

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**ŘEŠENÍ SPORŮ PODLE ZÁKONA O KOLEKTIVNÍM
VYJEDNÁVÁNÍ**

Diplomová práce

Marie Vondráková

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Martin Janák

Plzeň, 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného či stejného titulu.

V Plzni, březen 2020

.....
Marie Vondráková

Poděkování

Za cenné připomínky při zpracování diplomové práce děkuji vedoucímu diplomové práce JUDr. Martinu Janákovi.

Seznam použitých zkratk

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

MOP – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSŘ – Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

RHSD ČR – Rada hospodářské a sociální dohody

Sb. – Sbírka zákonů

ÚS – Ústavní soud

Zb. – Zbierka zákonov

Obsah

1. Úvod	1
2. Kolektivní pracovní právo	3
2.1 Pojem a základní charakteristika	3
3. Kolektivní vyjednávání a subjekty kolektivního vyjednávání	6
3.1 Sociální dialog	6
3.1.1 Formy sociálního dialogu.....	6
3.2 Kolektivní vyjednávání.....	8
3.3 Strategie kolektivního vyjednávání	8
3.4 Právní úprava kolektivního vyjednávání	9
3.5 Subjekty kolektivního vyjednávání	9
3.5.1. Typy odborového sdružování.....	9
3.5.2 Odborové organizace	11
3.5.3 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace.....	12
3.5.4 Stát	13
4. Kolektivní spory obecně	15
4.1 Kolektivní smlouvy	16
4.1.1 Druhy kolektivních smluv.....	17
4.1.2 Účinnost a závaznost kolektivních smluv	17
4.1.3 Obsah kolektivních smluv.....	19
4.2 Způsoby řešení kolektivních sporů v obecné rovině	20
5. Řízení před zprostředkovatelem	23
5.1 Určení osoby zprostředkovatele	23
5.1.1 Určení zprostředkovatele stranami sporu.....	23
5.1.2 Určení zprostředkovatele Ministerstvem práce a sociálních věcí.....	24
5.2 Postup řízení před zprostředkovatelem.....	26
5.3 Náklady řízení a odměna zprostředkovatele.....	27
6. Řízení před rozhodcem	28
6.1 Osoba rozhodce	28
6.2 Zahájení řízení před rozhodcem	29
6.3 Rozhodnutí v rozhodčím řízení	31
6.4 Soudní ochrana proti rozhodnutí rozhodce.....	31

6.5 Porovnání soudního a rozhodčího řízení	32
6.6 Náklady řízení a odměna rozhodce.....	33
7. Stávka – obecné vymezení, druhy, podmínky, nezákonné stávky	34
7.1 Obecné vymezení práva na stávku a jeho ústavní zakotvení.....	34
7.2 Omezení práva na stávku.....	34
7.3 Druhy stávek.....	36
7.3.1. Zákonem neupravené stávky a jejich meze.....	36
7.3.2 Jiné dělení stávek	37
7.3.3 Stávka solidární.....	38
7.4 Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání a její podmínky	38
7.5 Nezákonnost stávky	41
7.6 Odpovědnost za škodu.....	42
7.7 Nároky ze sociálního zabezpečení.....	42
7.8 Ukončení stávky	43
8. Vyluka	44
8.1 Zákonné podmínky vyluky	45
8.2 Nezákonnost vyluky	45
8.3 Náhrada škody	46
9. Judikatura.....	48
9.1 Právo na stávku ve světle judikatury	48
9.2 Postavení rozhodce ve světle judikatury.....	50
9.3 K otázce soudního přezkumu rozhodnutí rozhodce.....	51
9.4 Působnost odborové organizace	52
9.5 Způsobilost účastnit se kolektivního vyjednávání.....	55
9.6 Rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně	57
10. Zahraniční exkurz	59
10.1 Polská právní úprava řešení kolektivních pracovních sporů	59
10.1.1 Jednání (Rokowania).....	60
10.1.2 Mediace (Mediacja)	60
10.1.3 Rozhodčí řízení (Arbitraż)	61

10.1.4 Stávka.....	61
10.2 Právní úprava Německa a Rakouska	62
10.2.1 Zásady rozhodčího řízení	65
10.2.2 Soudní přezkum rozhodčích nálezů	66
10.3 Slovenská právní úprava.....	66
10.3.1 Řízení před zprostředkovatelem.....	66
10.3.2 Rozhodčí řízení	68
10.3.3 Stávka a výluka	69
11. Návrhy de lege ferenda	72
12. Závěr.....	77
Cizojazyčné resumé.....	80
Seznam použité literatury a ostatních pramenů.....	82

1. Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila „*Řešení sporů podle zákona o kolektivním vyjednávání*“. K tomuto rozhodnutí mě vedl zejména zájem o danou problematiku, kdy mě již v průběhu studia pracovního práva tyto alternativní způsoby řešení kolektivních sporů zaujaly, a proto jsem chtěla nejenom sobě, ale i čtenářům této diplomové práce více prohloubit znalosti v této oblasti, jelikož se domnívám (a to i na základě reakcí svého okolí), že povědomí veřejnosti týkající se těchto způsobů řešení kolektivních sporů není nijak závratné. Cílem mé diplomové práce tedy je zejména podat ucelený výklad ohledně kolektivního vyjednávání a řešení sporů z něho vzniklých a usnadnit tak čtenářům lepší orientaci v této oblasti.

Úvodní část diplomové práce zahrnuje charakteristiku kolektivního pracovního práva, jak se liší od individuálního pracovního práva a stručně i jeho vývoj. Následující kapitola se bude týkat kolektivního vyjednávání, jelikož právě v průběhu tohoto procesu kolektivní spory vznikají. Kolektivní vyjednávání, kterého se mohou účastnit pouze odborová organizace na straně jedné a zaměstnavatel (případně jeho organizace) na straně druhé, je pouze jeden z typů sociálního dialogu, proto v této kapitole bude stručně vymezena i charakteristika sociálního dialogu vedoucího k udržení sociálního smíru, a jeho jednotlivé úrovně, včetně subjektů, jež se ho účastní. Neméně významné jsou z hlediska kolektivního vyjednávání i subjekty, jež se ho mohou účastnit. Proto se tato kapitola bude rovněž věnovat postavení odborových organizací, zaměstnavatelů (jejich organizací) a státu, jež může být sociálnímu dialogu rovněž přítomen.

Další kapitola se bude zabývat obecným vymezením kolektivních sporů, jejich podstatou, druhy kolektivních sporů a možnostmi jejich řešení. Protože výsledkem úspěšného kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy, a jelikož otázka jejich uzavření, případně plnění závazků z nich je předmětem kolektivních sporů dle zákona o kolektivním vyjednávání, je nutné alespoň stručně nastínit jejich podstatu, a proto jsou rovněž do této kapitoly zahrnuty. Následující kapitoly pak budou věnovány jednotlivým způsobům, kterými se řeší kolektivní spory vzniklé v případě, že subjekty kolektivního vyjednávání v rámci procesu kolektivního vyjednávání nedospějí ke vzájemné

shodě. Charakteristika těchto alternativních způsobů řešení sporů je poměrně obsáhlá, proto je každý z nich vyložen v samostatné kapitole. V jednotlivých kapitolách tak bude čtenář seznámen s hlavními rysy toho kterého alternativního způsobu řešení kolektivních sporů, podmínkami jeho uplatnění a postupem, který je v rámci něj nutno dodržet. Samostatná kapitola je pak věnována i judikatuře, jelikož ani právní úprava není vždy ve všech ohledech v této oblasti jasná a jednoznačná a není schopna vyčerpávajícím způsobem pokrýt veškeré případy, které mohou nastat, proto pak záleží na rozhodovací praxi soudů (zejména Ústavního soudu), aby případné nejasnosti svým výkladem odstranil.

V předposlední kapitole své diplomové práce bude uvedena právní úprava jednotlivých vybraných institutů spadajících do této oblasti v Německu, Rakousku, Polsku a Slovensku. K výběru zrovna těchto zemí mě vedlo to, že se jedná o naše nejbližší sousedy.

Poslední kapitola této práce se bude zabývat zhodnocením nedostatků stávající zákonné úpravy a návrhy vhodnějších řešení vedoucích k jejich odstranění. Tato kapitola by měla čtenáře upozornit na ty oblasti zákonné úpravy, kterým by měl zákonodárce věnovat zvýšenou pozornost a pokusit se o jejich zpřesnění, případně vylepšení.

2. Kolektivní pracovní právo

2.1 Pojem a základní charakteristika

Pracovní právo je právním odvětvím, jenž v sobě zahrnuje jak převažující prvky soukromoprávní, tak prvky veřejnoprávní. Jedná se o soubor právních norem upravujících v zásadě tři oblasti: individuální pracovní právo, jenž se vztahuje především na pracovněprávní vztahy vznikající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které upravuje Zákoník práce, dále kolektivní pracovní právo upravující vztahy mezi subjekty zastupující zaměstnance (těmi jsou v České republice předně odborové organizace a rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, případně jejich sdruženími, kdy tyto vztahy upravuje převážně Zákon o kolektivním vyjednávání při subsidiárním použití Zákoníku práce. Pracovní právo však rovněž zahrnuje i právní úpravu zaměstnanosti regulující vztahy upravené Zákonem o zaměstnanosti vznikající při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby, mezi občany a příslušnými státními orgány (Úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí), mezi těmito orgány a zaměstnavateli a rovněž mezi občany a zaměstnavateli.

Kolektivní pracovní právo tedy reguluje kolektivní pracovněprávní vztahy a tyto, stejně jako ostatní právní vztahy, vznikají, mění se a zanikají mezi svými subjekty. Jedná se o vztahy mezi orgány reprezentujícími kolektivy zaměstnanců na straně jedné a jednotlivými zaměstnavateli či jejich sdruženími na straně druhé, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.¹ „Kolektivní pracovní právo zahrnuje též soubor norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů obsažených zpravidla v kolektivních (někdy označovaných též jako tarifních) smlouvách.“²

Základní subjekty pracovněprávních vztahů jsou tedy zaměstnanec a zaměstnavatel, zároveň je třeba zdůraznit, že subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů nejsou totožné se subjekty individuálních pracovněprávních vztahů.

¹ TRÖSTNER, Petr. *Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 375. ISBN 978-80-7400-667-8.

² Tamtéž

Zatímco zaměstnavatel (jako jednotlivec) může být subjektem jak kolektivního, tak individuálního pracovněprávního vztahu, jednotlivý zaměstnanec subjektem kolektivních vztahů být nemůže, což vyplývá již ze samotného předmětu kolektivních pracovněprávních vztahů, který tvoří především práva a povinnosti kolektivu zaměstnanců, ne jednotlivého zaměstnance jako takového (tedy všech zaměstnanců zaměstnavatele). Zároveň však tento kolektiv musí být nositelem práv a povinností, musí mít právní osobnost.³

Tyto práva a povinnosti, jež jsou předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů, jsou kolektivní povahy, neboť jejich hlavním znakem je právě to, že nemohou být vykonávaná individuem, nýbrž kolektivem. Jedná se například o právo na sdružování k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů, které sice svědčí každému zaměstnanci, ale vykonávat je může jen jejich skupina (zde se projevuje právě kolektivní povaha těchto práv). Obdobně tomu je i u práva na stávku.⁴ Na základě výše uvedeného tedy lze shrnout, že tyto práva sice náleží každému jednotlivému zaměstnanci, nicméně vykonávat je může až ve spojení se zaměstnanci jinými.

Kolektivní pracovní právo lze stejně jako individuální pracovní právo členit na smluvní část (právo kolektivní smlouvy), která se řadí do soukromého práva, a dále tzv. ochranné právo, které spadá do práva veřejného. Sem lze začlenit ochranu zájmů kolektivu zaměstnanců a zaměstnanců samotných, především jejich účast na řešení důležitých otázek (pracovních a mzdových podmínek, ekonomické a finanční situace, změny organizace práce, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.).⁵

2.2 Vývoj kolektivního pracovního práva

Pracovní právo, a tedy i kolektivní pracovní právo, se začalo rozvíjet v druhé polovině 19. století v západní Evropě jako reakce na tehdejší stav hospodářských a politických poměrů v jednotlivých zemích. V první polovině 19. století platil vesměs v celé Evropě zákaz koalicí, proto byl z hlediska kolektivního

³ Blíže viz STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pojem a subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů*. In: GALVAS Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 647. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁴ Tamtéž, s. 64.

⁵ TRÖSTNER, Petr. *Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 375. ISBN 978-80-7400-667-8.

pracovního práva důležitým mezníkem rok 1824, kdy bylo v Anglii umožněno vytváření zaměstnaneckých odborů (trade unions), které měly prosazovat zvýšení mzdy či zkrácení pracovní doby. Postupně se zmírňoval zákaz vzniku koalicí i v jiných evropských zemích (například ve Francii během průmyslové revoluce po roce 1830). Koncem 19. století bylo dokonce poprvé umožněno sjednávat stěžejní obsah pracovních smluv na kolektivní bázi, především koalicemi zaměstnanců a zaměstnavatelů, které měly obhajovat a prosazovat společné profesionální zájmy, a to zejména v určitých oborech, hospodářských odvětvích nebo podle jednotlivých povolání. Rovněž význam kolektivních smluv jako produktu kolektivního vyjednávání vzrostl zejména po druhé světové válce, neboť se díky tomu, že jim stát přiznal účinnost a závaznost, staly důležitým právním pramenem.⁶

⁶ Tamtéž, s. 375-376.

