterého se závaznost smlouvy rozšiřovala, neměl prakticky možnost se proti takovému postupu bránit. Ministerstvo totiž při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv nevydávalo žádné rozhodnutí, které by mělo charakter správního rozhodnutí. Tím bylo znemožněno podávat proti

<sup>96</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 492.

<sup>97</sup> Nález Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 40/02 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 199/2003 Sb.), dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-199>

rozšíření opravný prostředek. Poukázáno bylo taktéž na skutečnost, že podle napadené úpravy § 7 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání bylo možné rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně jen na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami. Z této formulace zákonného znění navrhovatel vyvozoval neurčitost a nesrozumitelnost textu, neboť při velkém počtu dotčených zaměstnavatelů nebylo možno zkoumat individuální podmínky jednotlivých zaměstnavatelů. To mělo mít za následek vznik obtížné ekonomické situace, zejména pak u zaměstnavatelů malého rozsahu.

Nakonec navrhovatel uvedl za neústavní i skutečnost, že napadené ustanovení zaměstnavatele diskriminuje a zároveň nepřímou nutí k tomu, aby vstupovali do svazu zaměstnavatelů, což považuje za rozporné s právem svobody sdružování podle čl. 27 odst. 1 Listiny. Tímto omezením je tedy negativní stránka této svobody, tj. práva svobodně se rozhodnout nebýt členem určitého sdružení a tomu odpovídajícímu zákazu kohokoli ke sdružování donucovat.

Právní úprava tak reagovala na požadavky nové právní úpravy předestřené ve shora uvedeném nálezu Ústavního soudu č. 199/2003 Sb., ve kterém byla dovozena výjimečnost extenze tarifní, tudíž skutečnost, že rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy je možné přijmout jen v mimořádně odůvodněných případech veřejného zájmu. Ústavní soud totiž dospěl k závěru, že možnost rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyžaduje, aby priorita veřejného statku před právem vlastnickým byla podmíněna legitimitou (reprezentativností) systému kolektivního vyjednávání.<sup>98</sup> Reprezentativností je zde myšlena legitimita k zastupování veřejného zájmu. Za takovou považuje kupř. právní úprava německá (§ 12 odst. 1 zákona o tarifní smlouvě) hranici 50 % zaměstnavatelů působících v daném oboru. Jinými slovy, ministr práce a sociálních věcí Spolkové republiky Německo může prohlásit určitou kolektivní smlouvu (*Tarif-vertrag*) za všeobecně závaznou toliko tehdy, participovalo-li se na jejím uzavření v rámci zúčastněných zaměstnavatelských svazů nejméně 50 % zaměstnavatelů daného oboru.<sup>99</sup>

Po výše uvedeném nálezu ÚS je tedy dnešní úprava rozšiřování KSVS odlišná. Pro posouzení, zda se rozšířená KSVS vztahuje na konkrétní

<sup>98</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 493.

<sup>99</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce*: ;. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 169.



zaměstnavatele, je podstatným prvkem určení převažující činnosti. V souladu s § 7 odst. 1 KoIVyj je okruh zaměstnavatelů, na které se rozšíření KSVS vztahuje, vymezen ve sdělení MPSV výčtem převažujících činností, a to podle klasifikace ekonomických činností CZ – NACE. Obecně lze říci, že hlavní ekonomickou činností je taková činnost, která se nejvíce podílí na tvorbě přidané hodnoty u daného zaměstnavatele. Na základě určení převažující (hlavní) ekonomické činnosti pak může zaměstnavatel posoudit, zda se na něj vztahuje některá z rozšířených KSVS, jejichž přehled je dostupný na stránkách MPSV.<sup>100</sup>

#### 4.1.5 Exkurz – kolektivní dohoda

Na tomto místě bych rád stručně poukázal na institut kolektivních dohod, které jsou upraveny v § 143 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „ZSS“). Dle dikce zákona je kolektivní dohoda prostředek, jenž má vést *ke zlepšení podmínek výkonu služby, zejména zdravotních, sociálních nebo kulturních, je možné v kolektivní dohodě upravit práva státních zaměstnanců, jakož i práva a povinnosti stran této dohody.*<sup>101</sup> Kolektivní dohody ve své práci zmiňuji především z toho důvodu, že se nápadně podobají kolektivním smlouvám. Ostatně sám ZSS v § 143 odst. 3 stanovil, že *postup při uzavírání kolektivní dohody se řídí § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Platnost a účinnost kolektivní dohody se řídí § 26 zákoníku práce.*<sup>102</sup> Vzhledem k tomu, že úprava kolektivních dohod je v ZSS upravena skutečně velmi kuse, nezbývá než pečlivě zvážit a použít analogii zákonné úpravy kolektivních smluv.

Co se smluvních stran v případě kolektivní dohody týče, platí následující. U kolektivní dohody na „podnikové úrovni“ je na odborové straně opět jedna nebo více odborových organizací. Na straně zaměstnavatelské pak stojí služební orgán nebo více služebních orgánů. Kolektivní dohoda vyššího stupně pak má na straně zaměstnavatelské vládu a na straně druhé odborový svaz nebo více odborových orgánů. Služební orgán je dle definice v § 10 zákona o státní službě osoba, která jedná a rozhoduje. V případě kolektivních dohod vyššího stupně je zřejmé, že na druhé straně stojí Česká republika, za kterou jedná vláda. Pro

---

<sup>100</sup> VEJSADA, Daniel a ERKÉNYI, Tereza. Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 26-30. ISSN 0032-6208.

<sup>101</sup> § 143 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

<sup>102</sup> § 143 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

smlouvu i dohodu shodně platí, že odborová organizace, která vyjednává, musí u zaměstnavatele působit (§ 286 zákoníku práce, § 133 zákona o státní službě).<sup>103</sup>

Kolektivní dohoda se samozřejmě vztahuje pouze na státní zaměstnance, kteří podléhají zákonu o státní službě. Dle definice § 6 tohoto zákona je státním zaměstnancem fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu služby.<sup>104</sup>

Dle názoru Šubrta ustanovení § 143 odst. 1 zákona o státní službě umožňuje zakládat hromadná práva zaměstnanců, například v úpravě pracovního prostředí a bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců ve službě, nikoliv individuální nároky. Kolektivní dohoda může jen upravovat bližší podmínky, za nichž jsou individuální práva, založená právním předpisem, uspokojována. To vyplývá ze skutečnosti, že ve veřejném právu je zakázáno se od zákona odchylovat. Stanovení individuálních práv zaměstnanců výhodněji oproti zákonu je vždy odchýlením se od zákona. Dodržení tohoto práva je významné z hlediska respektování principů právního státu. Právě z těchto důvodů musí být nároky státních zaměstnanců stanoveny zákonem či prováděcím právním předpisem. I to je důvod, proč bylo postupně k zákonu o státní službě vydáno 22 prováděcích právních předpisů.<sup>105</sup> Závěrem bych snad jen dodal, že se jedná o institut čistě veřejnoprávního charakteru. Ostatně kdyby tomu tak nebylo, stačilo by provést novelizaci zákoníku práce.

## 4.2 Obsah kolektivní smlouvy

Dle obecné úpravy zákoníku práce platí, že v „*kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.*“<sup>106</sup>

Zákoník práce tedy vymezuje obsah kolektivních smluv jen rámcově. Na rozdíl od dříve platných úprav nenalezneme v tomto zákoně ani v zákoně o

---

<sup>103</sup> VOZÁBOVÁ, Eva. Uzavírání a závaznost kolektivních smluv z hlediska zaměstnavatele. Mzdová evidence. Práce a mzda. 2009, roč. 57, č. 1, s. 35. ISSN 0032-6208.

<sup>104</sup> Tamtéž.

<sup>105</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní dohoda vyššího stupně pro zaměstnance ve služebním poměru. Práce a mzda. 2017, roč. 65, č. 6, s. 49 – 50, ISSN 0032-6208.

<sup>106</sup> § 23 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

kolektivním vyjednáváním povinné obsahové vymezení kolektivních smluv. Naopak pracovněprávní předpisy (zákonné i podzákonné) dávají dnes dostatečný prostor pro smluvní volnost stran, které si samy určují konkrétní obsah kolektivní smlouvy.<sup>107</sup> Zároveň ve větě druhé výše citovaného ustanovení je stanoven limit, který má zabránit tomu, aby kolektivní smlouvy obsahovaly jakýsi „dumping“ minimálních práv stanovených zákonem. Teoreticky a pravděpodobně i v praxi k tomu však dojít může. Takové právní jednání by bylo považováno dle subsidiárně použitého občanského zákoníku<sup>108</sup> za jednání zdánlivé (nicotné) a hledělo by se na něj, jako by k němu nikdy nedošlo.

Co do obsahu kolektivních smluv platí základní právní princip, a to princip, na kterém zákoník práce spočívá, tj. zásada „*co není zakázáno, je dovoleno*“ § 4a ZP ve spojení s § 1 odst. 2 NOZ), se přirozeně promítá i do kolektivních smluv.<sup>109</sup> Tato zásada je však určité novum v zákoníku práce, jelikož do něj byla zapracována až novelou zákoníku práce, která je účinná od 1. 1. 2012. Do té doby § 4b ZPr zastával princip „*co není dovoleno, je zakázáno*“. Tím podle mého došlo nepochybně k posílení dispozitivní úpravy na úkor kogentní úpravy. Účastníci kolektivní smlouvy si proto mohou ujednat jakýkoli závazek, který zákoník práce výslovně nezakazuje nebo se nejedná o závazek, který by byl v nějakém směru nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce jako nejméně nebo nejvýše přípustné.<sup>110</sup> Pro demonstraci by tedy nepochybně bylo neplatné takové ustanovení kolektivní smlouvy, které by za dobu práce v sobotu a neděli přiznávalo jen 5% příplatek, když § 118 ZPr kogentně stanovil, že za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku.