3. Kolektivní vyjednávání a subjekty kolektivního vyjednávání

3.1 Sociální dialog

Na kolektivní vyjednávání lze nahlížet ve dvou pojetích – v širším a užším. Kolektivním vyjednáváním v širším pojetí se rozumí sociální dialog, jenž je neustále probíhajícím procesem tvořeným dvoustrannými (bipartitními) a třístrannými (tripartitními) jednáními mezi zástupci státu, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů a v podstatě existuje na 4 úrovních.⁷

Dle čl. 2 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154, o kolektivním vyjednávání lze sociální dialog vymezit jako všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a/nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky, a/nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.⁸

Oproti kolektivnímu vyjednávání v užším slova smyslu, v rámci kterého mohou za zaměstnance jednat a zastupovat je pouze odborové organizace, se sociálního dialogu mohou účastnit a činit tak právní úkony všichni zástupci zaměstnanců (odborové organizace, rada zaměstnanců, zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, evropská rada zaměstnanců).⁹

3.1.1 Formy sociálního dialogu

Tento dialog je zacílen na předcházení konfliktů, případně jejich řešení v oblasti výkonu závislé práce, úsilí o humanizaci práce, hospodářský rozvoj a udržení sociálního míru. Na nejvyšší úrovni probíhá sociální dialog mezi

⁷ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 471. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸ Neoficiální pracovní překlad Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání dostupný na:
<https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21104/6/Neratifikovan%C3%A9%20%C3%BAmluvy%20%C4%8CR%20MPO%20B5%202017web.pdf> [Datum náhledu: 7. 2. 2020]
Původní znění dostupné na oficiálních stránkách Mezinárodní organizace práce:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_168334.pdf [Datum náhledu: 7. 2. 2020]

⁹ HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2008, s. 14. ISBN 978-80-7239-233.

reprezentanty státu (vláda, její resortní ministři), odborovými centrály (nejvyšší představitelé zástupců zaměstnanců) a zaměstnavatelskými centrály, které zastupují zaměstnavatele. Jedná se zde o otázkách zaměstnanosti, pracovních podmínkách, včetně odměňování.¹⁰

Na vyšší úrovni jde o odvětvový dialog, který představuje dvoustranné dohodovací jednání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale již v daném sektoru – odvětví. Cílem tohoto procesu je hledat společná řešení, zabránit ekonomickým krizím a zachovávat sociální smír v daném oboru.¹¹ Oproti sociálnímu dialogu na nejvyšší úrovni se tedy odvětvový dialog omezuje na řešení otázek nikoli obecných, ale těch společných pro dané odvětví. Třetí úroveň sociálního dialogu je regionální sociální dialog, kterého se mohou účastnit i reprezentanti územní samosprávy a probíhá mezi zástupci daného regionu a představiteli zaměstnavatelů. Tato forma sociálního dialogu nabyla na významu zejména v letech 2002-2003, kdy proběhla reforma veřejné správy, v jejímž důsledku došlo k ukončení činnosti okresních úřadů a k 1. 1. 2003 agenda těchto úřadů (včetně práv a jiných majetkových hodnot státu zahrnující právě i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů) přešla na kraje a jejich orgány. Došlo tak ke zvýšení počtu zaměstnavatelů s regionálním zřizovatelem a s regionální působností. Regionální sociální dialog se uplatňuje zejména v regionech zaměřených na průmysl (regiony s převažující hornickou a energetickou výrobou, které byly postiženy především vysokou nezaměstnaností) nebo v regionech s jiným specifickým zaměřením. Sociální dialog na podnikové úrovni je nejméně významnou formou sociálního dialogu, za to je však jediným sociálním dialogem stricto sensu, jelikož je upřesněn pracovněprávními předpisy. Tento dialog je pak umožněn zejména formou kolektivního vyjednávání, které je podmnožinou obecně používaného pojmu sociální dialog.¹²

¹⁰ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 471. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹¹ Neoficiální pracovní překlad Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání dostupný na:

<https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/21104/6/Neratifikovan%C3%A9%20C3%BAmluvy%20C4%8CR%20MPO%20B5%202017web.pdf> [Datum náhledu: 7. 2. 2020]

Původní znění dostupné na oficiálních stránkách Mezinárodní organizace práce:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---

[dialogue/documents/publication/wcms_168334.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_168334.pdf) [Datum náhledu: 7. 2. 2020]

¹² BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 472. ISBN 978-80-7380-540-1.

3.2 Kolektivní vyjednávání

„Kolektivní vyjednávání je nejvýznamnějším způsobem uplatňování kolektivního pracovního práva.“¹³ Jedná se o sociální dialog probíhající na podnikové úrovni realizovaný mezi subjekty kolektivního pracovního práva zaměřující se především na mzdové a pracovní podmínky, zároveň se jedná o jednu z metod komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací ohledně prosazení vlastních zájmů.¹⁴

V jednotlivých státech existují různé modely kolektivního vyjednávání. Jedná se především o asijský, americký a evropský model, přičemž asijský model se zaměřuje na vytváření podmínek pro sociální smír a předcházení stávkám, americký model se soustředí na vyjednávání na podnikové úrovni a evropský model zdůrazňuje nadpodnikové vyjednávání. Konkrétní forma kolektivního vyjednávání pak bude záviset na velikosti podniku, jehož zaměstnanců se týká. U menších podniků obecně, kde zaměstnavatel zná osobně své zaměstnance, půjde o spíše neformální proces, ve větších podnicích je nutné dodržet dopředu stanovená pravidla jednání. Jako první obvykle předloží své dostatečně odůvodněné stanovisko zaměstnavatel, následně zástupce odborů. Smluvní strany budoucí kolektivní smlouvy pro řešení dílčích otázek obvykle určí pracovní komise či odborné skupiny se zaměřením právě na tyto otázky. Zároveň si stanoví mluvčího či tajemníka, který informuje o výsledcích jednání širší veřejnost.¹⁵

3.3 Strategie kolektivního vyjednávání

Skupiny, které se zaměřují na vyjednávání, by měly být tvořeny nekonfliktními osobami, které jsou však zároveň asertivní. Pokud strany nemohou dosáhnout shody v zásadních otázkách, je vhodné jednání přerušit, aby osoby, mezi kterými vyjednávání probíhá, mohly odloučeně projednat svá stanoviska a argumentaci se svými nadřízenými nebo ve svých orgánech.¹⁶

„Ukazuje se, že existují výrazné odlišnosti, jestli se kolektivní vyjednávání děje za převážné účasti jednajících mužů (např. v hornictví, ocelárnách, sklárnách

¹³ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 260. ISBN 978-80-7380-172-4.

¹⁴ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 473. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁵ MORÁVEK, Jakub. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 413. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹⁶ Tamtéž, s. 414.

apod.) nebo žen (ve školství, textilních závodech, službách apod.). Zde nelze aplikovat zásadu rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích, neboť nejde o otázku zacházení, resp. diskriminace jedné skupiny proti druhé skupině, nýbrž jde o odlišný psychologický a myšlenkový přístup k průběhu a výsledkům jednání o otázkách společného zájmu zaměstnavatele a zaměstnanců.¹⁷

3.4 Právní úprava kolektivního vyjednávání

Na vnitrostátní úrovni je stěžejní právní úpravou kolektivního vyjednávání po procesní stránce Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání se subsidiární úpravou Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (jenž zahrnuje úpravu kolektivních smluv, základní oprávnění odborových organizací apod.). Dalším důležitým pramenem Listina základních práv a svobod, která zakotvuje právo na stávkou jako jeden ze způsobů řešení sporů z kolektivních smluv, ale především právo odborově se sdružovat a kolektivně vyjednávat.

Na mezinárodní úrovni je významným pramenem kolektivního vyjednávání Úmluva MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání, dále například Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech vyhlášené pod č. 120/1976 Sb.

3.5 Subjekty kolektivního vyjednávání

3.5.1. Typy odborového sdružování

Obecně rozlišujeme několik typů odborového sdružování. Jeho základ tvoří činnosti základních, případně místních odborových organizací, nicméně tyto se mohou účastnit pouze sociálního dialogu na podnikové úrovni (tedy působí u jednoho zaměstnavatele). Za účelem odvětvového dialogu či sociálního dialogu na nejvyšší úrovni se proto vytvářejí odborové centrály a odborové svazy.¹⁸

Úkoly základních odborových organizací spočívají zejména ve vytváření podmínek pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů, zastupování členů při jednáních se zaměstnavatelem, spolurozhodování o tvorbě a rozdělování finančních prostředků, vedení

¹⁷ Tamtéž.

¹⁸ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 477. ISBN 978-80-7380-540-1.

kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem, zprostředkování styku svých členů s vyššími orgány odborového svazu.¹⁹

Představiteli odborových svazů (vyšší forma sdružování) jsou zpravidla odborové organizace s celostátní působností, u kterých je v případě, že jsou založeny na odvětvové bázi, kritériem pro členství v nich existence pracovněprávního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Pokud jsou tyto založeny na profesní bázi, pak je pro členství nutný výkon určité konkrétní profese. Tyto svazy se zaměřují především na vyjednávání lepších pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců daného odvětví či profese, otázky BOZP, ale účastní se i legislativních činností týkajících se zaměstnanců dané profese či odvětví. Vzhledem k tomu, že mají právní osobnost, rozhodují samostatně o svých orgánech, činnosti, stanovách, hospodaření apod. Zajímavostí je, že odborové svazy poskytují i právní pomoc svým členům, nejen v rámci kolektivního vyjednávání, ale i v individuálních pracovněprávních sporech.²⁰

V rámci vnitřního uspořádání mají odborové svazy dvoustupňový systém řízení. Je tedy zaveden řídicí ústřední článek a vedle něho působí výbory jednotlivých základních odborových organizací. Ty se sdružují v příslušném odborovém svazu dobrovolně, na základě rozhodnutí své členské základny. Některé, zejména větší odborové svazy, zřizují svá pracoviště na regionální (krajské) úrovni za účelem zabezpečení a prosazování svých zájmů vůči státním orgánům, případně společenským subjektům. Nicméně je třeba zmínit, že počet členů naprosté většiny odborových svazů trvale klesá. V roce 1991 se počet členů pohyboval kolem téměř 4,4 milionu, v současnosti tento počet klesl pod hranici 600 000 členů. Tento úbytek je zapříčiněn postupující privatizací v jednotlivých odvětvích hospodářství, rozpadem větších podniků a složitostí problémů spojených s vytvářením odborových organizací na malých pracovištích.²¹

Odborové centrály představují nejvyšší formu odborového sdružování. Většinou fungují na principu konfederace a v režimu zájmových sdružení občanů. Podílejí se na sociálním dialogu na nejvyšší úrovni v rámci účasti v orgánech

¹⁹ https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212#4._Z_kladn__odborov__organizace [Datum náhledu: 7. 2. 2020]

²⁰ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 478. ISBN 978-80-7380-540-1.

²¹ https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212#4._Z_kladn__odborov__organizace [Datum náhledu: 7. 2. 2020]

Tripartity, rovněž se účastní legislativního procesu, kdy prostřednictvím připomínek ovlivňují jeho výsledek, zároveň mohou zveřejňovat stanoviska k připravovaným reformám a změnám právních předpisů. Největší centrálou je již řadu let Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), sdružující aktuálně (ke dni 7. 2. 2020) 32 odborových svazů (např. Herecká asociace, Odborový svaz dopravy, Vysokoškolský odborový svaz, odborový svaz pracovníků knihoven a další). ČMKOS se aktivně účastní tripartitních jednání, je členem Evropské odborové konfederace, Mezinárodní odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD. Druhou největší odborovou centrálou v ČR je Asociace samostatných odborů, ustavená v roce 1995. Rovněž sdružuje politicky nezávislé, svobodné svazy, má kolem 200 000 členů a s ČMKOS zastupuje svazy v RHSD ČR. Mezi další podstatně menší odborové centrály pak patří například Konfederace umění a kultury.²²

3.5.2 Odborové organizace

Odborovou organizaci na rozdíl od zaměstnavatele nedefinuje žádná vnitrostátní úprava. Při jejím vymezení je nutné vycházet z charakteristických rysů či znaků, kterými jsou především svoboda sdružování, ochrana hospodářských a sociálních zájmů členů, právní a ekonomická nezávislost a evidence státním orgánem.²³

Odborová organizace má v České republice výsadní postavení. Není spolkem, ale právnickou osobou sui generis. Je jednou z možných forem zastoupení zaměstnanců (vedle Rady zaměstnanců, Evropské rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), která má zároveň jako jediná z nich právní osobnost a může se tak účastnit procesu kolektivního vyjednávání. Mimo to, vzhledem k tomu, že je nositelkou práv a povinností, může mimo kolektivní smlouvy, které jsou právě výsledkem kolektivního vyjednávání, sjednávat i jiné občanskoprávní smlouvy (typicky kupní, nájemní apod.).

Zaměstnavatel je pouze s ní povinen projednat zákonem stanovené okruhy otázek, jako jsou například výpověď z pracovního poměru nebo okamžité zrušení

²² BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 478-480. ISBN 978-80-7380-540-1.

²³ GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. Právnické sešity. ISBN 80-210-0627-7.

pracovního poměru zaměstnance, případně s ní může sjednat v kolektivní smlouvě konto pracovní doby.²⁴

Jak již bylo výše zmíněno, odborová svoboda, tedy možnost zakládat a sdružovat se v odborových organizacích za účelem ochrany a prosazování hospodářských a sociálních zájmů, plyne přímo z LZPS, konkrétně článku 27 odstavce 1. Je vyloučeno jakýmkoliv způsobem omezovat počet odborových organizací, které vznikají nezávisle na vůli zaměstnavatele i státu a nikdo do jejich činnosti nesmí jakýmkoliv způsobem zasahovat (zejména stát prostřednictvím svých orgánů, ale i právním řádem či aplikací vnitrostátních předpisů). Jediným úkolem státu v této oblasti je evidence vzniku odborových organizací, jelikož povolovací režim je vyloučen a jednalo by se o zásah do ústavně garantovaných základních práv a svobod.²⁵

Dle § 286 odst. 3 zákoníku práce platí, že u zaměstnavatele působí taková odborová organizace, jejíž alespoň 3 členové jsou u zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru (ne tedy na základě dohod konaných mimo pracovní poměr).

Může nastat situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací – tzv. odborová pluralita. Tak tomu bude zejména u zaměstnavatelů s vysokým počtem zaměstnanců realizujících svou činnost v takových oblastech, jako jsou doprava, energetika či zdravotnictví. Na tuto situaci reaguje Zákoník práce ustanovením § 24 odstavce 2, které stanoví, 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.“²⁶

3.5.3 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Stejně jako organizace zaměstnanců, tak i organizace zaměstnavatelů vznikají nezávisle na vůli státu, přičemž stát nezasahuje do vnitřních záležitostí těchto organizací. Opět i zde platí evidenční princip. Organizace zaměstnavatelů vznikají po 1. 1. 2014 dnem následujícím po dni, kdy bylo příslušnému orgánu veřejné moci

²⁴ TRÖSTNER, Petr. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. IN: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 423. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁵ <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html> [Datum náhledu 26. 2. 2020]

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

doručeno oznámení o jejich založení. Veřejný rejstřík spolků, jakož i zaměstnavatelských organizací, vedou rejstříkové soudy. Tyto organizace vystupují v tripartitních jednáních a jako jedna ze stran při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Zaměstnavatelská sdružení oproti odborům vyvíjejí svou činnost pouze na základě dobrovolných příspěvků sdružených organizací. Největšími konfederacemi zaměstnavatelů jsou Svaz průmyslu a obchodu a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Svaz průmyslu a dopravy je největší zaměstnavatelské sdružení a působí jako dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele ČR z oblasti průmyslu a dopravy. Členské svazy, které sdružuje, představují kolem 1 600 společností a patří sem například Česká asociace pojišťoven, Česká plynárenská unie, Sdružení automobilového průmyslu a jiné. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů se zaměřuje na prosazování a koordinaci podnikatelských, profesních a zaměstnavatelských zájmů svých členů, ve vztahu k zákonodárným sborům, vládě, orgánům státní správy a odborům. Členství v Konfederaci je dobrovolné a současnými členy jsou například Unie zaměstnavatelských svazů ČR, Svaz obchodu ČR, Svaz zemědělských družstev a společností a jiné.²⁷

3.5.4 Stát

Stát se sice neúčastní kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni, které je upraveno zákonem o kolektivním vyjednávání, sehrává však významnou roli v rámci sociálního dialogu především na nejvyšší úrovni.

Jedná se o tripartitní jednání v orgánech Tripartity, kde stát zastupují místopředsedové vlády a někteří ministři. Sociální dialog na této úrovni není právně regulován. V rámci Tripartity vyjednávají se státem zastoupeným vládou zaměstnanci zastoupení odborovými organizacemi a zaměstnavatelé zastoupení zaměstnavatelskými organizacemi. Výsledkem tripartitních jednání mohou být dohody, nazývané někdy generální, jejichž účelem je především dosáhnout sociálního smíru. Zavazují však pouze své účastníky, zejména stát a odborové a zaměstnavatelské organizace. Závazky, jež jsou obsahem takových dohod, mají zejména obecnou povahu a bude se jednat především o projednávání a předkládání právních předpisů směřujících k plnění závazků plynoucích z generálních dohod,

²⁷ BOGNÁROVÁ, Věra. *Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů*. IN: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 384. ISBN 978-80-7400-667-8.

zajišťování odborových práv a další otázky týkající se zpravidla růstu mezd a platů.²⁸

Tripartitní orgán v současnosti představuje Rada hospodářské a sociální dohody České republiky a je společným iniciativním a dohodovacím orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády pro tripartitní vyjednávání. Jejím účelem je dosáhnout mezi těmito subjekty shody ohledně nejdůležitějších hospodářských a sociálních otázek. Obsahově se zaměřuje především na oblast hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, mezd a platů, veřejných služeb a veřejné správy.²⁹

Jejími orgány jsou plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny a sekretariát, přičemž plenární schůze je vrcholným dohodovacím orgánem tvořeným předsedou vlády ČR a 7 zástupci vládní strany ve složení ministrů a po 7 zástupcích odborových a zaměstnavatelských organizací. Pro účast odborových a zaměstnavatelských organizací platí podmínka reprezentativnosti, což znamená především jejich celostátní působnost a minimální počet odborově organizovaných členů (150 000) nebo zaměstnanců (400 000).³⁰

²⁸ BOGNÁROVÁ, Věra. *Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 382-383. ISBN 978-80-7400-667-8.

²⁹ Tamtéž, s. 383.

³⁰ Tamtéž.

4. Kolektivní spory obecně

V rámci kolektivních sporů, jakožto sporů právních, dochází ke kolizi mezi právními subjekty, jež disponují určitými právy a povinnostmi.³¹ Konkrétně půjde o spory mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, případně mezi vyšším odborovým orgánem a organizací či odborovými organizacemi navzájem.³² Tyto kolektivní spory existují vedle individuálních pracovních sporů, které se řeší obecně v rámci běžného civilního procesu dle Občanského soudního řádu, čímž se od kolektivních značně odlišují, jelikož obecný způsob řešení všech kolektivních sporů není stanoven. Řešení kolektivních pracovních sporů upravuje Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ale tato právní úprava zahrnuje pouze 2 typy kolektivních sporů, jimiž jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy, kam lze zařadit i spory ohledně změny kolektivních smluv a spory o plnění závazků, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.³³ Pokud by se totiž jednalo o závazky, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (z normativní části kolektivní smlouvy), pak by vznikl individuální pracovní spor, který by se řešil v rámci občanskoprávního soudního řízení.

Předmětem kolektivního sporu jsou kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů či jejich organizací. O kolektivní spor proto nepůjde v případě, že se jedná o nároky jednotlivých zaměstnanců, byť z kolektivní smlouvy, protože v takovém případě tito zaměstnanci nevystupují jako subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů. Stejně tak nebude kolektivním sporem spor týkající se evidence odborové organizace, jelikož by se tento spor dotýkal odborové svobody, která je zaručena LZPS, a vznikl by tak spor v rámci ústavněprávních vztahů. Z věcného hlediska pak může být kolektivním sporem spor o plnění povinností z kolektivních pracovních vztahů či spor ohledně vzniku konkrétního práva.³⁴

Při porovnávání obou druhů kolektivních pracovních sporů lze dospět k názoru, že mnohem čtenější jsou v praxi spory o uzavření kolektivní smlouvy, což je především způsobeno pluralitou názorů ohledně výše mzdy či platu, popřípadě

³¹ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 710. ISBN 978-80-7380-172-4.

³² BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 442. ISBN 978-80-7400-667-8.

³³ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 285. ISBN 978-80-7552-137-8.

³⁴ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 711. ISBN 978-80-7380-172-4.

jejich zvyšování. Naopak méně časté jsou spory o (ne)plnění závazků z kolektivních smluv, jelikož zaměstnavatel v drtivé většině případů, pakliže už se rozhodne jednou smlouvu uzavřít, tak ji zároveň i dodržuje.³⁵

Dle Běliny spory o uzavření kolektivní smlouvy nejsou právními spory v pravém slova smyslu, vzhledem k tomu, že „[...] *nejde o ochranu subjektivního práva, nejde o nalézání práva, ale jde o dosažení shody účastníků na obsahu kolektivní smlouvy.*“ Oproti tomu spory o plnění závazků z kolektivních smluv vznikají mezi stranami kolektivních pracovněprávních vztahů (tedy zejména mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací), týkají se závazků pro ně plynoucích z této kolektivní smlouvy.³⁶

4.1 Kolektivní smlouvy

Kolektivní spory upravené zákonem o kolektivním vyjednávání vznikají v souvislosti s kolektivními smlouvami, ať již se jedná o jejich (ne)uzavření či plnění závazků z nich. Sjednávání kolektivních smluv je hlavní cíl, který sleduje kolektivní vyjednávání. Jedná se o dvoustranný právní úkon, v němž zaměstnavatel (jeho zástupce) spolu s odborovou organizací sjednávají kolektivní pracovní podmínky. Pouze kolektivní smlouvou lze sjednat pracovní podmínky v případě většího množství zaměstnanců. Kolektivní smlouvu upravuje zákoník práce a nelze ji nahradit jinou inominátní smlouvou dle občanského zákoníku.³⁷

Tuto smlouvu může uzavřít pouze odborová organizace (případně odborový svaz u kolektivní smlouvy vyššího stupně). Podmínkou toho, aby se vztahovala i na jiné zaměstnance, není jejich členství v odborové organizaci. Zákon vyžaduje písemnou formu a smlouva musí být podepsána smluvními stranami na téže listině. Zákonem je rovněž stanovena povinnost, aby byli zaměstnanci s obsahem kolektivní smlouvy seznámeni do 15 dnů od jejího uzavření.³⁸ Tato povinnost je tedy dána zaměstnavateli a odborové organizaci. Zaměstnavatel musí navíc zajistit zpřístupnění kolektivní smlouvy všem svým zaměstnancům. Způsob zpřístupnění

³⁵ KNEBL, Pavel. *Kolektivní spory*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1103. ISBN 978-80-7552-6090.

³⁶ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 444. ISBN 978-80-7400-667-8.

³⁷ HŮRKA, Petr. *Právní úkony*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 33. ISBN 978-80-7478-033-2.

³⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress, s. 104. ISBN 978-80-7408-158-3.

pak bude záviset na individuálních poměrech toho kterého zaměstnavatele (může se jednat o její vyvěšení na obecně přístupném místě v prostorách zaměstnavatele, zveřejnění v elektronické podobě apod.).³⁹

4.1.1 Druhy kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy lze rozlišit na podnikové a vyššího stupně. Jejich odlišnost spočívá v subjektech, které je mohou uzavřít a v počtu osob, na které se vztahují. Zatímco kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá pro více zaměstnavatelů a větší počet zaměstnanců, a to mezi odborovou organizací (odborovým svazem) a organizací zaměstnavatelů (svaz, asociace), podnikovou kolektivní smlouvu uzavírá pouze zaměstnavatel a odborová organizace (či více odborových organizací působících u zaměstnavatele).^{40 41} Mezi oběma typy těchto smluv neexistuje přímá souvislost. Práv plynoucích pro zaměstnance z kolektivní smlouvy vyššího stupně se lze dovolat přímo, aniž by tato práva musela shodně upravovat i podniková smlouva. Pokud však podniková smlouva upraví nároky zaměstnanců v menším rozsahu (méně výhodně) než kolektivní smlouva vyššího stupně, k ujednání v této části podnikové smlouvy se nebude přihlížet. Jedná se o princip částečné neaplikovatelnosti příslušných závazků z podnikové kolektivní smlouvy.⁴² Koncept částečné zdánlivosti takových ustanovení podnikové smlouvy byl do zákoníku práce vnesen až novelizací v podobě zákona č. 303/2013 Sb. Do té doby se uplatňoval koncept pouhé částečné neplatnosti.⁴³

4.1.2 Účinnost a závaznost kolektivních smluv

Účinnost kolektivní smlouvy počíná prvním dnem období, na které byla uzavřena a pokud není stanovena odchylná doba účinnosti některých práv a povinností, pak končí uplynutím tohoto období. Je tak zákonem připuštěna zpětná

³⁹ HŮRKA, Petr. *Právní úkony*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 38. ISBN 978-80-7478-033-2.

⁴⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress, s. 104. ISBN 978-80-7408-158-3.

⁴¹ TRÖSTNER, Petr. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 417. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁴² SOUŠKOVÁ, Milena. *Pracovněprávní vztahy*. In: SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), s. 231-232. ISBN 978-80-7380-189-2.

⁴³ PICHRT, Jan. *Částečná neplatnost podnikové kolektivní smlouvy, forma kolektivní smlouvy*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 178. ISBN 978-80-7400-290-8.

účinnost kolektivní smlouvy.⁴⁴ V praxi tak obvykle dochází ke zpětným plněním, jejichž přijetí však neznamená bezdůvodné obohacení, jelikož se díky ustanovení § 26 odstavce 2 zákoníku práce nejedná o plnění bez právního důvodu. Příkladem pak jsou smlouvy s účinností k 1. 1. určitého roku, k jejichž uzavření však dochází až po tomto datu.⁴⁵

Kolektivní smlouvy lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. V případě sjednání kolektivní smlouvy na dobu neurčitou, je možné ji vypovědět s výpovědní dobou 6 měsíců, která počíná plynout od prvního dne měsíce, který následuje po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Vypovědět takovou smlouvu lze nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.⁴⁶ Pokud je uplynutí doby účinnosti vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat ustanovení o nejzazší době její účinnosti.⁴⁷

*„Specifikum kolektivních smluv spočívá v tom, že smluvní strany je sice uzavírají za sebe [...], ale též s účinky pro další adresáty [...], kteří jsou ustanoveními kolektivních smluv vázáni.“*⁴⁸ Tak bude kolektivní smlouva závazná nejen pro smluvní strany, ale i pro zaměstnance, za které odborová organizace uzavřela kolektivní smlouvu, dále pro odborové organizace, za něž uzavřela smlouvu vyššího stupně odborová organizace vyššího stupně, ale i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, za níž jiná organizace zaměstnavatelů uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, stejně jako pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně z organizace zaměstnavatelů vystoupili.⁴⁹ Pro kolektivní smlouvy vyššího stupně je z hlediska jejich závaznosti typická tzv. extenze. Jedná se o veřejnoprávní prvek (byť je kolektivní smlouva svou podstatou soukromoprávní jednání) umožňující rozšířit závaznost těchto typů smluv i na zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, tuto smlouvu uzavírají a za normálních okolností by

⁴⁴ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 488. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴⁵ <https://www.praceamzda.cz/clanky/srovnani-pravni-upravy-kolektivnich-smluv-kolektivnich-dohod-2-cast> [Datum náhledu: 21. 2. 2020]

⁴⁶ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 490. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁴⁷ § 26 odstavec 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁸ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 65. ISBN 978-80-7552-6090.