Dle současné pracovněprávní teorie rozlišují autoři učebnic obsah kolektivních smluv na dvě, popřípadě tři množiny ustanovení. Tou první jsou ustanovení normativní, mezi které řadíme základní mzdová (platová) a ostatní práva v pracovněprávních vztazích jednotlivých zaměstnanců. Tato část kolektivní smlouvy je pak proto zároveň pramenem pracovního práva.<sup>111</sup>

---

<sup>107</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s.420.

<sup>108</sup> § 554 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

<sup>109</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 484.

<sup>110</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 484.

<sup>111</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 705.

Takovým právem by bylo například sjednání závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci odměnu 50.000 Kč po odpracování 20 let v pracovním poměru u zaměstnavatele. Bude – li chtít zaměstnanec opírat svůj nárok o tato ustanovení kolektivní smlouvy, bude je moci vymáhat v soudním sporu proti zaměstnavateli dle § 25 odst. 4 ZPr, podle kterého platí, že *práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.*

Do druhé kategorie a v případě Hůrky zároveň i poslední kategorie patří všechny ostatní závazky, zpravidla upravující kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, z nichž nevznikají zaměstnancům žádné individuální nároky, jsou „pouhými“ závazky obligační (smluvní) povahy (například sjednání závazku odborové organizace zvat zástupce zaměstnavatele na výroční schůze odborové organizace nejméně dvakrát ročně).<sup>112</sup> Dojde – li k případnému sporu mezi smluvními stranami ve věci nároku na obligační práva, bude se ve smyslu § 10 KolVyj jednat o kolektivní spor, o kterém bude moci proběhnout řízení před zprostředkovatelem dle § 11 KolVyj.

Galvas ve své učebnici hovoří navíc o ujednáních proklamativních, která však nejsou pramenem práva a nezakládají žádné závazky. Jsou to ustanovení tohoto typu, že „zaměstnavatel uznává odborovou organizaci za jediného představitele zaměstnanců“ apod.<sup>113</sup>

Co bylo výše uvedeno k problematice věcného obsahu kolektivních smluv, platí v plném rozsahu pro podnikatelskou sféru. To se však nedá říci o tzv. rozpočtové (neboli nepodnikatelské) sféře. Zatímco zaměstnavatelům v podnikatelské sféře poskytuje zákoník práce maximální možnou svobodu, pokud jde o volnost obsahové podoby kolektivní smlouvy, zaměstnavatelé (a tím i zprostředkovaně i zaměstnanci) rozpočtové sféry jsou zákoníkem práce výslovně vyloučeni.<sup>114</sup>

Můžeme tedy říci, že kolektivní smlouvy jsou svým charakterem smlouvami soukromoprávními, které však obsahují v určité míře i prvky veřejnoprávní. Je tomu tak v částech normativních, když stát garantuje

---

<sup>112</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 485.

<sup>113</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 705.

<sup>114</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 485.

prostřednictvím právních norem závaznost kolektivních smluv i mimo okruh jejich účastníků (resp. jimi reprezentovaných zaměstnanců a zaměstnavatelů) a činí z nich pramen práva. Tyto veřejnoprávní prvky lze v ještě zřetelnější míře spatřovat zejména v případě tzv. extenze vyšších kolektivních smluv, kde stát zabezpečuje, resp. právními předpisy upravuje, proces rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na zaměstnavatele, pro které není taková smlouva závazná s ohledem na § 25 odst. 2 písm. a).<sup>115</sup>

### **4.3 Uzavření kolektivní smlouvy, platnost, účinnost kolektivní smlouvy, závaznost**

Proces postupů při uzavírání kolektivních smluv je upraven v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Dle § 8 odst. 1 KoLVyj je kolektivní vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Dle § 8 odst. 2 KoLVyj je pak smluvní strana, která návrh obdržela, povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů. Je však možné v této fázi dohodnout delší dobu pro vyjádření než 7 dnů. V tuto chvíli vzniká povinnost strany příjemce (druhé strany), se vyjádřit v rozsahu částí, se kterými nesouhlasí, resp. má vůči nim nějaké námitky. V § 8 odst. 3 KoLVyj ukládá smluvním stranám povinnost vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Zároveň dle § 8 odst. 4 KoLVyj platí, že návrh by měl být předložen alespoň 60 dní před koncem účinnosti předešlé kolektivní smlouvy. Jedná se však o lhůtu pořádkovou, se kterou není spojena žádná zvláštní sankce. Dle § 8 odst. 5 KoLVyj si strany mohou v kolektivní smlouvě sjednat možnost změny kolektivní smlouvy. Mohla by tak být do kolektivní smlouvy vtělena i civilistická zásada „clausula rebus sic stantibus“.<sup>116</sup> V případě, že kolektivní smlouva neobsahuje dohodu o možnosti změny kolektivní smlouvy, nelze změnu na druhém účastníkovi požadovat, a to ani pod tlakem stávky nebo výluky.<sup>117</sup>

---

<sup>115</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce*: ;. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 161.

<sup>116</sup> § 8 odst. 1 -5 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>117</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1.

Z § 26 odst. 1 ZPr vyplývá, že kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Zároveň zákon v tomto ustanovení stanoví rigidní ustanovení o možnosti výpovědi kolektivní smlouvy, které umožňuje takto činit stranám nejméně po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Zákoník práce zároveň stanoví poměrně dlouhou výpověď dobu, která činí 6 měsíců a začíná běžet až prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Z dikce zákona tedy zároveň vyplývá, že kolektivní smlouva bude vždy účinná alespoň po dobu 13 měsíců.<sup>118</sup> Tato rigidnost je zde stanovena zcela na místě, neboť výpověď kolektivní smlouvy může mít vliv na legitimní zájmy tisíce zaměstnanců. Na straně druhé dává dlouhá výpovědní doba dostatek času zaměstnavateli pro provedení nutných opatření.

Co je velmi zajímavé a odchylné od obecné úpravy, je možnost retroaktivity, tj. zpětné účinnosti kolektivních smluv, která vyplývá z ustanovení § 26 odst. 2 zákoníku práce. Obvykle tedy bývají zpětná plnění, která nejsou na základě tohoto ustanovení plněním bez právního důvodu (§ 2991 odst. 2 občanského zákoníku), např. u smluv, které jsou uzavřeny až po novém roce, ale na období od 1. 1. nového roku.<sup>119</sup>

Jakkoli by mohly být smluvní strany sváděny k nahrazení kolektivní smlouvy některou ze smluv upravených NOZ, zákoník práce tuto ideu zcela kategoricky vylučuje. Zákoník práce tak činí v § 28 odst. 1, dle kterého platí, že *kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.*<sup>120</sup> Leč obecně platí, že na základě principu subsidiarity NOZ k ZPr existuje vzájemná provázanost mezi těmito zákony, nelze s ohledem na specifickou kolektivních smluv uzavřít namísto kolektivních smluv ani žádnou jinou inominátní smlouvu dle NOZ. Výše uvedené kogentní ustanovení o vyloučení této možnosti tak podtrhuje význam a samostatnost kolektivních smluv, které jsou v tomto pojetí čistě v gesci pracovněprávního zákonodárství (ZPr, KoIVyj). Je tudíž vytvořen jakýsi nepropustný štít, který má zabránit jakémukoli obcházení kolektivních smluv formou pojmenovaných či nepojmenovaných smluv upravených v NOZ. Nakonec můžeme říci, že kolektivní smlouvy jsou smlouvami sui generis.

Vyloučení subsidiarity podstatné části NOZ ve vztahu ke kolektivním smlouvám je dáno specifickou povahou kolektivního vyjednávání, kdy se

---

<sup>118</sup> § 26 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>119</sup> VOZÁBOVÁ, Eva. Uzavírání a závaznost kolektivních smluv z hlediska zaměstnavatele. Mzdová evidence. Práce a mzda. 2009, roč. 57, č. 1, s. 41-44. ISSN 0032-6208.