⁴⁹ § 25 odstavec 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

pro ně taková smlouva nebyla závazná. Tato problematika je upravena v § 7 a 7a zákona o kolektivním vyjednávání. Rozšíření závaznosti se týká zaměstnavatelů, kteří provozují převažující činnost v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností (zkratka CZ-NACE; tato klasifikace zohledňuje hospodářský vývoj a strukturální změny v hospodářství za posledních 15 let; nahradila s účinností od 1. 1. 2008 Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností⁵⁰) a děje se tak na návrh smluvních stran uveřejněním sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o rozšíření závaznosti takové smlouvy ve Sbírce zákonů.⁵¹ Původní znění paragrafu 7 zákona o kolektivním vyjednávání bylo zrušeno nálezem Ústavního soudu, který jako jedno z negativ zrušené úpravy viděl i fakt, že zaměstnavatel, na něhož má být rozšířena závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, nemá možnost se proti této extenzi bránit a zároveň toto ustanovení nekoresponduje s faktem, že zákon má být obecný (je to jeho materiální znak a i součást principu panství zákona a právního státu) a nemá se vztahovat na individuální případy.⁵² Ani po novelizaci zákona však tento problém nebyl vyřešen. K tomu Šubrt uvádí, že tato koncepce nezohledňuje hospodářskou situaci zaměstnavatelů, na něž se extenze vztahuje a v podstatě je jim tak jednostranně vnucena vůle jiných, a to mnohdy silnějších sociálních partnerů.⁵³ Nutno podotknout, že extenze se projevuje i tak, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, za které odborová organizace tuto smlouvu uzavřela. Zaměstnanec nemá možnost vyloučit sám sebe z působnosti kolektivní smlouvy, a tedy její normativní část se na něj bude vztahovat bez ohledu na to, zda s ní souhlasí, či nikoliv.⁵⁴ Z výše uvedeného dále vyplývá, že dochází k rozšíření závaznosti pouze normativní části kolektivní smlouvy.

4.1.3 Obsah kolektivních smluv

Dle § 23 odstavce 1 zákoníku práce lze kolektivní smlouvou upravit jak práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, tak práva či povinnosti smluvních stran. Ujednáním v kolektivní smlouvě nelze zaměstnancům zkrátit práva

⁵⁰ https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/sdeleni_cz-nace.pdf/dbfbb216-6dc9-4b6a-8b1c-2c8bb9cc497d?version=1.0 [Datum náhledu 21. 2. 2020]

⁵¹ § 7 odstavec 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

⁵² Nález Ústavního soudu č. 199/2003 Sb., ze dne 11. 6. 2003

⁵³ ŠUBRT, Bořivoj. *Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu*. In: Práce a mzda 12/2007, ASPI a. s. s. 52.

⁵⁴ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 490. ISBN 978-80-7380-540-1.

stanovená zákonem či ukládat povinnosti, v opačném případě se k takovým ustanovením nepřihlíží.⁵⁵ Toto ustanovení tedy zakládá poměrně velkou volnost stran při sjednávání obsahu smlouvy, kdy se uplatní princip „co není zakázáno, je dovoleno“. Zároveň ale musí mít strany na paměti ustanovení § 4a odstavce jedna zákoníku práce (neboli zásada minimaxu), kdy nelze sjednat odchýlnou úpravu práv a povinností v nižší, či vyšší míře, než jsou práva či povinnosti, které stanoví zákoník práce či kolektivní smlouva jako nejméně, či nejvýše přípustné.⁵⁶

Kolektivní smlouvy tvoří z hlediska obsahu normativní a závazková část. Normativní část kolektivní smlouvy má povahu pramene práva a zakládá jednotlivé nároky zaměstnancům (zejména stanoví mzdové a pracovní podmínky zaměstnanců), zatímco závazková část upravuje pouze vzájemná práva a povinnosti smluvních stran (odborová organizace a zaměstnavatel), nikoliv práva nebo povinnosti jednotlivých zaměstnanců. Nároky zaměstnanců, plynoucí z normativní části kolektivní smlouvy, lze vymáhat přímo soudní cestou, zatímco spory vycházející ze závazkové (obligační) části kolektivní smlouvy mají právě povahu kolektivních sporů (spory z kolektivních smluv, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům).⁵⁷

4.2 Způsoby řešení kolektivních sporů v obecné rovině

Kolektivní spory se neřeší jako běžné spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v soudním řízení dle OSŘ. Existují pro ně speciální právní prostředky upravené zákonem o kolektivním vyjednávání. Podle druhu kolektivních sporů se rozlišuje i možnost využití těchto právních prostředků k řešení sporu. Týká-li se spor uzavření smlouvy či její změny, je možno využít rozhodčího řízení, řízení před zprostředkovatelem, výluky i stávky. Pokud by se však spor týkal pouze plnění závazků z kolektivní smlouvy, pak je výluka a stávka nepřipustná.

Jak již bylo uvedeno výše, existují dva primární způsoby řešení pracovněprávních sporů v závislosti na tom, o který druh sporu se jedná. Pokud se spor týká uzavírání kolektivních smluv, případně (ne)plnění závazků z nich, rozhodují je jiné než soudní orgány (zprostředkovatel a rozhodce) podle Zákona o

⁵⁵ § 23 odstavec 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁵⁶ PICHT, Jan. *Obsah, účastníci a druhy kolektivních smluv*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře, s. 178. ISBN 978-80-7400-290-8.

⁵⁷ Tamtéž.

kolektivním vyjednávání. Jde-li o ostatní pracovněprávní spory individuální povahy, plynoucí z pracovněprávních vztahů, rozhodují je obecné soudy v rámci civilního řízení soudního.

Takovým individuálním pracovněprávním sporem, v případě kterého by se mohl zaměstnanec obrátit s žalobou na obecný soud, je i situace, kdy by nedošlo k uspokojení jeho práv zaručených v normativní části kolektivní smlouvy, jelikož dle § 25 odstavce 4 Zákoníku práce „*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.*“⁵⁸ Nicméně dle Pichrta není rozhodování pracovních sporů obecnými soudy dostatečně efektivní, ať už proto, že vzhledem k současné přetíženosti soudní soustavy nelze dosáhnout rychlého vyřízení dané věci, zároveň takové řízení představuje mnohem vyšší náklady pro účastníky z finančního hlediska a konečně vzhledem k tomu, že v České republice neexistují soudy specializované na pracovněprávní agendu, takové rozhodování obecných soudů postrádá dostatek odbornosti, což se v konečném důsledku projeví vnitřní rozporností a neadekvátním odůvodněním rozhodnutí. To v praxi vede k tomu, že účastníci řízení, jichž se rozhodnutí týká, mají problém takovému rozhodnutí rozumět, a v důsledku toho pak klesá jejich důvěra ve spravedlivé a správné soudní rozhodování. V neposlední řadě je v rámci rozhodování pracovních sporů obecnými soudy do jisté míry problematické, že se jedná o senátní věci s přítomností tzv. laického prvku, jelikož v praxi dochází k četným případům, kdy se účastníci dostaví k jednání, u něhož se nepodaří zajistit přítomnost všech členů senátu.⁵⁹ Ostatně problém absence specializovaných pracovních soudů zmiňuje ve své knize i Bělina: „*Projednávání pracovních sporů obecnými soudy, jako je tomu v ČR, se dle našeho názoru nejeví zcela optimální. Z tohoto pohledu se domníváme, že de lege ferenda by bylo vhodné i v ČR zvažovat zavedení zvláštního rozhodování pracovních sporů. Jednou z možných variant, která je aplikována v řadě zemí, je, že na tomto rozhodování se podílejí i zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů.*“⁶⁰

⁵⁸ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO, a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 285. ISBN 978-80-7552-137-8.

⁵⁹ PICHRT, Jan. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy. 2013, č. 21, s. 725-731.

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 443. ISBN 978-80-7400-667-8.

Jde-li o oba typy kolektivních sporů, jejich řešení lze rozdělit do dvou fází. První z nich je fáze povinná, kdy mají strany povinnost pokusit se urovnat svůj spor v rámci řízení před zprostředkovatelem. Pakliže není v této fázi spor vyřešen, následuje druhá fáze, která je fakultativní a uplatněný způsob řešení sporu závisí na tom, o jaký předmět sporu jde. Pokud se spor týká uzavření smlouvy, lze ho řešit buď v řízení před rozhodcem, nebo vyhlášením stávky či výluky na straně zaměstnavatele. U sporu o závazky, plynoucí z kolektivních smluv, nelze výluky či stávky využít, a je tedy možné obrátit se pouze na rozhodce.⁶¹ Základní rozdíl mezi rozhodcem a zprostředkovatelem spočívá v tom, že zprostředkovatel má pouze vést strany ke smírnému řešení jejich sporu, zatímco rozhodce musí spor autoritativně rozhodnout. Pokud se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, lze se proti rozhodnutí rozhodce bránit soudní cestou prostřednictvím žaloby podané ke krajskému soudu. Nejvyšší soud se k charakteru sporu o plnění závazku z kolektivních smluv vyjádřil tak, že ve vztahu k soudům a jejich rozhodování má otázka platnosti takovéto kolektivní smlouvy charakter otázky předběžné. Soudy tedy nemají pravomoc o jakékoliv předběžné otázce, na které závisí vyřešení kolektivního sporu, rozhodovat vzhledem k tomu, že ani primárně nerozhodují kolektivní spory o závazky z kolektivních smluv, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.⁶²

Soudní možnost přezkumu rozhodnutí rozhodce na druhé straně však není dána u sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Zde lze využít pouze jako obranný prostředek ultima ratio vyhlášení výluky či stávky.⁶³

⁶¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 713. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁶² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011

⁶³ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 499. ISBN 978-80-7380-540-1.

5. Řízení před zprostředkovatelem

Pokud dojde k výše uvedeným sporům mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů, je nutné se s nimi obrátit nejprve na zprostředkovatele, který by měl napomoci k usmíření těchto subjektů. Postup řízení před zprostředkovatelem je upraven v § 11 odstavce 2 Zákona o kolektivním vyjednávání.

5.1 Určení osoby zprostředkovatele

„Statistika jasně ukazuje, že snahu o volbu či určení zprostředkovatele ministerstvem projevují převážně odborové organizace.“ Je tomu tak zejména proto, že odborová organizace sice předloží návrh na uzavření kolektivní smlouvy, nicméně zaměstnavatel různými obstrukcemi, ať už sdělením, že odpovědný manažer je nemocný nebo že je na dlouhodobé služební cestě, uzavření kolektivní smlouvy oddaluje.⁶⁴

5.1.1 Určení zprostředkovatele stranami sporu

Pokud se strany sporu na osobě zprostředkovatele shodnou, může jím být jakákoliv osoba (buď plně svéprávný občan ČR nebo právnická osoba) za předpokladu, že s výkonem takové funkce souhlasí.⁶⁵ Ten, kdo má řízení jako zprostředkovatel vést, tedy nepotřebuje k výkonu funkce zprostředkovatele, pakliže není určen ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, vysokoškolské právnické vzdělání.⁶⁶ Pokud druhá strana s navrhovanou osobou zprostředkovatele nesouhlasí, je povinna toto sdělit straně, která návrh podala a zároveň je oprávněna navrhnout jiného kandidáta. Pokud nikoho nenavrhne nebo na návrh neodpoví, měla by první strana oznámit této druhé straně, že pokud se do určité lhůty nevyjádří, bude takovou nečinnost požadovat za spor ve smyslu § 11 odstavce 2 Zákona o kolektivním vyjednávání, a že v takovém případě podá k MPSV žádost o určení zprostředkovatele.⁶⁷ Z ustanovení § 11 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb.

⁶⁴ KNEBL, Pavel. *Řízení před zprostředkovatelem*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1104. ISBN 978-80-7552-609-0.

⁶⁵ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 498. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁶⁶ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO, a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 289. ISBN 978-80-7552-137-8.

⁶⁷ KNEBL, Pavel. *Řízení před zprostředkovatelem*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1105. ISBN 978-80-7552-609-0.

plyne, že ať už zvolený či určený zprostředkovatel se nemůže nechat zastoupit při výkonu své funkce jinou osobou.⁶⁸

5.1.2 Určení zprostředkovatele Ministerstvem práce a sociálních věcí

V opačném případě, kdy nedojde ke shodě na osobě zprostředkovatele, určí ho na návrh kterékoliv ze stran sporu Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale v takovém případě tento zprostředkovatel musí být uveden v seznamu zprostředkovatelů vedeném tímto ministerstvem, který je dostupný na jeho webových stránkách.⁶⁹ Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsána pouze osoba bezúhonná s ukončeným vysokoškolským vzděláním zpravidla právnického či ekonomického a musí mít takové osobní vlastnosti, které jí umožňují nestranný a řádný výkon funkce zprostředkovatele. Pokud se jedná o zprostředkovatele – PO, může být zapsán do seznamu jen, jestliže předmětem jeho činnosti je výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost, zejména v pracovněprávních, mzdových nebo sociálních věcech, a jestliže má pracovníky vhodné pro činnost zprostředkovatele, a jestliže tato PO s výkonem činnosti zprostředkovatele souhlasí (Do seznamu zprostředkovatelů a rozhodců může být zapsána i zahraniční FO či PO splňující výše uvedené požadavky).⁷⁰ Zde je zajímavostí, že výslovný souhlas s funkcí zprostředkovatele je vyžadován pouze u PO, nicméně ustanovení § 2 odstavce 2 této vyhlášky není možné vykládat doslovně, tedy v praxi se samozřejmě souhlas s výkonem funkce zprostředkovatele bude vztahovat i na FO.

Podmínky pro zapsání do seznamu zprostředkovatelů ověřuje poradní orgán ministra (ministryně) práce a sociálních věcí. Vždy po 3 letech je po vzájemné dohodě funkce zprostředkovatele prodlužována. O jeho jmenování a zápisu do seznamu rozhoduje s konečnou platností ministr či ministryně práce a sociálních věcí. Zprostředkovatelé se pak při řešení sporu prokazují jmenovacím dekretem.⁷¹

⁶⁸ § 11 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

⁶⁹ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 498. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁷⁰ Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

⁷¹ KNEBL, Pavel. *Řízení před zprostředkovatelem*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1106. ISBN 978-80-7552-609-0.

5.1.2.1 Náležitosti návrhu na určení zprostředkovatele

Návrh na určení zprostředkovatele je nutné zaslat v případě, že jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy, nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy (tato lhůta se uplatní pouze u návrhu na určení zprostředkovatele MPSV; pokud je však navrhován druhé straně zprostředkovatel tzv. „z ulice“, tedy ne ze seznamu zprostředkovatelů, tato lhůta nemusí být splněna⁷²). Pokud se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, lhůta pro podání návrhu na určení zprostředkovatele není dána. Tento návrh musí splňovat určité obsahové a formální náležitosti v souladu s ustanovením § 37 odstavce 2 a § 45 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Zejména v něm musí být uveden adresát, tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále u PO uvedení jejího názvu, identifikačního čísla či obdobného údaje a adresu sídla nebo jiné adresy pro doručování. Z návrhu musí být dále zjistitelné, které věci se týká (respektive o jaký druh kolektivního sporu se jedná), údaj o tom, že se strany na osobě zprostředkovatele nedohodly, a že se tedy navrhuje jeho určení. K návrhu musí být připojeny další podklady jako doklad o tom, že uplynulo 60 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy, kterým může být například kopie písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy včetně dokladu o jeho doručení druhé smluvní straně, v případě, že se jedná o spor o uzavření kolektivní smlouvy, dále například potvrzení o evidenci odborové organizace, podklady dokládající oprávnění smluvních stran jednat a uzavírat kolektivní smlouvy a další potřebné podklady.⁷³ Nesplňuje-li žádost o určení zprostředkovatele všechny požadované náležitosti, MPSV řízení jako správní orgán přerušuje se současným stanovením lhůty pro odstranění daných vad a poté pokračuje v dalším řízení.⁷⁴

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydá následně rozhodnutí podle § 67 a následující správního řádu, jde tedy o správní rozhodnutí vydané v rámci správního řízení. Strany se proto mohou proti takovému rozhodnutí do 15 dnů ode dne jeho doručení bránit rozkladem, který však není přípustný jen proti odůvodnění rozhodnutí. Je možné se práva podat rozklad výslovně vzdát. Řízení před

⁷² Tamtéž, s. 1105–1106.

⁷³ <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-v-rizeni-o-urceni-zprostredkovatele-podle-11-odst.-2-zakona-c.-2-1991-sb.-o-kolektivnim-vyjednavani> [Datum náhledu 12. 2. 2020]

⁷⁴ KNEBL, Pavel. *Řízení před zprostředkovatelem*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1105. ISBN 978-80-7552-609-0.

zprostředkovatelem může být následně konáno až po právní moci rozhodnutí o určení zprostředkovatele.⁷⁵ Jde-li oproti tomu o řízení před zprostředkovatelem dohodnutým, je zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem.⁷⁶

5.2 Postup řízení před zprostředkovatelem

Jak již bylo výše zmíněno, zprostředkovatel pouze plní funkci jakéhosi moderátora sporu mezi stranami, to znamená, že spor autoritativně nerozhoduje. Jeho úkolem je pouze předložit písemný návrh na řešení sporu poté, co se s věcí seznámí. Tento návrh však není pro strany závazný a je jen na nich, jestli ho přijmou, či nikoliv.⁷⁷ Zprostředkovatel má povinnost sdělit písemně návrh na řešení jejich sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti nebo ode dne doručení rozhodnutí MPSV o určení zprostředkovatele, strany se však mohou dohodnout na jiné lhůtě. Možnost sjednání jiného termínu zákon o kolektivním vyjednávání v § 12 stanoví zejména proto, že zákonná lhůta 15 dnů je poměrně krátká a požadavek jejího striktního dodržení by mohl vést k nepodloženým závěrům. Řízení před zprostředkovatelem je z procesního hlediska poměrně jednoduché a neformální. Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb. pouze stanoví formální a obsahové náležitosti týkající se žádosti o řešení sporů zprostředkovatelem a požadavky na obsah návrhu zprostředkovatele na řešení sporu.⁷⁸ Dle § 8 odstavce 1 vyhlášky č. 16/1991 Sb. je nutné, aby žádost o řešení sporů zprostředkovatelem předložily strany písemně, přičemž v žádosti je nutné vymezit dostatečně určitě předmět sporu, předchozí postup jeho řešení spolu s doloženými písemnými materiály, dále je nutno k žádosti připojit písemné stanovisko druhé smluvní strany a všechny tyto písemné materiály se předkládají dvojmo.⁷⁹

Řízení před zprostředkovatelem může být ukončeno v podstatě dvěma způsoby, a to přijetím navrhovaného řešení stranami sporu, přičemž takový návrh řešení musí obsahovat přesné označení smluvních stran, skutečnosti, ohledně kterých se

⁷⁵ Tamtéž.

⁷⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 715. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁷⁷ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 289. ISBN 978-80-7552-137-8.

⁷⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 715. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁷⁹ Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

nemohou smluvní strany dohodnout, zprostředkovatelův názor spolu s odůvodněním, dále datum, jméno a podpis zprostředkovatele.⁸⁰ Řízení ovšem může skončit i nepřijetím takového řešení nebo marným uplynutím 20denní lhůty ode dne přijetí žádosti o zprostředkování nebo rozhodnutí o určení zprostředkovatele MPSV, přičemž strany se mohou opět dohodnout na jiné lhůtě. V tomto druhém případě se tedy řízení před zprostředkovatelem považuje za neúspěšné, přičemž je možno požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení jiného zprostředkovatele, nebo proběhne řízení před rozhodcem, což je druhá fakultativní fáze řešení kolektivního sporu.⁸¹ V případě, že je podána k MPSV žádost o určení zprostředkovatele, musí se již jednat o žádost společnou (projev vůle obou smluvních stran).⁸²

5.3 Náklady řízení a odměna zprostředkovatele

Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí strany rovným dílem. „*Do nákladů se zahrnují například cestovní náhrady apod., a tak by mělo být v zájmu smluvních stran co nejrychlejší vyřešení sporu a projev součinnosti by měl být maximální.*“⁸³ Na rozdíl od rozhodce je u zprostředkovatele umožněno dohodnout se na vyšší odměny. To v praxi vede k tomu, že je větší zájem o výkon funkce zprostředkovatele než rozhodce, kde je výše odměny stanovena přímo zákonem.⁸⁴ Pokud se smluvní strany nedohodnou na vyšší odměny zprostředkovatele, poskytne se mu ve výši 7 000 Kč.⁸⁵

⁸⁰ Tamtéž.

⁸¹ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk), s. 498-499. ISBN 978-80-7380-540-1.

⁸² KNEBL, Pavel. *Řízení před zprostředkovatelem*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1104. ISBN 978-80-7552-609-0.

⁸³ Tamtéž, 1107.

⁸⁴ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 289. ISBN 978-80-7552-137-8.

⁸⁵ Vyhláška Ministerstva financí č. 1441/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, vyšší poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a vyšší a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem

6. Řízení před rozhodcem

Pokud řízení před zprostředkovatelem nebylo úspěšné, ať už proto, že se spor nepodařilo urovnat v zákonné lhůtě, případně strany nepřistoupily na návrh řešení předložený, může se konat řízení před rozhodcem, což je fakultativní fáze řešení kolektivních sporů. V případě těchto sporů však rozhodčí řízení nepředstavuje alternativu k řízení soudnímu, jak je tomu u některých jiných (například obchodněprávních sporů), jelikož pravomoc soudu v prvním stupni ve věcech kolektivních sporů upravených zákonem o kolektivním vyjednávání není vůbec dána.⁸⁶ Rozhodce ale neřeší kolektivní spor na základě vůle stran, jak je tomu u ostatních sporů (tedy především na základě rozhodčí smlouvy), vstupuje do řešení sporu přímo na základě zákona.⁸⁷

6.1 Osoba rozhodce

Dle ustanovení § 13 odstavce 2 zákona o kolektivním vyjednávání může být rozhodcem pouze FO způsobilá k právním úkonům dle práva ČR, je-li zároveň zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném Ministerstvem práce a sociálních věcí.⁸⁸ Zde lze spatřovat rozdíl oproti osobě zprostředkovatele, kterou může být vedle FO i PO a pokud se na takové osobě strany dohodly, nemusí být ani zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. Je tedy patrné, že vzhledem k tomu, že rozhodce na rozdíl od zprostředkovatele již spor autoritativně rozhoduje, přičemž strany jsou povinny se takovému rozhodnutí podřídít, jsou na něj kladeny vyšší požadavky.

Pravidla pro zápis rozhodců do seznamu zprostředkovatelů a rozhodců jsou stanovena podobně jako u zprostředkovatelů, nicméně tento zápis je navíc podmíněn úspěšným ověřením odborných znalostí, a to především z oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.⁸⁹ Tyto odborné znalosti ověřuje MPSV, prostřednictvím komise, kterou za tímto účelem zřizuje ministr (zároveň jmenuje a odvolává předsedu komise a její členy). Odborné znalosti se ověřují zejména

⁸⁶ 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 978-80-7552-137-8.

⁸⁷ GALVAS, Milan. *Malé zamyšlení nad pracovněprávními spory po přijetí nového zákoníku práce*. In: BĚLINA, Miroslav a Marie KALENSKÁ. ed. *Pocita Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI, 2009, s. 123. ISBN 978-80-7357-418-5.

⁸⁸ § 13 odstavec 3 Zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

⁸⁹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 716. ISBN 978-80-210-5852-1.

osobním pohovorem. O výsledku ověření odborných znalostí se sepíše záznam, ze kterého je patrné, zda daná osoba splňuje předpoklady pro výkon funkce, či nikoliv. Následný zápis do seznamu schvaluje ministr na základě návrhu komise. Toto ověřování se opakuje každé tři roky.⁹⁰

6.2 Zahájení řízení před rozhodcem

Řízení před rozhodcem lze zahájit dvěma způsoby. Jednak písemnou žádostí podanou společně oběma stranami kolektivního sporu o rozhodnutí sporu, jednak, v případě, že strany nedosáhnou shody ohledně osoby rozhodce, rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí o určení rozhodce ze seznamu u něj vedeného na základě návrhu jedné ze stran. Ministerstvo práce určuje rozhodce pouze v případě, že to navrhne jedna ze stran kolektivního sporu a současně se jedná o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno vyhlásit stávkou, dále jde-li o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, přičemž strany se nedohodnou na určení rozhodce. Zároveň zahájení řízení před rozhodcem vylučuje řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy prostřednictvím stávkou či výluky, což vyplývá z ustanovení § 16 odstavce 1 a § 20a zákona o kolektivním vyjednávání.⁹¹

Návrh na určení rozhodce musí být písemný a splňovat obdobné náležitosti jako návrh na určení zprostředkovatele uvedený výše. Kromě toho musí být z návrhu patrné, která věc má být rozhodnuta, že se smluvní strany na osobě rozhodce nedohodly, že se navrhuje určení rozhodce, a že předchozí řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné. K návrhu mimo jiné musí být připojeny takové podklady jako například doklad o tom, že proběhlo řízení před zprostředkovatelem nebo podklady, ze kterých vyplývá oprávnění smluvních stran jednat a uzavírat kolektivní smlouvy, potvrzení o evidenci odborové organizace u příslušného rejstříkového soudu či jiné podklady. MPSV následně ve věci vydá správní rozhodnutí, kterému předchází správní řízení. Strany mohou proti takovému rozhodnutí podat rozklad do 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí o určení rozhodce, který je nepřipustný jen proti odůvodnění rozhodnutí. Aby účastníci urychlili nabytí právní moci takového rozhodnutí, mohou se práva podat rozklad výslovně vzdát.

⁹⁰ § 4 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

⁹¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 716-717. ISBN 978-80-210-5852-1.

Řízení před rozhodcem může být zahájeno až poté, co se rozhodnutí o určení rozhodce stalo pravomocným.⁹²

Pokud se tedy jedná o rozhodce určeného stranami sporu, řízení je zahájeno dnem přijetí žádosti o rozhodnutí sporu rozhodcem. Pokud osobu rozhodce určuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, pak je řízení zahájeno dnem doručení takového rozhodnutí rozhodci. V tomto případě je nutné podotknout, že FO má možnost odmítnout určení ministerstva k výkonu funkce rozhodce v konkrétním sporu, pokud namítne z vážných důvodů do sedmi dnů svoji podjatost. V takovém případě ministerstvo určí bez zbytečného odkladu rozhodce (obdobně platí i pro zprostředkovatele).⁹³ Zároveň je zákonem přímo vyloučeno, aby vystupovala stejná osoba v témže kolektivním sporu jako zprostředkovatel i rozhodce.⁹⁴

Den zahájení řízení je významný zejména z hlediska toho, že od tohoto okamžiku běží rozhodci lhůta 15 dnů k vydání rozhodnutí. V rámci těchto 15 dnů musí rozhodce písemně sdělit smluvním stranám své rozhodnutí. Při svém rozhodování je vázán petitem stran, tedy žádostí o řešení sporu a předmětem sporu. Vydáním rozhodnutí řízení před rozhodcem končí.⁹⁵ Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem, kde je na uvážení stran, zda navrhované řešení akceptují, či nikoliv, u rozhodnutí rozhodce strany tuto možnost nemají, takové rozhodnutí je pro ně závazné a musí se mu podřít.