<sup>120</sup> § 28 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

neuplatní autonomie vůle smluvních stran, ta je naopak do značné míry omezena, neboť smluvní strany mají povinnost spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost (§ 8 odst. 3 KolVyj), a to i když například nechtějí a dobrovolně by o kolektivní smlouvě nejednaly. Vyloučení subsidiarity NOZ ve vztahu k některým jeho ustanovením je založeno i normativním charakterem kolektivních smluv a skutečností, že proces kolektivního vyjednávání je řešen samostatným zákonem, KolVyj. Ustanovení § 28 ZP tak představuje výslovné vynětí procesu uzavírání kolektivních smluv z působnosti jakéhokoli jiného právního předpisu. Kolektivní smlouvu nelze nahrazovat jakýmkoliv jiným smluvním dokumentem a nelze ji uzavírat jiným způsobem než tím, který je uveden v KolVyj.<sup>121</sup>

Zákon o kolektivním vyjednávání rozlišuje mezi platností, účinností a závazností kolektivní smlouvy. Aby byla kolektivní smlouva platná, musí být dle ZPr *uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.*<sup>122</sup> Tato podmínka však pochopitelně nebude splněna tehdy, dojde – li k situaci předpokládané v § 13 odst. 6 KolVyj. Dle tohoto ustanovení platí, že *doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.*<sup>123</sup>

Ve vztahu k platnosti kolektivní smlouvy je právní úprava mimořádně přísná, pokud jde o náležitosti formy. ZPr nejenom že zakazuje nahradit kolektivní smlouvu jakoukoli inominátní smlouvou dle práva občanského, ale zakazuje v § 27 odst. 2 pod sankcí nicotnosti rovněž uzavírání kolektivních smluv jinou formou než formou písemnou. Kromě obligatorní písemné formy je zároveň kladen důraz na to, aby kolektivní smlouva byla podepsána smluvními stranami na téže listině.<sup>124</sup>

Závaznou z hlediska časového se kolektivní smlouva stává okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem obou zástupců smluvních stran. O závaznosti pojednává také z hlediska rozsahu působnosti kolektivní smlouvy zákoník práce (§ 25 odst. 1,2), a pokud jde o kolektivní smlouvu vyššího stupně, § 7 KolVyj, podle něhož je možno rozšířit její závaznost. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele je považováno za opatření státu podporující

---

<sup>121</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 487.

<sup>122</sup> § 27 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>123</sup> § 13 odst. 6 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>124</sup> § 27 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

kolektivní vyjednávání. Vždy však jde pouze o rozšíření normativních závazků dané kolektivní smlouvy.<sup>125</sup> Dle § 25 odst. 1 ZPr bude kolektivní smlouva vždy závazná pro její smluvní strany. V 25 odst. 2 ZPr je pak dále stanoveno, že *kolektivní smlouva je závazná také pro:*

- a) *zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,*
- b) *zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,*
- c) *odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.*<sup>126</sup>

Určitou výjimku představuje § 7a KolVyj, který stanoví, že kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou závazné od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení podle § 7 odst. 1 ve Sbírce zákonů pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, s výjimkou zaměstnavatele, na kterého byl nejpozději k výše uvedenému dni počátku závaznosti prohlášen konkurs. Dále nebude kolektivní smlouva vyššího stupně závazná taktéž pro zaměstnavatele, kteří k okamžiku závaznosti zaměstnávají více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením a pro malé zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců. Stejná výjimka platí taktéž pro takového zaměstnavatele, u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky ke dni závaznosti trvají a v neposlední řadě pro ty zaměstnavatele, pro které je v danou chvíli závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.<sup>127</sup> Jedná se tedy o případy, kdy zákonodárce z těchto odůvodněných důvodů závaznost kolektivních smluv vyššího stupně vyloučil.

#### **4.4. Uložení kolektivních smluv a seznámení se s jejich obsahem**

Dojde – li ke zdárnému uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, vzniká dle § 9 odst. 1 povinnost smluvní strany na straně zaměstnavatele odevzdat

<sup>125</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 425.

<sup>126</sup> § 25 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>127</sup> § 7a zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.



k uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně a rozhodnutí rozhodce Ministerstvu práce a sociálních věcí.<sup>128</sup> Povinnost zaslat kolektivní smlouvu vyššího stupně k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí má zaměstnavatelská strana podle § 12 vyhlášky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, do 14 dnů od jejího uzavření. Nesplnění této povinnosti je porušením povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů a může být spojeno se sankčními důsledky.<sup>129</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí kolektivní smlouvy vyššího stupně ukládá a uveřejňuje oznámení o jejich uložení ve Sbírce zákonů. Jestliže je o to MPSV požádáno, je povinnost na žádost a za stanovený poplatek poskytnout žadateli stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně.<sup>130</sup>

Smluvní strany jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně 5 let od skončení doby jejich platnosti.<sup>131</sup> To má bezesporu své ratio pro vyšší právní jistotu oprávněných pro případné vymáhání nároků soudní cestou.

Povinnost uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně u Ministerstva práce a sociálních věcí není spojena s žádnými hmotněprávními účinky. I když je její nezaslání porušením povinnosti vyplývající z pracovněprávního předpisu, nezakládá neplatnost smlouvy. Nezakládá ani povinnost Ministerstva práce a sociálních věcí zkoumat při uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně její obsah z hlediska souladu s pracovněprávními předpisy.<sup>132</sup> Lze tedy shrnout, že oznámením o uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně ve Sbírce zákonů se plní povinnost zaměstnavatele stanovená zákonem, která má evidenční charakter. Tato evidence zároveň nezaručuje správnost obsahu této smlouvy.

Neméně důležitou povinností vedle uložení kolektivních smluv vyššího stupně je taktéž seznámení zaměstnanců s jejich obsahem. Oproti povinnosti ukládat pouze kolektivní smlouvy vyššího stupně, se povinnost seznámení s obsahem kolektivních smluv dle dikce zákona vztahuje taktéž na podnikové kolektivní smlouvy.

---

<sup>128</sup> § 9 odst. 1 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>129</sup> KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 8072632337, s. 136.

<sup>130</sup> § 9 odst. 2 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>131</sup> § 9 odst. 3 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>132</sup> KOTTNAUER, Antonín a Jiří TÝC. *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*. 3., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 8072632337, s. 136.

Zákoník práce v § 29 ukládá povinnost smluvním stranám kolektivní smlouvy, aby od uzavření kolektivní smlouvy seznámily všechny zaměstnance s jejím obsahem. To se samozřejmě týká i kolektivní smlouvy vyššího stupně. Nevylučuje se ve smlouvě dohodnout konkrétní postup při tomto seznámení. Ze zákona (§ 8 odst. 5 KolVyj) lze potom dovodit, že povinnost seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy se vztahuje i na přijaté změny kolektivní smlouvy. Zákoník práce stanoví také povinnost zaměstnavatele zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.<sup>133</sup> V této otázce vyvstává zajímavá otázka, kterou se zabývá kolektiv autorů kolem Miroslava Bělina ve svém komentáři k zákoníku práce. Zákonem neřešenou otázkou totiž zůstává, zda by se při extenzivním výkladu dala tato povinnost vztáhnout i na povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž účinnost byla na zaměstnavatele rozšířena vyhlášením příslušného sdělení MPSV ve Sbírce zákonů. Na tuto otázku kolektiv autorů odpovídá kladně, nicméně kladou otázku, kdo vlastně bude výše uvedenou povinnost plnit, neboť může při extenzi kolektivní smlouvy vyššího stupně dojít i na zaměstnavatele, u kterých žádná odborová organizace nepůsobí.<sup>134</sup>

---

<sup>133</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 426.

<sup>134</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: ;. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 183.

## 5. Kolektivní vyjednávání

### 5.1 Pojem, subjekty kolektivního vyjednávání

Patrně nejvhodnější definici pojmu kolektivní vyjednávání nalezneme v mezinárodněprávních dokumentech, konkrétně v Úmluvě MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání z roku 1981, kterou ovšem Česká republika dosud neratifikovala. Uvedená Úmluva MOP obsahuje definici kolektivního vyjednávání respektovanou ve většině zemí. Kolektivním vyjednáváním se rozumí všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky, popřípadě upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.<sup>135</sup>

Zákon zároveň nestanoví povinnost kolektivní smlouvu ve výsledku uzavřít. Její sjednání je tak pouze a jenom výrazem vůle smluvních stran a konečným výsledkem kolektivního vyjednávání. Na druhé straně však stávající právní úprava vyjadřuje veřejný zájem na uzavírání kolektivních smluv, jež jsou prostředkem dosažení případně zachování sociálního smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mají tak zásadní vliv na firemní prosperitu i plnění funkcí veřejných služeb a správy.<sup>136</sup>

Subjekty kolektivního vyjednávání jsou vymezeny v § 1 zákona o kolektivním vyjednávání. Dle dikce zákona jsou jimi odborové organizace, zaměstnavatelé nebo jejich organizace, za případné součinnosti (ingerence) státu.

<sup>137</sup> Co do právní úpravy a postavení těchto subjektů u zaměstnavatele odkazují na kapitolu č. 3 této práce.

### 5.2 Procesní pravidla pro kolektivní vyjednávání

Proces kolektivního vyjednávání je závislý na mnoha okolnostech. Tak především v různých zemích či územních oblastech existují různé modely

---

<sup>135</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 490.