Rozhodčí řízení se nepatrně liší v závislosti na tom, jaký kolektivní spor je předmětem daného řízení. Oproti řízení ohledně sporů o plnění závazků z kolektivních smluv, ale i oproti řízení před zprostředkovatelem, pokud jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy, pak v případě, že se strany na osobě rozhodce, případně na tom, že se má konat rozhodčí řízení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nemohou domluvit, Ministerstvo práce a sociálních věcí nemůže určit

⁹² <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-v-rizeni-o-urceni-rozhodce-podle-13-odst.-2-zakona-c.-2-1991-sb.-o-kolektivnim-vyjednavani> [Datum náhledu: 12. 2. 2020]

⁹³ § 7 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

⁹⁴ § 13 odstavec 6 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

⁹⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 717. ISBN 978-80-210-5852-1.

u sporů vzniklých na pracovišti, kde je zakázána stávka, rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců a rozhodčí řízení se tedy nemůže vůbec konat.⁹⁶

6.3 Rozhodnutí v rozhodčím řízení

Rozhodnutí rozhodce má vážné právní důsledky, zejména je-li předmětem řízení spor o uzavření kolektivní smlouvy, protože doručením rozhodnutí rozhodce stranám je smlouva uzavřena. Proti takovému rozhodnutí již není přípustný žádný opravný prostředek. Rozhodce v takovém případě vydá konstitutivní rozhodnutí a smlouva je tak uzavřena ve znění, které rozhodce určil proti vůli druhé strany.⁹⁷ Jedná se tak o specifický způsob nabytí účinnosti kolektivní smlouvy, která se účinnou stává nikoliv na základě souhlasné vůle smluvních stran, ale na základě rozhodnutí. Pokud byl předmětem řízení spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, zde je již obrana proti rozhodnutí rozhodce možná.

6.4 Soudní ochrana proti rozhodnutí rozhodce

Probíhalo-li tedy řízení ohledně sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, pak je stranám dána možnost podat ke krajskému soudu do 15 dnů ode dne doručení takového rozhodnutí návrh na jeho zrušení či změnu.⁹⁸ Soud musí doručit své rozhodnutí do 15 dnů od seznámení se s věcí. Pokud návrh zamítne, rozhodnutí rozhodce se stává okamžitě pravomocné a zaměstnavatel musí plnit závazky plynoucí z kolektivní smlouvy, a to i zpětně.⁹⁹ Místně příslušným je krajský soud dle sídla smluvní strany, proti níž návrh směřuje. Soud se při svém rozhodnutí řídí OSŘ a rozhoduje vždy usnesením, proti němuž není přípustné ani odvolání ani obnova řízení. Dalo by se za určitých podmínek uvažovat pouze o dovolání či ústavní stížnosti, ale zde pouze tehdy, pokud by takovým soudním rozhodnutím došlo k zásahu do ústavně garantovaných práv a svobod. Obecný soud tedy usnesením rozhodnutí rozhodce zruší či změní, pokud bylo vydáno v rozporu s právními předpisy či kolektivní smlouvou.¹⁰⁰ „Je třeba zdůraznit, že případná

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 445. ISBN 978-80-7400-667-8.

⁹⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 718. ISBN 978-80-210-5852-1.

⁹⁸ Tamtéž.

⁹⁹ KNEBL, Pavel. *Řízení před rozhodcem*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1109. ISBN 978-80-7552-609-0.

¹⁰⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 718. ISBN 978-80-210-5852-1.

(ekonomická) nevýhodnost kolektivní smlouvy, která vstoupila v účinnost v důsledku rozhodnutí rozhodce a která je negativně přijímána jednou či druhou stranou kolektivního vyjednávání, nemůže být sama o sobě důvodem zrušení nebo změny kolektivní smlouvy ze strany soudu.“ Ten bude v rámci soudního přezkumu kolektivní smlouvy zkoumat výlučně jen to, zda kolektivní smlouva jako důsledek rozhodčího řízení odpovídá ostatním kolektivním smlouvám, a především právním předpisům.¹⁰¹ Při zrušení rozhodnutí se následně věc vrací k novému projednání témuž rozhodci, přičemž rozhodce je vázán právním názorem soudu. Věc se ale nemusí k rozhodci vracet bezvýjimečně, například v případě, že alespoň jedna ze stran s vrácením věci rozhodci k novému projednání nesouhlasí, nebo pokud z nějakého vážného důvodu nemůže ten samý rozhodce spor znovu řešit, určí se dle obecných pravidel rozhodce nový. Nebyl-li však podán návrh na zrušení či změnu rozhodnutí rozhodce, či tento návrh byl z nějakého důvodu zamítnut, případně bylo řízení z nějakého důvodu zastaveno, rozhodnutí nabude doručením právní moci a stane se závazným a vykonatelným obdobně jako rozhodnutí soudu. Rozhodnutí pak vykonává okresní soud v místě sídla povinného.¹⁰²

6.5 Porovnání soudního a rozhodčího řízení

Oproti soudnímu řízení není rozhodčí řízení svázáno přísnými procesními pravidly a jde tedy spíše o neformální proces. To nebrání tomu, aby se na rozhodčí řízení použilo zejména těch ustanovení OSŘ upravujících postup řízení v prvním stupni. Uplatní se tak zásada dispoziční, jelikož až do vydání rozhodnutí mohou strany kolektivní smlouvu uzavřít, splnit sporný závazek ze smlouvy či od svých stanovisek ustoupit. Na rozdíl od soudu však rozhodce nedisponuje žádnými donucovacími prostředky, kterými by mohl například donutit svědka, aby se k řízení dostavil, nebo donutit zaměstnavatele k předložení určitých potřebných dokladů. Rozhodčí řízení tak spočívá pouze na součinnosti stran sporu.¹⁰³ Především zaměstnavatelé často bojkotují jak průběh kolektivního vyjednávání, tak působení rozhodce bez současné možnosti dovolat se ochrany u orgánů státní moci. Dalším rozdílem oproti soudnímu řízení a soudcům v tomto řízení rozhodujících je fakt, že se ne vždy dá spolehnout na „*působení rozhodce v pozici specialisty, který*

¹⁰¹ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 500. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁰² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 718. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁰³ Tamtéž, s. 718-719.

*se znalostí všech aspektů [sic] toho kterého kolektivního sporu (vedle právního stavu vč. posouzení ekonomického a společenského či osobního rámce) v něm fundovaně rozhodne.*¹⁰⁴

6.6 Náklady řízení a odměna rozhodce

Náklady řízení před rozhodcem, odměnu rozhodce i náhradu prokázaných cestovních výdajů hradí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Výše nákladů řízení činí 2 000 Kč a odměna rozhodce za jeho činnost v rámci řešení kolektivního sporu dosahuje výše 10 000 Kč (v této výši je zahrnuta i odměna za nové rozhodnutí v tomtéž sporu, bylo-li předchozí rozhodnutí krajským soudem zrušeno a ve sporu rozhoduje též rozhodce; pakliže však rozhoduje nový rozhodce znovu poté, co bylo rozhodnutí původního rozhodce soudem zrušeno, výše odměny je 5 000 Kč).¹⁰⁵ To, že náklady rozhodčího řízení jsou hrazeny státem, respektive MPSV, je odrazem mezinárodních zvyklostí. Smluvní strany se tedy na realizaci odměny a dalších nákladů s řízením souvisejících nepodílejí a každý rozhodce sám řeší svou odměnu přímo s příslušným útvarům MPSV.¹⁰⁶

¹⁰⁴ HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Několik poznámek k principům kolektivního vyjednávání a k právní úpravě procesu. Pracovní právo 2007, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007 [Datum náhledu 12. 2. 2020]. ISBN 978-80-210-4513-2. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf>

¹⁰⁵ Ustanovení § 2 a § 5 vyhlášky Ministerstva financí č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem

¹⁰⁶ KNEBL, Pavel. *Řízení před rozhodcem*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1110. ISBN 978-80-7552-609-0.

7. Stávka – obecné vymezení, druhy, podmínky, nezákonné stávky

7.1 Obecné vymezení práva na stávku a jeho ústavní zakotvení

Právo na stávku je jedním ze základních lidských práv (konkrétně se zařazuje mezi hospodářská a sociální práva), které je na vnitrostátní úrovni zakotveno v Listině základních práv a svobod, konkrétně v článku 27, a to spolu s právem koaliční svobody, tedy svobody odborového sdružování. Článek 27 v odstavci 4 stanoví, že „*Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.*“ Ze znění tohoto článku však nevyplývají podstata a smysl stávky. Z ústavního kontextu však lze dovodit její hospodářsko-sociální charakter (ne tedy přímo politický).¹⁰⁷ Na mezinárodní úrovni je pak zakotveno v čl. 8 odstavce 1 písm. d) Mezinárodního paktu o hospodářských sociálních a kulturních právech a Evropské sociální chartě.

Na jednu stranu je právo na stávku zaručeno za podmínek stanovených zákonem, na druhou stranu se ho ale lze domáhat pouze v mezích prováděcích zákonů. Tímto zákonem je právě zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, jenž upravuje pouze stávku jako způsob řešení kolektivních sporů a o ostatních druzích se nezmiňuje. Je tomu tak proto, že stávka v rámci kolektivního vyjednávání je klasickou a základní formou stávky uplatňující se ve vztahu zaměstnanec a zaměstnavatel, přičemž tento vztah je pro realizaci hospodářských a sociálních zájmů naprosto stěžejní.¹⁰⁸

7.2 Omezení práva na stávku

Vzhledem k tomu, že právo na stávku je ústavně garantováno, lze ho v souladu se zněním článku 4 odstavce 2 LZPS omezit jen za podmínek stanovených Listinou, a to pouze zákonem. Takové zvláštní omezení práva stávky v tomto směru představuje kromě výše uvedeného zákona o kolektivním vyjednávání například krizový zákon, který stanoví, že je umožněno v době nouzového stavu nebo stavu ohrožení státu omezit právo na stávku, pokud by stávka mohla způsobit narušení, případně znemožnění likvidačních a záchranných prací.¹⁰⁹ Zároveň však ústavní

¹⁰⁷ KLÍMA, Karel. *Ústavní právo. 5. aktualizované vydání*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 382. ISBN 978-80-7380-606-4.

¹⁰⁸ Tamtéž, s. 602.

¹⁰⁹ § 5f zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů

zákon o bezpečnosti ČR stanoví, že důvodem vyhlášení nouzového stavu nemůže být stávka vedená na ochranu práv a oprávněných hospodářských a sociálních zájmů.¹¹⁰

Listina základních práv a svobod rovněž obsahuje výčet určitých kategorií osob, jimž právo na stávku nenáleží. Bude tomu tak u soudců ústavního i obecných soudů, prokurátorů (tedy státních zástupců), příslušníků ozbrojených sil, kterými jsou například Armáda ČR, Vojenská kancelář prezidenta republiky nebo Hradní stráž, dále příslušníků bezpečnostních sborů (Policie ČR, Hasičský záchranný sbor ČR, Bezpečnostní informační služba, Úřad pro zahraniční styky a informace nebo Vězeňská služba). U výše uvedených osob dochází k úplnému vyloučení práva na stávku. V jiných případech však může být toto právo pouze omezeno. Bude tomu tak například u státních zaměstnanců či zaměstnanců samosprávy, případně u osob vykonávajících povolání, jejichž výkon je nezbytný k zajištění ochrany života a zdraví (zde se bude typicky jednat o zdravotníky, pracovníky jaderných elektráren apod.).¹¹¹ Právem na stávku a jeho omezením se ve své judikatuře zabýval i Ústavní soud. Dle něj Listina právo na stávku v obecné rovině garantuje a uznává. Právo na stávku přísluší až na výjimky (výše uvedené) všem ve stejném rozsahu a bez rozdílu a tento princip musí při stanovení mezí tohoto práva zákonodárce respektovat, aniž by postupoval svévolně při jejich vymezování. Zároveň je nutné, aby zákonodárce šetřil podstatu a smysl tohoto práva, což by se mělo projevit tak, že bezdůvodně nemůže omezit či vyloučit právo na stávku vůči osobám v jiných profesích nebo činnostech než uvedených v článku 44 a 27 odstavce 4 LZPS. Zákonodárce současně nemůže stanovit natolik nereálné podmínky výkonu práva stávky, které by způsobily, že „by se garance práva na stávku stala pouhou iluzorní proklamací“. Rovněž Ústavní soud zdůraznil, že absence zákonné úpravy práva na stávku neznamená, že by bylo v takové situaci toto právo zcela popřeno. Soudy by i v takovém případě musely tomuto právu poskytnout ochranu, jinak by došlo k odepření spravedlnosti. Podmínky výkonu tohoto práva by se pak musely řešit ad hoc judikaturou.¹¹²

¹¹⁰ Článek 5 odstavec 2 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky v pozdějších zněních

¹¹¹ KYSELA, Jan. *Koaliční svoboda a právo na stávku*. In: WAGNEROVÁ, Eliška et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 599. ISBN 978-80-7357-750-6.

¹¹² Nález Pl. ÚS 61/04 ze dne 5. 10. 2006

7.3 Druhy stávek

Z Listiny základních práv a svobod jasně plyne, že právo na stávku je možné realizovat pouze za podmínek stanovených prováděcím předpisem. Právní řád ČR zná pouze jediný takový předpis, a tím je již zmiňovaný zákon o kolektivním vyjednávání. To by však při doslovné interpretaci znamenalo, že by byla připuštěna pouze jedna forma stávky související s kolektivním vyjednáváním. Této otázce se věnovaly v minulosti i obecné soudy nižších stupňů v rámci své rozhodovací praxe, přičemž postupně dospěly k závěru, že stávka ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání není jediná možná. S tímto výkladem se postupně ztotožnily jak Nejvyšší, tak Ústavní soud.¹¹³ I literatura se přiklání k závěru, že existují v podstatě dva druhy stávek. Zákonem upravená stávka související se sporem o uzavření kolektivní smlouvy a zákonem přímo neupravená stávka, jejímž účelem je řešit ostatní kolektivní pracovněprávní spory v jiných případech.¹¹⁴ Bělina oproti tomu rozlišuje vedle zákonem upravené stávky ještě stávku, která nesouvisí s kolektivním vyjednáváním, nicméně slouží k obraně hospodářských a sociálních zájmů, tím pádem se na ni stejně jako na stávku v prvním případě vztahuje ústavněprávní, nikoli však zákonná ochrana a dále všechny ostatní stávky nespádající do první ani druhé kategorie, které již ústavněprávní ochraně nepodléhají.¹¹⁵

7.3.1. Zákonem neupravené stávky a jejich meze

Problematická v souvislosti se zákonem výslovně neupravenými stávkami je absence legitimních zákonných důvodů a podmínek pro jejich vyhlášení a vedení. Vzhledem k tomu, že i Nejvyšší soud pro případy stávek konaných mimo kolektivní vyjednávání výslovně vyloučil možnost analogického použití zákona o kolektivním vyjednávání¹¹⁶, nejsou stanovena přesná pravidla pro jejich konání, a proto může vyhlásit takovou stávku kterákoliv odborová organizace působící u zaměstnavatele, aniž by k tomu potřebovala souhlas většiny zaměstnanců, a neuplatní se ani další podmínky vyžadované zákonem o kolektivním vyjednávání. K tomu judikatura

¹¹³ KYSELA, Jan. *Koaliční svoboda a právo na stávku*. In: WAGNEROVÁ, Eliška et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 601. ISBN 978-80-7357-750-6.

¹¹⁴ GALVAS, Milan. *Malé zamyšlení nad pracovněprávními spory po přijetí nového zákoníku práce*. In: BĚLINA, Miroslav a Marie KALENSKÁ, ed. *Pocita Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI, 2009, s. 125. ISBN 978-80-7357-418-5.

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 446. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

stanoví pouze jediné omezení pro konání zákonem neupravené stávky, a tím je povinnost šetřit práv ostatních zaměstnanců včetně zaměstnavatele.¹¹⁷

Právo na stávku je tedy třeba vykládat s ohledem na zásadu legální licence, dle které každý může činit, co mu není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá. Z toho plyne, že právo na stávku je zaručeno bez jeho omezení ústavními principy, ale jen pokud slouží k obraně jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců (pokud se tedy nerealizuje v rámci sporu o uzavření kolektivní smlouvy).¹¹⁸ Z výše uvedeného lze tedy vyvodit, že na stávky vyhlášené mimo případy upravené zákonem o kolektivním vyjednávání se vztahuje větší benevolence, než je tomu u stávek v souvislosti se spory o uzavření kolektivní smlouvy, na druhou stranu se s těmito stávkami pojí i jisté negativní důsledky, zejména fakt, že tyto stávky jsou sice zákonem neupravené, ale tím pádem se na ně nevztahuje zákonná ochrana například proti nárokům zaměstnavatele, který bude po svých zaměstnancích požadovat náhradu škody a stávkující zaměstnanci zřejmě nebudou chráněni ani proti postihu ze strany zaměstnavatele za jejich neomluvené absence, dále jim zaměstnavatel nemusí poskytnout plnění z oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Zároveň zde nelze využít institutu určovací žaloby ohledně zákonnosti či nezákonnosti stávky, a zaměstnanci by se tak svých práv, pokud by se jednáním zaměstnavatele cítili poškozeni, mohli domáhat pouze žalobou na poskytnutí příslušných plnění.¹¹⁹

7.3.2 Jiné dělení stávek

Z hlediska stávek, které proběhly v historii, můžeme rozlišovat stávky podnikové (účastní se jich zaměstnanci téhož zaměstnavatele), stávky nadpodnikové (účastní se jich zaměstnanci více zaměstnavatelů), stávky generální (určené pro zaměstnance celého oboru či regionu, případně státu; typicky například u zaměstnanců v dopravě), dále lze rozlišit stávky samostatné (stávkující stávkují na podporu vlastních zájmů, stávky solidární akcesorické (stávkující stávkují na podporu zaměstnanců jiného zaměstnavatele) a stávky solidární sestupné (zaměstnanci stávkují místo zaměstnanců, u nichž je stávka vyloučena). Rovněž

¹¹⁷ <https://www.epravo.cz/top/clanky/stavka-mimo-kolektivni-vyjednavani-108703.html> [Datum náhledu: 14. 2. 2020]

¹¹⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹¹⁹ KOSTEČKA, Jan. *Komentář k čl. 27*. In: PAVLÍČEK, Václav a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář*. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd. Praha: Linde, 1999. *Zákony s poznámkami* (Linde), s. 239-240. ISBN 80-7201-170-7.

existují stávky hospodářské a politické (u politických stávek se stávkuje např. proti legislativním návrhům), stávky legální a nelegální a stávky okupační (zde zaměstnanci sice setrvávají na svých pracovištích, ale nepracují), tradiční (zaměstnanci vůbec nechodí do práce), přerušované či štafetové. Vedle toho lze rovněž hovořit o stávkách výstražných (pro ně je typické, že mají velmi krátkého trvání v řádu např. několika hodin, zároveň však i tyto stávky musí odbory konat dle zákonných pravidel) a stávkové pohotovosti. S těmito dvěma pojmy však žádný zákon nepracuje.¹²⁰

7.3.3 Stávka solidární

Speciální formou stávky, rovněž upravenou zákonem o kolektivním vyjednávání v § 16 odstavce 3, je stávka solidární. Jedná se o stávku na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Tato stávka je dovolená pouze v případě, že zaměstnavatel účastníků této stávky nemůže s ohledem na hospodářskou návaznost ovlivnit průběh ani výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.¹²¹ Tato stávka se oproti klasické stávce liší zejména v tom, že musí existovat hospodářská nebo jiná návaznost mezi výsledkem primární stávky a stávkou solidární, v opačném případě by se jednalo o nezákonnou stávku.¹²²

7.4 Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání a její podmínky

Tento institut patří mezi krajní prostředky řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy. Krajním prostředkem je v tom smyslu, že zákon o kolektivním vyjednávání požaduje, aby se spor o uzavření kolektivní smlouvy řešil primárně v řízení před zprostředkovatelem, a pokud takové řízení neproběhlo, nelze stávku vyhlásit, v opačném případě by byla nezákonná.¹²³ Nositelkou práva na stávku je zásadně odborová organizace. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí vystupovat společně. To znamená, že mají jeden hlas, ale ten se

¹²⁰ GALVAS, Milan et al. *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 147 s. *Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně*; sv. 435 = *Acta Universitatis Brunensis Iuridica*; no. 435. Řada teoretická, s. 25. ISBN 978-80-210-6036-4. Dostupné také z: <https://is.muni.cz/repo/1089121> [Datum náhledu: 18. 2. 2020]

¹²¹ § 20e zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

¹²² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 725. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹²³ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *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.

vytváří absolutním konsensem (tedy musí se všichni shodnout). Proto i v případě odborové plurality je nutné, aby se na vyhlášení stávky všechny odborové organizace shodly.¹²⁴ Právo na stávku je tedy subjektivním právem odborové organizace, která může po celou dobu od vyhlášení stávky s tímto právem disponovat, tedy například stávku kdykoliv před jejím zahájením odvolat, čímž právní důsledky vyhlášené stávky do budoucna zanikají.¹²⁵

Účast na stávce znamená překážku v práci na straně zaměstnance, a proto mu po dobu účasti na ní nepřísluší mzda ani náhrada mzdy (nicméně odborová organizace může stávkujícím poskytovat z odborových prostředků určitou finanční kompenzaci).¹²⁶ V podstatě se jedná o přerušeni práce, případně její extrémní zpomalení větším množstvím zaměstnanců, tedy osob vykonávajících závislou práci. Dle Galvase však „*definice, podle které je stávka „částečné nebo úplné přerušeni práce zaměstnanci“ dostatečná není a měla by být doplněna o další znaky – minimálně o to, že jde o úmyslné jednání, že jde o přerušeni práce v pracovní době, že pro stávku musí být výslovně formulovaný požadavek (požadavky) na dosažení určitého cíle, že jde o krajní prostředek, že stávka musí být oznámena.*“¹²⁷

Ze strany zaměstnanců dochází k porušování pracovní smlouvy za účelem přiměni zaměstnavatele ke splněni sledovaného cíle, který však musí být zákonem dovolený. Zaměstnavatel tedy v případě stávky musí prokazovat, že se jedná o jasný exces ze strany zaměstnanců, který je spojen se ztrátou ústavní ochrany stávkujících a povinností nahradit škodu z takového jednání vzniklou.¹²⁸ Přerušeni práce je však nutné odlišovat od blokády pracoviště, která by v konečném důsledku znemožňovala výkon práce i těch zaměstnanců, kteří se jí nechtěli zúčastnit. V takovém případě by se již nejednalo o právo, nýbrž povinnost stávkovat. Pod realizaci práva na stávku si nelze představit ani situaci, kdy by zaměstnanci ničili

¹²⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 725. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹²⁵ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 501. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹²⁶ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 447. ISBN 978-80-7400-667-8.

¹²⁷ GALVAS, Milan *et al.* *Stávka a právo na stávku. 1. vyd.* Brno: Masarykova univerzita, 2012. 147 s. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně; sv. 435 = Acta Universitatis Brunensis Iuridica; no. 435. Řada teoretická, s. 21. ISBN 978-80-210-6036-4. Dostupné také z: <https://is.muni.cz/repo/1089121> [Datum náhledu: 18. 2. 2020]

¹²⁸ KYSELA, Jan. *Koaliční svoboda a právo na stávku*. In: WAGNEROVÁ, Eliška *et al.* *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 598. ISBN 978-80-7357-750-6.

např. vybavení zaměstnavatele. Takové jednání nemůže požívat ústavní ochrany.¹²⁹ Dle rozsudku Nejvyššího soudu „[...] *ani skutečnost, že se někdo zúčastní stávky, jej neopravňuje k tomu, aby nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávku omezoval práva jiných osob.*“¹³⁰

Právo na stávku je právem jednotlivců, nicméně jeho realizace je možná pouze v kolektivu. Velký důraz je kladen na dovolenost cíle stávky. Typicky bude stávka zaměřena na prosazení zvýšení mezd či platů, vyjednání lepších pracovních podmínek a bude mít povahu nátlaku na zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v rámci stávky zaměstnanci nevykonávají práci, tím pádem zaměstnavatel nemůže dosahovat zisku, ale zároveň nejsou zaměstnancům vypláceny mzdy či platy, jde o to, kdo ve vzájemném sporu dříve ustoupí.¹³¹

Aby byla stávka zákonná, musí být splněny určité zákonné podmínky. Primárně musí stávku vyhlásit oprávněný subjekt, což je již zmiňovaná odborová organizace, která ale potřebuje souhlas dvou třetin zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, ale hlasování se musí účastnit alespoň polovina zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. Dále je stávka přípustná pouze ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vlastní (u solidární stávky je to kolektivní smlouva cizí). Pokud již byla kolektivní smlouva uzavřena, je stávka nepřípustná. Mezi procesní podmínky stávky patří zejména předcházející řízení před zprostředkovatelem.¹³² Odborová organizace rovněž musí oznámit alespoň 3 pracovní dny předem zaměstnavateli den zahájení stávky, její důvody a cíle, počet zaměstnanců do stávky zapojených, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Rovněž musí poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.¹³³

¹²⁹ KYSELA, Jan. *Koaliční svoboda a právo na stávku*. In: WAGNEROVÁ, Eliška et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 598. ISBN 978-80-7357-750-6.

¹³⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹³¹ KYSELA, Jan. *Koaliční svoboda a právo na stávku*. In: WAGNEROVÁ, Eliška et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 599. ISBN 978-80-7357-750-6.

¹³² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 725. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹³³ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 447. ISBN 978-80-7400-667-8.

Nikdo ze zaměstnanců nesmí být nucen k účasti na stávce, zároveň žádnému z nich nesmí být znemožněno se stávky účastnit. Odborová organizace nemůže bránit zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní, v přístupu na pracoviště a v odchodu z něj, případně těmto zaměstnancům vyhrožovat jakoukoliv újmou. Zákon o kolektivním vyjednávání tedy vylučuje tzv. „okupační“ stávky, při nichž by došlo k obsazení pracovišť a bránění v přístupu na ně ostatním osobám. Na druhou stranu zaměstnavatel nemůže přijmout na pracovní místo stávkujících zaměstnanců jiné osoby jako náhradu za ně, a nemůže ani přijímat takové osoby, které by mu umožnily pokračovat v činnosti i při probíhající stávce vlastních zaměstnanců (Bělina takové osoby nazývá „stávkokazy“).¹³⁴

7.5 Nezákonost stávky

Zákon o kolektivním vyjednávání uvádí taxativní výčet případů, kdy je stávka (ale pouze ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nikoliv obecně) nezákonná a jako taková tedy nepožívá žádné ochrany. Bude tomu tak zejména v případě, kdy není stávka použita jako prostředek ultima ratio, tzn. stávka, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (neplatí u solidární stávky), která byla vyhlášena poté, co bylo zahájeno či probíhá řízení před rozhodcem, dále stávka, u níž nebyly splněny předpoklady jejího vyhlášení či zahájení uvedené v § 17 zákona o kolektivním vyjednávání nebo byla vyhlášena či zahájena z jiných než zákonných důvodů. Je vyloučeno stávkovat v případě branné pohotovosti státu, v době mimořádných opatření a stávkovat rovněž nemohou určité výše zmiňované kategorie zaměstnanců.¹³⁵

Vzhledem k tomu, že stávka může mít fatální hmotněprávní důsledky, rozhoduje o její zákonnosti, či nezákonosti soud jako nezávislý a neúčastněný orgán. Zaměstnavatel, organizace zaměstnavatelů (u sporů o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně) či státní zástupce mohou podat ke krajskému soudu příslušnému podle sídla odborové organizace, proti níž návrh směřuje, žalobu určovací (tedy návrh na určení nezákonosti stávky). Tento návrh však nemá odkladný účinek. Proti rozhodnutí krajského soudu je přípustný řádný i mimořádný opravný prostředek.¹³⁶ Pokud se zaměstnanec účastní stávky před právní mocí rozhodnutí

¹³⁴ Tamtéž.