<sup>136</sup> *Kolektivní vyjednávání a jeho systém* [online]. 16. 2. 2015 [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2624-kolektivni-vyjednavani-a-jeho-system>

<sup>137</sup> § 1 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

vyjednávání, někdy se na tomto místě hovoří o evropském, americkém nebo asijském modelu, přičemž pro každý z nich jsou vymezeny určité společné charakteristické znaky, jindy se mluví o národním modelu a v souvislosti s rozvojem nadnárodních společností o mnohonárodní dimenzi kolektivního vyjednávání.<sup>138</sup>

V malých podnicích, kde zaměstnavatel zná osobně všechny zástupce zaměstnanců, probíhá vyjednávání méně formálně, zatímco ve větších podnicích je nutno dodržovat předem dohodnutá pravidla jednání. Obvykle nejprve přednáší své stanovisko s patřičným odůvodněním zaměstnavatel a poté zástupce odborů. Obě strany – účastníci budoucí kolektivní smlouvy, si zpravidla vytvářejí pracovní komise nebo odborné skupiny specializované na dílčí okruhy otázek (mezd, pracovní doby, zaměstnanosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.) Tyto komise si po zahájení jednání často určují svého tajemníka nebo mluvčího, který sděluje dosavadní výsledky jednání širšímu okruhu zájemců.<sup>139</sup>

### 5.3 Strategie a taktika při kolektivním vyjednávání

Vyjednávací týmy jsou složeny zpravidla tak, že obě strany do nich nominují nekonfliktní typy, jednající osoby by měly být dostatečně asertivní, neměly by dávat najevo nadřazenost ani výjimečnost svého postavení. Při jednání není vhodné vystupovat ani příliš komisně, ani naopak familiárně. Dojde – li k zásadním rozporům, je vhodné jednání přerušit na určitou dobu, aby jednající osoby mohly odděleně projednat svá stanoviska a argumentaci se svými nadřízenými nebo ve svých orgánech, popřípadě aby si mohly vyžádat nové dispozice.<sup>140</sup>

Proces kolektivního vyjednávání může být zdlouhavý. Obzvláště pak v těch případech, když bude třeba vypracovat celou řadu analýz za účelem zhodnocení celkového dopadu kolektivní smlouvy na zaměstnavatele. Za tím účelem nepochybně vyjednávací týmy využívají služby celou řadu odborníků, jako jsou ekonomové, právníci či daňoví poradci. Strany by měly během vyjednávání přistupovat k meritu věci seriózně a pokud možno ke konsenzu. Zástupci na straně zaměstnanců by si bezesporu měli před samotným počátkem co

---

<sup>138</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 413.

<sup>139</sup> Tamtéž, s. 413.

<sup>140</sup> Tamtéž, s. 414

možná nejlépe zjistit, jaké je celkové zdraví toho kterého zaměstnavatele a z toho pak vymezit určité mantinely, ve kterých se budou v rámci svých požadavků pohybovat. Jistě nepovede ke konsenzu takový návrh ze strany zaměstnanců, který bude zcela nereálný či dokonce snad pro zaměstnavatele likvidační.

## 6. Spory z kolektivních smluv

### 6.1 Obecně k problematice sporů z kolektivních smluv

V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů, resp. sociálního dialogu, dochází ke střetu různých, často protichůdných, zájmů účastníků. Celý sociální dialog je vlastně středem těchto zájmů a směřuje k výsledku, který je zpravidla určitým kompromisem. V některých případech však strany prosazují své zájmy neústupně a střet zájmů přerůstá v konflikt, který za určitých okolností může nabýt formy právního sporu.<sup>141</sup>

V pracovním právu, jak to odpovídá jeho dělení na část individuálního a kolektivního pracovního práva, existují dva druhy pracovních sporů – individuální a kolektivní. Zatímco individuální pracovní spory se řeší jako jiné civilní spory (obecné soudy), obecný způsob řešení všech kolektivních pracovních sporů stanoven není. Řešení kolektivních pracovních sporů je upraveno pouze jedním právním předpisem, kterým je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Ten upravuje řešení kolektivních sporů, ale pouze tehdy, týká – li se spor uzavření nebo plnění závazků z kolektivní smlouvy. Aplikace tohoto zákona na jiné spory vzniklé v kolektivních pracovněprávních vztazích možná není.<sup>142</sup> Týká – li se tedy o spor o uzavření nebo plnění závazků z kolektivní smlouvy, neproběhne řízení v rámci občanského soudního řízení, nýbrž dle procesu upraveného v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Kolektivní spory jsou definovány prostřednictvím jedné z nemnoha legálních definic obsažených v zákoně o kolektivním vyjednávání, a to v § 10 zákona o kolektivním vyjednávání jako spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců. Je tedy zřejmé, že individuální spor zaměstnance o zaplacení tarifní mzdy, odměny, bonusu apod., jejich konkrétní výše vyplývá z kolektivní smlouvy, tedy nemá charakter kolektivního sporu, jakkoli i předmět tohoto sporu s kolektivní smlouvou úzce souvisí.<sup>143</sup> Z toho tedy plyne především pro zaměstnance, že v rámci uplatnění nároků z normativní části kolektivní

---

<sup>141</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 710.

<sup>142</sup> Tamtéž.

<sup>143</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 498.

smlouvy, z níž jim vzniknou jednotlivé nároky, budou muset uplatňovat svá práva vlastními silami a to prostřednictvím soudů. Individuální pracovní spory však nejsou předmětem této práce a tudíž se jimi nebudu dále zabývat.

Navzdory zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, je ovšem nutno zdůraznit, že spor o sjednání kolektivní smlouvy není *stricto sensu* právním sporem. Přesto, kvůli významu kolektivní smlouvy je i zde patrná snaha zákonodárce poskytnout sociálním partnerům právní rámec řešení jejich konfliktu i v takovéto situaci.<sup>144</sup> Oba typy shora uvedených kolektivních sporů lze řešit jednak v rámci řízení před zprostředkovatelem, jednak v rámci následujícího řízení před rozhodcem.<sup>145</sup>

Prvním předpokladem předcházení právním sporům je především kvalitní právní úprava, a to nejen z hlediska její věcné správnosti a adekvátnosti daným společenským vztahům, ale i z hlediska její jasnosti, srozumitelnosti a jednoduchosti. Tato skutečnost je zvláště významná v pracovním právu, které je v řadě případů interpretováno nikoliv právníky, ale laiky (zaměstnanci, zaměstnavateli a odborovými funkcionáři). Dalším neméně závažným faktorem je i vytvoření takového právního vědomí, aby nedocházelo k porušování práva z neznalosti, popřípadě ke sporům z důvodů domnělého porušování práva. Jedná se o vytvoření takového právního vědomí, aby účastníci znali nejen svá práva, ale i své povinnosti. Shora uvedené můžeme označit jako hmotněprávní prevenci.<sup>146</sup>

Mezinárodní přístupy k řešení pracovních sporů kolektivní povahy mají vymezeny všeobecné principy, předpoklady uplatňování práva na stávkou, omezení tohoto práva, specifické přístupy k omezení práva na stávkou u veřejných služeb, všeobecný zákaz stávek, uplatňování práva na stávkou v mimořádných situacích (válka, stav národního ohrožení atd.), regulace průběhu stávkou a stanoviska k trestněprávním aspektům tohoto práva.<sup>147</sup>

---

<sup>144</sup> PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-138-7, s. 285.

<sup>145</sup> Tamtéž, s. 285.

<sup>146</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 442.

<sup>147</sup> Tomeš, I., Tkáč, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 69.

## 6.2 Řízení před zprostředkovatelem

Z dikce § 8 ZKV plyne, že kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. K této fázi odkazují podrobněji do kapitoly 4.3 mé práce.

Nedojde – li k dohodě na obsahu navrhované kolektivní smlouvy, dochází ke sporu o její uzavření. První fází řešení takového sporu je řízení před zprostředkovatelem. Pokud se strany sporu na zprostředkovateli dohodnou, může jím být jakákoli plně svéprávná fyzická osoba nebo právnická osoba, pokud souhlasí se svým jmenováním do funkce zprostředkovatele. Zprostředkovatel u kolektivních sporů tak nepotřebuje dle platné právní úpravy vysokoškolské vzdělání v oboru právo. V případě, že se strany na zprostředkovateli nedohodnou, pak jej určí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na žádost jedné ze stran sporu, a to jen ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného tímto ministerstvem. Návrh na určení zprostředkovatele však může být podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy.<sup>148</sup> Řízení má obligatorní charakter v tom smyslu, že chce – li alespoň jedna strana ve sporu později dalšími formami pokračovat, musí tato fáze řízení nastat.<sup>149</sup>

Zprostředkovatel ve sporu nerozhoduje. Právní úprava pouze vyžaduje, aby po seznámení s věcí sdělil stranám písemně návrh na řešení sporu. Je na stranách sporu, zda návrh zprostředkovatele na řešení sporu akceptují, či nikoliv. Řada zprostředkovatelů nicméně v praxi výrazně překračuje minimum činnosti požadované zákonem o kolektivním vyjednávání a ve skutečnosti provádí plnohodnotné smírčí řízení.<sup>150</sup> Dle § 12 odst. 1 KolVyj má být zprostředkovatelem sdělen smluvní návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele MPSV, nedohodnou – li se strany jinak.<sup>151</sup>

---

<sup>148</sup> PICHT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-138-7, s. 289.

<sup>149</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 713.

<sup>150</sup> Tamtéž, s. 289.

<sup>151</sup> § 12 odst. 1 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.



Jestliže spor není vyřešen ani do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, považuje se řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné. Smluvní strany mohou v tomto případě požádat MPSV o určení zprostředkovatele nového.<sup>152</sup> Pokud tato fáze řízení před zprostředkovatelem nevedla ke konsenzu smluvních stran, nezbývá než přejít k další zákonem předpokládané fázi, kterou je fáze řešení kolektivního sporu před rozhodcem.

### 6.3 Řízení před rozhodcem

Pokud řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné, může proběhnout řízení před rozhodcem. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem rozhodce stranám nenavrhuje řízení, ale má pravomoc ve věci rozhodnout závazně. Současně je nutno zdůraznit, že se – minimálně v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy – tradičně nejedná o alternativu k soudnímu rozhodnutí ve věci, neboť v kolektivních sporech upravených zákonem o kolektivním vyjednávání není dána pravomoc soudu, aby věc rozhodl v prvním stupni.<sup>153</sup>

Oproti poměrně liberálním nárokům na osobu zprostředkovatele zákon striktně stanovil, že rozhodcem může být pouze fyzická osoba způsobilá k právním úkonům (resp. svéprávná) podle práva České republiky. Taková osoba zároveň musí být zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem. Aby nedošlo k nežádoucí podjatosti v osobě rozhodce, vylučuje zákon, aby stejná osoba byla zprostředkovatelem a rozhodcem v témže kolektivním sporu.<sup>154</sup>

Řízení před rozhodcem se zahajuje podle § 13 odst. 1 KolVyj okamžikem, kdy po písemné dohodě stran přijal rozhodce jejich společný návrh na zahájení řízení. Nedojde – li mezi stranami ke konsenzu na podání návrhu k zahájení řízení, může dle § 13 odst. 2 kterákoli ze smluvních stran podat návrh k zahájení na ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo následně určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců (viz výše). Okamžikem doručení rozhodnutí rozhodci je řízení před rozhodcem zahájeno.

---

<sup>152</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 498.

<sup>153</sup> PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-138-7, s. 290.

<sup>154</sup> § 12 odst. 3, 4 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Oproti řízení před zprostředkovatelem již nepřipouští § 13 odst. 5 KoIVyj žádnou možnou odchylku pro stanovení lhůty rozhodce pro rozhodnutí, když stanoví, že rozhodce sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Zároveň má rozhodce rozhodnout spor v rámci mezi návrhů smluvních stran.<sup>155</sup> To má nepochybně své opodstatnění v tom smyslu, že řízení před rozhodcem přichází na řadu jakožto prostředek *ultima ratio* a zákonodárce v této fázi nepředpokládal, že by jakákoli možná odchylka od zákona mohla vést ke kýženému účelu. Z dikce zákona je tedy zřejmé, že rozhodce je povinen nezávisle na vůli stran a možnou obtížnost věci spor rozhodnout. Rozhodce by se zároveň neměl ve svém rozhodnutí odchýlit od návrhů stran.

Zákon o kolektivním vyjednávání počítá také se soudní ochranou v případě sporu o plnění závazků z kolektivních smluv a to v případě, jestliže je rozhodnutí v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Strany se mohou svým návrhem domáhat změnu nebo zrušení rozhodnutí rozhodce a to ve lhůtě 15 dnů od okamžiku jeho rozhodnutí. Věcně příslušným je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smlouvy strana, proti níž tento návrh směřuje. Soud jedná dle ustanovení občanského soudního řádu upravujících řízení v prvním stupni. Rozhodovat však bude vždy usnesením, proti kterému není možné podat odvolání ani obnovu řízení.<sup>156</sup> Při splnění zákonných podmínek bude možné rozhodnutí soudu napadnout dovoláním či ústavní stížností.

Dojde – li ke zrušení rozhodnutí rozhodce, rozhodne v dalším řízení o sporu též rozhodce, který rozhodoval v předcházejícím řízení. To však nebude platit v případě, nebude – li si to jedna ze stran přát či z jiných důvodů. V takovém případě opět určí ze svého seznamu jiného rozhodce ministerstvo práce a sociálních věcí. Podstatným aspektem zrušujícího rozhodnutí soudu je to, že rozhodce bude při novém rozhodování vázán právním názorem soudu.<sup>157</sup>

## 6.4 Stávka

Stávka je starým a často používaným nástrojem prosazování skupinových zájmů zaměstnanců, který se začíná objevovat současně s námezdní prací. Až do 19. století však byly stávky chápány jako institut nežádoucí, rušící veřejný pořádek a byly stíhány. Teprve později, pod neustálým sociálním tlakem a

<sup>155</sup> § 13 odst. 5 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>156</sup> § 14 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>157</sup> § 14 odst. 3 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání

v souvislosti s legalizací odborového hnutí, se legalizuje i stávka. Na našem území se objevuje stávka jako legální způsob prosazování hospodářských cílů až v 70. letech 19. století.<sup>158</sup> V Masarykově slovníku naučném z roku 1932 byla stávka definována jako „*hromadné přerušování pracovního poměru zaměstnanci, kteří jí chtějí zlepšit své pracovní podmínky, nebo zabránit jejich zhoršení*“.<sup>159</sup>

Za stávku jako takovou dnes považujeme úplné či částečné přerušování práce zaměstnanci u toho kterého zaměstnavatele, čímž zároveň dochází k realizaci kolektivního pracovního práva zaměstnanců. Samotná stávka nepředstavuje vůli zaměstnanců skončit pracovní poměr, nicméně bezpochyby indikuje nevoli zaměstnanců nadále provádět výkon práce za nezměněných podmínek v dlouhodobém časovém horizontu. Jelikož zaměstnanci v závislém pracovním poměru vystupují výkonem závislé práce pro zaměstnavatele vždy z pozice podřízeného a slabší strany, můžeme zároveň konstatovat, že zákonná stávka je *de iure* jediným možným nátlakem na zaměstnavatele, který právní řád aprobuje.

Obecně vzato je právo na stávku upraveno v celé řadě pramenů mezinárodního práva. Jedním z těch nejznámějších je nepochybně Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, když v čl. 8 odst. 1 písm. d) stanovil, že se *státy, smluvní strany Paktu, zavazují zajistit právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země*.<sup>160</sup> O právu na stávku hovoří taktéž Listina základních práv Evropské Unie v čl. 28, když stanoví, že *pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace mají v souladu s právem EU a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a v případě konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávky*.<sup>161</sup>

V rámci českého ústavního pořádku je právo na stávku zakotveno v čl. 27 odst. 4 LZPS, který zaručuje právo na stávku za podmínek stanovených zákonem. Zároveň je zde taxativně stanoveno, že toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Na tento výčet profesí však navazuje dále v § 20 zákon o kolektivním vyjednávání, jenž výše uvedený výčet v Listině obohacuje o několik dalších

<sup>158</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 720.

<sup>159</sup> BLAŽEK, Oldřich a kolektiv autorů. *Masarykův slovník naučný: Lidová encyklopedie všeobecných vědomostí*. Praha: Československý kompas, 1932, s. 945.

<sup>160</sup> Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, uveřejněný ve vyhlášce ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

<sup>161</sup> Listina základních práv EU, která se stala pro ČR závaznou prostřednictvím odkazu v čl. 6 odst. 1 Smlouvy o EU, ve znění Lisabonské smlouvy.

povolání, kterými jsou například zaměstnanci zdravotnických zařízení nebo sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví pacientů, zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, ropovodů, plynovodů.

Zákaz stávkovat ve výše uvedených případech je bezpochyby legitimní, jelikož je zcela zjevné, že na pomyslné míse vah budou některé zájmy supremovat nad ústavním právem na stávku. Jen těžko si totiž dovedeme představit, že by chirurg nezašil otevřenou ránu svému pacientu či voják neuposlechl rozkazu nadřízeného jen z důvodu vyhlášené stávky v daný okamžik.

V současné době je v českém právním řádu upravena pouze jediná forma stávky. Tou je dle § 16 odst. 1 KolVyj stávka, která může být vyhlášena za předpokladu, že nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a zároveň smluvní strany nepožádaly o autoritativní rozhodnutí sporu rozhodce.<sup>162</sup> Tento typ stávky však podléhá řadě procesních opatření, jejichž nedodržení by mohlo vést dokonce k nezákonnosti takové stávky.

Vyhlášení a zahájení stávky je pouze v dikci odborové organizace, která se však musí opírat alespoň o hlasy dvou třetin zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat. Aby byla vůle zaměstnanců dostatečně reprezentativní, stanovil zákonodárce, že hlasování se musí zúčastnit alespoň polovina všech zaměstnanců u zaměstnavatele, jichž se má kolektivní smlouva týkat. Obdobná právní úprava platí rovněž v případě kolektivní smlouvy vyššího stupně.<sup>163</sup>

Výše uvedený proces však ještě nepostačuje dle dikce zákonodárce k tomu, aby taková stávka byla považována za zákonnou a požívala tak ochrany. Dle § 17 odst. 4 KolVyj je odborová organizace povinna oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem termín zahájení stávky, důvody a cíle stávky, počet stávkujících zaměstnanců a seznam pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.

Zaměstnancům nesmí být bráněno se stávky zúčastnit a na druhou stranu nikdo nemůže být jakkoli donucován k účasti na stávce. Pokud jde o nezúčastněné zaměstnance, klade zákon apel na odborové organizace, aby těmto umožnily přístup na pracoviště zaměstnavatele, a zároveň jim zakazuje, aby stávky nezúčastnivším se zaměstnancům bránili přístupu či odchodu z pracoviště. K tomu ještě zákon přidává zákaz jakéhokoli vyhrožování nezúčastněným

---

<sup>162</sup> § 16 odst. 1 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>163</sup> § 17 odst. 1,2 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

zaměstnancům ze strany odborové organizace. O případném přesvědčení dosud stávky nezúčastněných zaměstnanců však zákon umožňuje odborovým organizacím s těmito zaměstnanci jednat.<sup>164</sup>

Dalším významným korektivem pro kultivovaný průběh stávky je skutečnost, že ode dne oznámení data zahájení stávky až do jejího ukončení nesmí zaměstnavatel přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné osoby.<sup>165</sup>

Bude – li výše uvedený proces při stávkování dodržen, bude se jednat o stávku zákonnou. Existuje však celá řada případů, kdy zákon shledává stávku za nezákonnou. Zákon o kolektivním vyjednávání ve svém § 20 taxativně vymezuje jejich výčet. Nezákonná bude dle zákona stávka, ve které budou stávkovat zaměstnanci těch „rizikových“ povolání, o kterých pojednávám výše. Dále to budou případy stávek, kterým nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, byly vyhlášeny po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy. Do nezákonných stávek zákon řadí taktéž ty stávky, které nebyly vyhlášeny či zahájeny dle § 17 KolVyj. Jistou specialitou je nezákonnost solidární stávky, která s ohledem na zaměstnavatele účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou návaznost nemůže ovlivnit výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.<sup>166</sup> Pod pojmem „solidární stávka“ zákon rozumí stávku na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

Podstatným aspektem stávky je aspekt pracovněprávních nároků zúčastněných zaměstnanců. Během účasti na stávce totiž účastníkům stávky nepřísluší mzdy ani náhrady mzdy. V případě stávky zákonné se posuzuje účast na stávce jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání. Dojde – li však k rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, považuje se po právní moci tohoto rozhodnutí účast na stávce za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.<sup>167</sup> V takovém případě nejenže účastník nedostane mzdu či náhradu mzdy, ale vystavuje se nebezpečí okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatele dle § 55 odst. 1 písm. b) ZPr.

Během stávky zpravidla dochází ke značným ekonomickým ztrátám. Odpovědnost za škodu vzniklou v rámci stávky upravuje v § 23 KolVyj

---

<sup>164</sup> § 18 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>165</sup> LEGS.. O připravovaném zákoně o stávce. Právní rozhledy. 2013, č. 15-16, s. II

<sup>166</sup> § 20 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>167</sup> § 22 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání

specifickým způsobem. Dojde – li k vyhlášení zákonné stávkou, za škodu způsobenou výlučně přerušением práce stávkou si navzájem účastníci neodpovídají. Situace se však mění v případě, jestliže soud rozhodl, že stávka je nezákonná. V takovém případě odborová organizace, která stávku vyhlásila, odpovídá zaměstnavateli za způsobenou škodu podle občanského zákoníku.<sup>168</sup>

Dle § 20 KolVyj má zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů nebo prokurátor právo podat návrh na určení nezákonnosti stávkou ke krajskému soudu. Místní příslušnost se v tomto případě určí dle sídla odborové organizace, proti které návrh směřuje. Návrh nemá suspensivní účinek a řízení probíhá dle ustanovení občanského soudního řádu, upravujících řízení v prvním stupni. V okamžiku, kdy soud rozhodne, že stávka je nezákonná, má stávka charakter neomluvené nepřítomnosti v práci, což může mít pro stávkující zaměstnance velmi nepříznivé následky.<sup>169</sup>

Vedle stávkou dle KolVyj, ve které je meritem věci uzavření kolektivní smlouvy, uznává současná judikatura taktéž stávkou mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání. Dovojuje tak z výkladu čl. 2 odst. 3 Listiny, podle kterého každý může činit, co mu není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Uvedený základní postulát pro posuzování dovolenosti chování v poměrech českého právního řádu nutno aplikovat i při posuzování otázky zákonnosti stávkou konané mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání. Také soudní praxe dovodila, že právo na stávku je zaručeno i mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání, ovšem jen za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele. Účast zaměstnance na stávce, jejímž účelem není obrana hospodářských a sociálních zájmů, ale prosazování personálních zájmů pracujících, je porušením pracovní kázně (rozhodnutí Nejvyššího soudu v ČR, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 ze dne 14. 11. 2002).<sup>170</sup>

Nejvyšší soud v uvedeném rozsudku taktéž uvedl:

*„...stávku lze realizovat v souvislosti s uplatňováním práva sdružovat se s jinými na ochranu hospodářských a sociálních zájmů. Je-li u zaměstnavatele vyhlášena stávka na ochranu hospodářských a sociálních zájmů stávkujících,*

<sup>168</sup> § 23 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>169</sup> § 21 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>170</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 503.

*nelze po stávkujících požadovat plnění těch povinností, jejichž dodržování by realizaci práva na stávku znemožňovalo.*<sup>171</sup>

K problematice legálnosti stávek mimo zákon o kolektivním vyjednávání se rovněž vyjádřil Vrchní soud v Praze. Ten ve svém usnesení uvedl, že „*pokud zákon upravující právo na stávku mimo zákon o kolektivním vyjednávání nebyl dosud vydán, je třeba, aby soud v rámci aplikace a interpretace čl. 27 Listiny použil obecných způsobů a metod výkladu právních norem. Při tomto výkladu s ohledem na znění čl. 10 Ústavy musí respektovat a přihlížet též k mezinárodním úmluvám o lidských právech, jimiž je Česká republika vázána, a které mají přednost před zákonem. Ty by pak měly přednost i před zákonem, který by snad skutečně právo na stávku omezil jen na případy, se kterými počítá shora uvedený zákon o kolektivním vyjednávání.*“<sup>172</sup>

Za jakýsi předstupeň stávky považujeme stávkovou pohotovost. Faktem je, že pracovněprávní předpisy tento pojem neznají, tudíž neexistují ani žádná pravidla pro počátek a konec stávkové pohotovosti. Vyhlášením stávkové pohotovosti bezesporu dávají odbory zaměstnavateli jakési první varování, kterým by zaměstnavatel měl být minimálně znepokojen. V lepším případě by se měl zajímat o smírné vyřešení klíčícího sporu. Odboráři také často uchopí stávkovou pohotovost jako možnost medializace svých zájmů, což může v konečném důsledku zlepšovat výchozí pozici pro jejich další kroky.

## **6.5 Výluka**

Jako výjimečné opatření na straně zaměstnavatele upravuje zákon o kolektivním vyjednávání výluku jako částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Výluka přichází v úvahu tehdy, pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce.<sup>173</sup> Zdá se, že tento institut byl včleněn do zákona především jako protipól ke stávce, kterého by hypoteticky zaměstnavatel mohl využít tehdy, když by považoval požadavky odborářů za nepřijatelné.

---

<sup>171</sup> Rozsudek NS ze 14. 11. 2002, sp. zn.21 Cdo 2104/2001.

<sup>172</sup> Usnesení VS v Praze z 27. 2. 1998, sp. zn. 2 Co 157/97.

<sup>173</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 503.

Zahájení výluky, její rozsah, důvody a cíle včetně jmenného seznamu zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve lhůtě třech dnů je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.<sup>174</sup>

Stejně tak jako v případě nezákonné stávky, může být při nesplnění všech zákonných podmínek nezákonná i výluka. Co do důvodů nezákonnosti výluky se použijí obdobně důvody nezákonnosti stávky, na které v této pasáži odkazují.

Obdobně jako v případě určení nezákonnosti stávky, je možné zrcadlově i v případě výluky podat návrh na učení nezákonnosti výluky ke krajskému soudu. I zde odkazují na řízení ve věci nezákonné stávky. Jak jsem již naznačil výše, z povahy věci nebude podávat návrh zaměstnavatel, nýbrž prokurátor<sup>175</sup> či odborová organizace.<sup>176</sup> Zákonodárci se dosud nepodařilo novelizovat znění zákona o kolektivním vyjednávání a nadále požívá pojmu „prokurátor“, ač nepochybně je jím myšlen státní zástupce v dnešním terminologickém pojetí.

Nemohl – li zaměstnanec konat práci, protože vůči němu byla uplatněna výluka, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 130 odst. 1 ZPr. Nejde – li o nezákonnou výluku, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku.<sup>177</sup>

Dojdeme – li ke zvážení výhod a nevýhod tohoto institutu zaměstnavatele, převažují jednoznačně nevýhody a to především z toho důvodu, že nejenže po dobu výluky náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 50 % jeho průměrného výdělku, ale zároveň „stojí výroba“, čímž by mohlo dojít u velkých zaměstnavatelů i k finančním ztrátám v řádu desítek či stovek milionů korun.

Rozumné ekonomické chování jakéhokoli zaměstnavatele v podstatě neumožňuje, aby výluku realizoval. Popsané zákonné atributy výluky tak představuje *de facto* mrtvé ustanovení zákona, neboť z aplikační praxe nejsou známy případy, kdy by zaměstnavatel tohoto krajního prostředku využil.<sup>178</sup>

---

<sup>174</sup> § 27 odst. 3 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>175</sup> Pozn. zákonodárci se dosud nepodařilo novelizovat znění zákona o kolektivním vyjednávání a nadále požívá pojmu „prokurátor“, ač nepochybně je jím myšlen státní zástupce v dnešním terminologickém pojetí.

<sup>176</sup> § 29 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>177</sup> § 30 zákona č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>178</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 504.



## 7. Srovnání se slovenskou právní úpravou

V této části mé práce se zaměřím na platnou právní úpravu Slovenské republiky, která se od doby rozpadu České a Slovenské Federativní Republiky vyvíjí zcela autonomně, byť nepochybně soužití Čechů a Slováků po dobu 74 let zanechalo nerasmazatelnou stopu i v oblasti právního řádu. Mou vizí v následující části je poukázat na nejvýraznější rozdíly kolektivního pracovního práva, které však mají v tomto případě určitý přesah také do práva občanského.

Na rozdíl od České republiky, Slovenská republika dosud neprovedla rekodifikaci soukromého hmotného práva, tudíž je pro tuto část pracovního práva nadále relevantní zákon o sdružování<sup>179</sup> a občanský zákoník z roku 1964.<sup>180</sup> Podrobněji budu dále srovnávat českou právní úpravu se slovenským zákoníkem práce<sup>181</sup> a zákonem o kolektivním vyjednávání<sup>182</sup>. Zajímavé pro účely komparace bude zejména skutečnost, že slovenský zákon o kolektivním vyjednávání oproti zákoníku práce pochází ještě z doby ČSFR. Společný původ tohoto zákona dodnes vykazuje poměrně velkou shodu s tuzemskou právní úpravou. Zároveň však časový odstup a novelizace přinesly do slovenského zákona o kolektivním vyjednávání celou řadu změn.

### 7.1 Odlišnosti v právní úpravě slovenského zákoníku práce

Zaměříme-li se v úvodu této části na problematiku existence odborových organizací a jejich působení u zaměstnavatele, nalezneme celou řadu podobných či dokonce stejných ustanovení jako v českém zákoníku práce. Na každý případ je třeba hned na začátku uvést, jak jsem již nastínil výše, že slovenské odborové organizace nejsou upraveny v rámci práva spolkového.

Právní úpravu odborových organizací zákoník práce svěřil zvláštnímu předpisu, kterým je zákon o sdružování, dle kterého slovenské odborové organizace vznikají na základě principu evidence jakožto občanská sdružení.<sup>183</sup>

Mnohem zajímavější je slovenská právní úprava vymezující pravidla pro působení odborových organizací u zaměstnavatele. Oproti tuzemské právní

---

<sup>179</sup> zákon č. 83/1990 Zb., o udržování občanov.

<sup>180</sup> zákon č. 40/1964 Zb., občiansky zákonník.

<sup>181</sup> zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

<sup>182</sup> zákon č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednaní.

<sup>183</sup> § 7 odst. 1 zákona č. 83/1990 Zb., o združovanie občanov.

úpravě totiž v tomto směru dává jasnou odpověď na to, se kterou odborovou organizací je zaměstnavatel povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy. Stejně tak jako český zákoník práce, přikazuje i slovenský zákoník práce, aby zaměstnavatel plnil tuto povinnost k příslušným orgánům všech odborových organizací. Pokud se však odborové organizace nedohodnou na společném postupu, má zaměstnavatel na Slovensku právo jednat s tou odborovou organizací, která má nejvyšší počet členů. V úvahu zde připadá, aby eventuálně jednal s těmi odborovými organizacemi, které dohromady v součtu mají nejvyšší počet členů u zaměstnavatele.<sup>184</sup> Odborový pluralismus tedy vychází z principu reprezentativnosti odborových organizací působících u zaměstnavatele nejen v individuálních pracovních vztazích, ale také v kolektivních pracovněprávních vztazích v rámci kolektivního vyjednávání.<sup>185</sup>

Dalším zásadní rozdíl můžeme pozorovat v rozsahu práv, která slovenský zákoník práce odborovým organizacím přiznává. Slovenská úprava jde nad rozsah českého zákoníku práce tím, že odborová organizace může od zaměstnavatele požadovat odstranění nedostatků v provozu, na strojích či zařízeních. V případě bezprostředního a vážného ohrožení života či zdraví zaměstnanců, má odborová organizace právo požadovat po zaměstnavateli přerušeni práce. Z dikce zákona také vyplývá, že provede – li výše uvedenou kontrolu sám odborový orgán, musí o této skutečnosti vypracovat protokol, jenž má obsahovat označení kontrolujícího orgánu, čas provedení kontroly a nedostatky zjištěné kontrolou, které požaduje odborový orgán odstranit. O požadavku na přerušeni práce je odborový orgán zároveň povinen bez zbytečného odkladu uvědomit příslušný orgán inspekce práce.<sup>186</sup> Tato práva, byť v menším rozsahu, se nápadně podobají rozsahu práv, která přiznával odborovým organizacím před 14. 04. 2008 i český zákoník práce. Do rozsahu práv však zasáhl ÚS jakožto negativní zákonodárce (viz výše) a rozsáhlá kontrolní práva odborových organizací zrušil.

Slovenský zákoník práce však přiznává právo kontroly nejen v oblasti BOZP, když v § 239 přiznává zástupcům zaměstnanců právo kontroly nad dodržování pracovněprávních předpisů včetně mzdových předpisů a plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. V tomto případě opět poukazuji na analogii s českým zákoníkem práce, kde prizmatem Ústavního soudu byla

---

<sup>184</sup> § 233 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

<sup>185</sup> BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. 2. Bratislava: Sprint dva, 2013. ISBN 978-80-89393-97-8, s. 545.

<sup>186</sup> § 149 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

obdobná práva odborové organizace shledána za protiústavní a následně proto zrušena.

Jisté rozdíly lze vysledovat také v případě úpravy rady zaměstnanců. Slovenský zákoník práce oproti české právní úpravě stanovuje minimální počet zaměstnanců u zaměstnavatele pro samotnou možnost působení rady zaměstnanců u zaměstnavatele. Z dikce zákona vyplývá, že radu zaměstnanců nelze volit u takového zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 50 zaměstnanců. Nemožnost volby rady zaměstnanců ve výše uvedeném případě však slovenský zákoník práce kompenzuje tím, že u těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají alespoň 3 zaměstnance, lze ustavit volbou zaměstnaneckého důvěrníka. Ten má pak dle dikce zákona stejná práva a povinnosti jako zaměstnanecká rada.<sup>187</sup>

## **7.2 Odlišnosti v právní úpravě slovenského zákona o kolektivním vyjednávání**

Úvodem se zaměřím na ustanovení § 3a odst. 3, který oproti české právní úpravě řeší navíc i situaci, kdy se představitelé dvou a více odborových organizací působících u zaměstnavatele nedokážou shodnout na společném postupu ve věci jednání o uzavření kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Dojde-li k výše nastíněné situaci, jedná se dle § 3a odst. 3 o spor o určení odborové organizace, která bude oprávněná k uzavření kolektivní smlouvy. Spor o určení odborové organizace, jež bude oprávněna uzavřít kolektivní smlouvu, řeší dle § 3a odst. 4 rozhodce zapsaný v seznamu rozhodců vedeném na Ministerstvu práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky. Nedohodnou – li se smluvní strany ani na osobě rozhodce, určí ho na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo.<sup>188</sup>

Další odlišnost vykazuje slovenská právní úprava v § 8 odst. 2. Dojde – li k předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně, má tato povinnost písemně odpovědět nejpozději do 30 dnů. Ač tato úprava v obou srovnávaných zákonech není kogentní, dává slovenská právní úprava druhé smluvní straně na písemnou odpověď o 10 dnů více než úprava česká.

---

<sup>187</sup> § 233 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

<sup>188</sup> § 3a zákona č. 2/1991 Zb., o kolektivnom vyjednávání.

Delší lhůtu než v případě české právní úpravy nalezneme taktéž u řízení před zprostředkovatelem. To se ve slovenské právní úpravě považuje za neúspěšné tehdy, když se daný spor před zprostředkovatelem nevyřešil ve lhůtě 30 dnů ode dne přijetí žádosti o řešení sporu nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatelem.<sup>189</sup>

Ačkoli řízení před rozhodcem je ve slovenské právní úpravě upraveno stejně, otázka následné soudní ochrany před nezákonností rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy vykazuje určitou odlišnost. Ač oba srovnávané zákony se shodují v úpravě místní příslušnosti soudu, rozchází se v úpravě příslušnosti věcné. Oproti české právní úpravě, kde věcnou příslušnost svěřil zákonodárce soudům krajským, platí v případě slovenské právní úpravy věcná příslušnost soudů okresních.<sup>190</sup>

Zajímavé odlišné od české právní úpravy se nabízí v § 17 odst. 1. Dle tohoto ustanovení je totiž stanoveno, že na hlasování o vyhlášení stávky ve sporu o uzavření podnikové smlouvy se musí zúčastnit alespoň nadpoloviční většina zaměstnanců počítaná ze všech zaměstnanců zaměstnavatele. Oproti české úpravě tak úprava slovenská nižším kvorem minimální účasti usnadňuje možnost odsouhlasení vyhlášení stávky o uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

V rámci notifikačních povinností odborové organizace vůči zaměstnavateli před zahájením stávky vykazuje slovenská právní úprava drobnou odlišnost. Tou je povinnost sdělit zaměstnavateli alespoň tři dny před začátkem stávky jmenný seznam zástupců odborového orgánu, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky.<sup>191</sup> Česká právní úprava oproti výše uvedené povinnosti přikazuje odborovým organizacím sdělit zaměstnavateli počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní včetně seznamu pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Dle mého názoru je v tomto ohledu slovenská právní úprava operativnější a to v tom ohledu, že v případě české úpravy se výše uvedený počet zúčastnivších se zaměstnanců na stávce může měnit každou hodinu a ve výsledku tak bude pro zaměstnavatele pouze orientačním.

---

<sup>189</sup> § 12 odst. 3 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>190</sup> § 14 odst. 2 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>191</sup> § 17 odst. 8 písm. c) zákona č. 2/1991 Zb., o kolektivním vyjednávání.

## Závěr – úvahy de lege ferenda

Ve své diplomové práci jsem si dal jako svůj původní cíl psát zejména o samotné kolektivní smlouvě. Nakonec jsem však s ohledem na nerozlučnost kolektivní smlouvy ve vztahu ke kolektivnímu pracovnímu právu jako celku provedl komplexní pohled na současnou právní úpravu práva kolektivního vyjednávání. Nakonec se ve své práci poněkud více zabývám i historickou genezí kolektivního pracovního práva. I s ohledem na to, že české země prošly od druhé poloviny 19. století ke dnešnímu dni celou řadou politických zřízení, bylo na místě do úvodní kapitoly mé práce začlenit právě historickou genezi kolektivního pracovního práva. Stejně tak jsem nemohl opomenout ani kapitolu pojednávající o subjektech a formách kolektivních pracovněprávních vztahů. Vždyť právě odborová organizace jakožto subjekt pracovněprávních vztahů a zároveň strana kolektivních smluv de facto prozařuje kolektivním pracovním právem jakožto celkem.

Pro obrovský význam odborových organizací v České republice svědčí zejména fakt, že zákonodárce, byť upravuje ještě další tři zaměstnanecké zástupce, přiznal právní osobnost pouze a jenom odborovým organizacím. Odborové organizace se však od ostatních zástupců zaměstnanců liší svým významem i tím, že z mého pohledu nejdůležitější formy činnosti zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele delegoval zákonodárce cíleně na odborové organizace. Mám na mysli zejména právo kontroly a právo rozhodování odborových organizací u zákonem předpokládaných záležitostech. Primát mezi zástupci zaměstnanců drží odborové organizace i poté, co ÚS svým nálesem ÚS PL. ÚS 83/06 (č.116/2008 Sb.) zrušil pro neústavnost napadená ustanovení zákoníku práce, čímž došlo citelnému oslabení odborových organizací.

Kolektivní vyjednávání je zpravidla otázkou několika týdnů, když jeho délka se odvíjí zejména od vytyčených cílů odborové organizace a tomu na druhé straně kontrující ochotě a limitům zaměstnavatele. Právní úprava je však v tomto ohledu dle mého názoru nastavena správně, když stanoví poměrně krátké lhůty pro východisko z bezvýsledné situace. Východisko ze stavu neústupnosti obou stran může najít buď zprostředkovatel či rozhodce a to ve zvláštním řízení dle zákona o kolektivním vyjednávání. Nahrazení vůle stran rozhodnutím rozhodce však má být až krajním řešením v případě, nedojde – li k uzavření kolektivní smlouvy ani po návrhu smírného řešení ze strany zprostředkovatele.

Kritiku si však zaslouží současná právní úprava stávky, podle které nelze jednoznačně určit, které jsou zákonné. Na jedné straně je zcela srozumitelně v § 16 KolVyj upraveny podmínky pro zákonnou stávku v rámci sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Hovoříme – li však o stávkách mimo rámec kolektivního vyjednávání, je třeba pro absenci právní úpravy sáhnout po zmíněné judikatuře. Podle té je nutno považovat za legální i ty stávky, které neprobíhají dle právního rámce zákona o kolektivním vyjednávání, avšak směřuje k ochraně hospodářských a sociálních zájmů. Tento stav právní nejistoty by dle některých odborníků na pracovní právo mohl být vyřešen přijetím obecného zákona o stávce a výluce, jenž by eliminoval právní nejistotu ohledně (ne)zákonnosti stávek nespádajících pod současnou právní úpravu. To by bezesporu mělo vliv také na nižší ekonomické ztráty, které vznikají na obou stranách sporu v případě vyhlášení stávek shledaných ex post za nezákonné.

Srovnáním české a slovenské právní úpravy kolektivního pracovního práva jsem došel k závěrům, že byt' obě právní úpravy vykazují celou řadu společných rysů, tak v oblasti protekcionismu zaměstnanců vede úprava slovenská. To se projevuje zejména silnějšími odbory, které oproti českým odborovým organizacím mají daleko širší obsah práv vůči zaměstnavateli v oblasti práva kontroly či rozhodování. Slovenská právní úprava rovněž stanoví nižší kvorum pro hlasování o stávce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, čímž jistě zvyšuje šance na její vyhlášky.

Slovenská právní úprava čelí stejné kritice jako úprava tuzemská a to v oblasti absence právní úpravy stávek, které nesouvisí s uzavřením kolektivních smluv. V souvislosti s tímto nedostatkem dokonce odkazují přední slovenští autoři pracovněprávních publikací pro účely slovenské praxe na nálezy českého ústavního soudu PL. ÚS 61/04 ze dne 05. 10. 2006, kterým český ÚS vyjádřil svůj postoj ke stávkám konaným mimo spory o uzavření kolektivních smluv.

Věřím, že odborová participace se v České republice v dlouhodobém časovém rozhledu zvýší a dojde tak důsledkem toho i k posílení odborových organizací jako takových. Silné odborové organizace poté jistě budou mít lepší výchozí postavení také k promítnutí co nejvíce svých legitimních požadavků do kolektivních smluv, které přiblíží české zaměstnance svým kolegům z Německa.

## **Cizojazyčné resumé**

In my thesis I deal with the collective agreement on the background of collective labor law as a whole. In addition to valid legal regulations, I have also focused on the history of collective agreements. In this introductory part I described the historical genesis of this issue from the second half of the 19th century to the moment of the fall of communism in the Czech Republic. In the following chapters, I made a detailed description of the legal arrangements for collective bargaining. In chapter 3 I deal with subjects of labor relations. Within these entities, we distinguish between employers and employees entities. In addition to these two, the entity is also a state that stands out with its power of authority. In chapter 4, I discuss the concept of collective agreements and outline the difference between two types of collective agreements. I will explain how collective agreements are concluded and what its contracting parties are. In chapter 5, I deal with purely collective bargaining, including procedural rules and the strategy of trade unions. In the penultimate chapter I deal with disputes arising from collective agreements. In the last chapter I compare the Czech legal regulation of collective labor law with the legal regulation of the Slovak Republic.

## Seznam pramenů

### Monografie

1. BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. 2. Bratislava: Sprint dva, 2013., 600 s. ISBN 978-80-89393-97-8.
2. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice., 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck)., 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
4. ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008., 300 s. ISBN 978-80-210-4797-6.
5. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk)., 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
6. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012., 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
7. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk)., 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
8. KALENSKÁ, Marie. *Československé pracovní právo*. 2. Praha: Panorama, 1988, 444 s.
9. KOMENDOVIČ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016., 252 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
10. KOTTNAUER, A., Týc, J.: *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*, 3. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2004, ISBN 80-7263-233-7
11. PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovníprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR)., 424 s. ISBN 978-80-7552-138-7.
12. RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008., 461 s. ISBN 978-80-246-1429-8.



13. TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Monografie (Wolters Kluwer ČR)., 480 s. ISBN 978-80-7552-304-4.
14. TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993., 280 s. ISBN 80-85431-66-1.

### **Komentáře**

1. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře., 1640 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
2. LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře., 3120 s. ISBN 978-80-7400-529-9.

### **Články**

1. ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní dohoda vyššího stupně pro zaměstnance ve služebním poměru. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 6. ISSN 0032-6208.
2. VEJSADA, Daniel a ERKÉNYI, Tereza. Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10. ISSN 0032-6208.
3. VOZÁBOVÁ, Eva. Uzavírání a závaznost kolektivních smluv z hlediska zaměstnavatele. *Mzdová evidence. Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 1. ISSN 0032-6208.
4. LEGS. O připravovaném zákoně o stávce. *Právní rozhledy*. 2013, č. 15-16, s. II.

### **Internetové zdroje**

1. *Pracovní právo 2007: Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení* [online]. Brno, 2007 [cit. 2017-09-07]. ISBN 978-80-210-4513-2. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf>
2. *Ochrana odborových práv* [online]. [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/308/ochrana-odborovych-prav/13219>

3. *Úmluva mezinárodní organizace práce č.87: o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat* [online]. [cit. 2018-03-03]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-87-sdruzovani.pdf>
4. ČMKOS, Vít SAMEK a Jitka HEJDUKOVÁ. *Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů: Nová právní úprava* [online]. In: Praha, 2015, s. 3 [cit. 2017-11-04]. Dostupné z: [http://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Evidence\\_organizaci.pdf](http://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Evidence_organizaci.pdf)
5. *Základní informace o MOP* [online]. 2007 [cit. 2018-02-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1006>
6. *Rada hospodářské a sociální dohody - Tripartita: Současnost* [online]. In: . [cit. 2018-02-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>
7. *Kolektivní vyjednávání a jeho systém* [online]. 16. 2. 2015 [cit. 2018-02-20]. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2624-kolektivni-vyjednavani-a-jeho-system>
8. *Historie odborového hnutí: Počátky odborů v českých zemích* [online]. [cit. 2017-09-17]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>

### Ostatní zdroje

1. BLAŽEK, Oldřich a kolektiv autorů. *Masarykův slovník naučný: Lidová encyklopedie všeobecných vědomostí*. Praha: Československý kompas, 1932, s. 945

### Soudní rozhodnutí

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 40/02 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 199/2003 Sb.)
3. Rozsudek NS ze 14. 11. 2002, sp. zn.21 Cdo 2104/2001.
4. Usnesení VS v Praze z 27. 2. 1998, sp. zn. 2 Co 157/97.