¹³⁵ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 501-502. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹³⁶ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1119-1120. ISBN 978-80-7552-609-0.

soudu o její nezákonnosti, jeho nepřítomnost v zaměstnání se omlouvá, pokud se však účastní stávky i po nabytí právní moci rozhodnutí, půjde již o neomluvenou absenci a zaměstnanec může být vystaven postihu ze strany zaměstnavatele.¹³⁷

7.6 Odpovědnost za škodu

Dle zákona o kolektivním vyjednávání za škodu způsobenou událostí, která vznikla v průběhu stávky, odpovídá účastník stávky zaměstnavateli, a naopak podle ustanovení občanského zákoníku. Podle zákoníku práce budou odpovídat i v případě škody vzniklé při zabezpečování činnosti podle § 19 Zákona o kolektivním vyjednávání. Pokud ale škoda vznikla pouze přerušením práce stávkou, účastník stávky zaměstnavateli ani zaměstnavatel účastníkovi stávky neodpovídá. V případě určení, že stávka byla nezákonná, odborová organizace, která stávku vyhlásila, odpovídá zaměstnavateli za škodu tímto způsobenou dle občanského zákoníku. Rovněž odpovídá za škodu vzniklou zaměstnavateli v důsledku neposkytnutí potřebné součinnosti.¹³⁸ Byť zaměstnanec neodpovídá za škodu způsobenou přerušením práce výhradně důsledkem stávky, silové působení uplatňované prostřednictvím stávky by mělo zůstat legitimní. To znamená, že nemůže dosahovat takové intenzity, že by se již nejednalo o uplatňování ústavně zaručeného práva, ale jednání protiprávní.¹³⁹

Zároveň zaměstnavatel musí nestávkujícím zaměstnancům umožnit výkon práce. Pokud toto možné není, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a vykonává-li činnost dle § 19 zákona o kolektivním vyjednávání, za kterou náleží nižší mzda či plat, pak musí zaměstnavatel poskytnout doplatek do výše průměrného výdělku, což plyne z § 40 a 208 zákoníku práce.¹⁴⁰

7.7 Nároky ze sociálního zabezpečení

Účast na stávce „ekonomicky bolí“ i zaměstnance. Kromě výpadku mzdy po dobu účasti na stávce, se jim při zjišťování příjmů pro účely poskytnutí některých služeb a dávek nezohledňuje pokles či ztráta příjmu v důsledku účasti na stávce a zároveň se jim ani nevyplácí po dobu trvání stávky nemocenské, pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla nebo byla nařízena karanténa nejdříve dnem

¹³⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 725-726. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹³⁸ § 23 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

¹³⁹ DRGONEC, Ján. *Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky*. In: *Justičná revue*, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 761.

¹⁴⁰ § 22 odstavec 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

následujícím po dni, ve kterém se zaměstnanec stal účastníkem stávky. To samé platí i pro ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dnem následujícím po ukončení stávky se nárok na výplatu dávek zřejmě opět obnovuje, trvají-li k tomuto dni ještě podmínky pro výplatu dávky, splněné původně v době účasti zaměstnance na stávce.¹⁴¹

7.8 Ukončení stávky

Stávka je ukončena, jakmile o tom rozhodne odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Takové ukončení musí odborová organizace zaměstnavateli neprodleně písemně oznámit. Okamžik ukončení stávky je stěžejní zejména pro obnovu plného plnění práv a povinností zaměstnanců i zaměstnavatele. Tento okamžik nastane zpravidla dnem následujícím po doručení oznámení zaměstnavateli, respektive nástupem první pracovní směny mohou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel počítat s plnou obnovou plnění pracovní smlouvy, která byla stávkou suspendována.¹⁴²

¹⁴¹ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1126-1127. ISBN 978-80-7552-609-0.

¹⁴² Tamtéž, s. 1129.

8. Výluka

Výluka je jedním z krajních prostředků určených k řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Na rozdíl od stávky dochází k výluce na straně zaměstnavatele, kdy dojde k částečnému či úplnému zastavení práce, a je možné ji využít až v případě, že kolektivní smlouva nebyla uzavřena i přesto, že proběhlo řízení před zprostředkovatelem a zároveň se smluvní strany neobrátní se svým sporem na rozhodce.¹⁴³ Výluka ve srovnání se stávkou není garantovaná Listinou základních práv a svobod. Jedinou její právní úpravou tak nadále zůstává pouze zákon o kolektivním vyjednávání, který ji však upravuje pouze v souvislosti s jednáním o uzavření kolektivní smlouvy, jinak výluka vůbec možná není.¹⁴⁴

Nutno podotknout, že v praxi k vyhlášení výluky dochází jen zřídka a je tomu tak zejména proto, že tento institut „je v „čistě“ pracovněprávním prostředí reliktem, který sice zdánlivě balancuje „zbraňovou rovnováhu“ zaměstnavatelů a odborů, ale je současně nástrojem, k jehož užití v původně zamýšleném účelu (nátlak na druhou stranu při jednání o uzavření kolektivní smlouvy) se žádný moderní zaměstnavatel zřejmě neodhodlá s ohledem na jeho sebezničující dopady v době globalizované ekonomiky.“¹⁴⁵ Tyto sebezničující dopady lze spatřovat zejména v tom, že výluka vůči zaměstnancům znamená zvláštní překážku v práci na straně zaměstnavatele, kterou však zákoník práce výslovně neupravuje. To znamená, že zaměstnavatel musí zaměstnancům nahrazovat mzdu odpovídající výši poloviny průměrného výdělku.¹⁴⁶ V takovém případě vlastně dochází k tomu, že zaměstnavatel nepřiděluje práci, v důsledku čehož ani nemůže dosahovat zisku, ale zároveň musí všem svým zaměstnancům, kteří vlivem výluky nemohou vykonávat práci, hradit mzdu, což je pro zaměstnavatele v dlouhodobém horizontu nesmírně ztrátové. Proto tedy lze konstatovat, že vzhledem k tomu, že z praxe nejsou známy případy využití výluky ze strany zaměstnavatele, půjde o mrtvá ustanovení zákona tento institut upravující.¹⁴⁷

¹⁴³ § 27 odstavec 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

¹⁴⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 726. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁴⁵ PICHRT, Jan, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C. H. Beck, 2015, s. 16 a následující. ISBN 978-80-7400-582-4.

¹⁴⁶ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1133. ISBN 978-80-7552-609-0.

¹⁴⁷ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 504. ISBN 978-80-7380-540-1.

Přerušeni práce zaměstnavatelem musí splňovat určité znaky, aby se vůbec jednalo o výluky. Předně musí být nástrojem k řešení sporu vzniklého mezi subjekty v rámci kolektivního vyjednávání (o výluky se nejedná v případě, že s kolektivním vyjednáváním vůbec nesouvisí), dále je nutno přerušeni práce oznámit oficiálně a s dostatečným předstihem, výluky nesmí mít vliv na pracovněprávní vztahy zaměstnanců zaměstnavatele a musí představovat pouze dočasnou suspenzi pracovních smluv. Zároveň se jedná o prostředek ultima ratio, to znamená, že k jejímu vyhlášení lze přistoupit až po vyčerpání všech dostupných prostředků k řešení daného sporu a současně představuje právo zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům, která však uplatňuje hromadně.¹⁴⁸

8.1 Zákonné podmínky výluky

Primárně musí výluky vyhlásit k tomu oprávněný subjekt, což je zaměstnavatel, popřípadě svaz zaměstnavatelů (výluky může být vyhlášena i v souvislosti s uzavíráním kolektivních smluv vyššího stupně).¹⁴⁹ Zároveň je nutné, aby byla výluky vyhlášena oficiálně a s dostatečným předstihem. To znamená, že zaměstnavatel musí ve lhůtě minimálně tří pracovních dnů předem písemně oznámit odborové organizaci u něho působící, jakož i zaměstnancům, vůči nimž výluky směřuje, zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluky uplatněna.¹⁵⁰

8.2 Nezákonost výluky

Taxativní výčet důvodů nezákonost výluky lze nalézt v § 28 zákona o kolektivním vyjednávání. Bude se jednat například o případ, kdy výluky nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, výluky vyhlášená či pokračující po zahájení řízení před rozhodcem či po uzavření kolektivní smlouvy s výjimkou případů výluky v rámci solidární stávky, dále případy, kdy výluky nebyla vyhlášena z důvodů a za podmínek stanovených v § 27 zákona o kolektivním vyjednávání. Rovněž nebude možné vyhlásit výluky v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření, výluky se současně nemůže vztahovat na zaměstnance při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů. Stejně tak je vyloučena výluky vztahující se na soudce,

¹⁴⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 727. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁴⁹ Tamtéž, s. 728.

¹⁵⁰ § 27 odstavec 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

prokurátory, příslušníky ozbrojených sil a ozbrojených sborů při zařízení a zabezpečování letového provozu a mnohé další případy.

Důsledkem nezákonnosti stávky je možnost odborové organizace či státního zástupce navrhnout u krajského soudu určení nezákonnosti takové výluky. Takový návrh se podává u soudu podle sídla příslušného zaměstnavatele, proti němuž tento návrh směřuje. Návrh nemá suspenzivní účinek. Krajský soud pak rozhoduje v rámci civilního procesu dle ustanovení OSŘ.¹⁵¹ Tedy aktivní legitimaci k podání návrhu na určení nezákonnosti výluky nemá zaměstnanec, byť je to právě on, vůči němuž je výluka uplatněna a komu uchází v důsledku výluky polovina jeho výdělku.¹⁵²

Pokud soud dospěje k rozhodnutí, že výluka proběhla nezákonně, musí ji zaměstnavatel bez dalšího odvolat, jelikož samotná deklarace nezákonnosti výluky soudem k jejímu ukončení nepostačuje.¹⁵³ Pokud by zaměstnavatel takto neučinil, i přestože soud nezákonnost výluky závazně určil, zřejmě by zaměstnanci mohli uplatňovat vedle nároku na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku i nárok na náhradu jiné škody.¹⁵⁴ I v ostatních případech o ukončení výluky rozhoduje zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. O ukončení výluky musí být neprodleně písemně informována odborová organizace a všichni zaměstnanci, vůči kterým se výluka uplatňovala.¹⁵⁵

8.3 Náhrada škody

Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnancům, vůči nimž je výluka uplatňována, a kteří v jejím důsledku nemohou vykonávat práci, náleží ze strany zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku. To však

¹⁵¹ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo, 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk), s. 504. ISBN 978-80-7380-540-1.

¹⁵² PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1131. ISBN 978-80-7552-609-0.

¹⁵³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 728. ISBN 978-80-210-5852-1.

¹⁵⁴ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, s. 1133. ISBN 978-80-7552-609-0.

¹⁵⁵ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C. H. Beck, 2017. Academia iuris (C. H. Beck), s. 448. ISBN 978-80-7400-667-8.

neplatí v případě, že se jednalo o výluku nezákonnou, jelikož pak je zaměstnavatel povinen vyplatit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.¹⁵⁶

Pokud v důsledku události nastalé v průběhu výluky vznikla škoda, odpovídá za ni zaměstnanec zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci dle ustanovení občanského zákoníku. Pokud ale bylo jedinou příčinou vzniku škody přerušování práce v důsledku výluky, zaměstnanec (vůči němuž byla výluka uplatněna) zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci neodpovídají.¹⁵⁷

Co se týče nároků z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance, vyhlášená výluka na ně nemá žádný vliv a postupuje se tak, jako by k ní vůbec nedošlo. Pro účely důchodového pojištění se při stanovení osobního vyměřovacího základu doba výluky nezapočítává do rozhodného období. Pokud se bude jednat o dávky pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb, pro účely zjištění výše příjmů se přihlíží k poklesu těchto příjmů v důsledku výluky.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Tamtéž.

¹⁵⁷ § 30 odstavec 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

¹⁵⁸ Tamtéž, § 30 odstavec 3

9. Judikatura

Judikatura hraje významnou roli při dotváření práva a vyjasňování sporných otázek, případně otázek právní úpravou vůbec neupravených. Proto je třeba zmínit i několik zásadních soudních rozhodnutí, která se některými problematickými otázkami souvisejícími s řešením kolektivních sporů zabývala.

9.1 Právo na stávku ve světle judikatury

Právo na stávku je jedním z krajních prostředků řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy, které upravuje výhradně zákon o kolektivním vyjednávání. V praxi však vznikaly spory ohledně výkladu článku 27 LZPS, který by při doslovné interpretaci poskytoval ochranu pouze výše zmíněnému typu stávky. Touto otázkou se tedy zabývaly soudy na nižší i vyšší úrovni v rámci své rozhodovací praxe. Vrchní soud v Praze například ve svém rozhodnutí, kterým korigoval dřívější názory nižších soudů, existenci jiných druhů stávek připustil. Vyslovil, že neexistence zákona, který by upravoval podmínky realizace jiných druhů stávek než ve sporu souvisejícím s kolektivním vyjednáváním, neznamená, že by v těchto případech právo na stávku bylo popřeno. Zároveň konstatoval, že absence takové úpravy není překážkou toho, aby soud určil nezákonnost takové stávky.¹⁵⁹ Dospěl však k závěru, že na takové typy stávek je nutno použít analogicky ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání.¹⁶⁰ Toto analogické použití zákona o kolektivním vyjednávání však později ve svém rozsudku vyloučil Nejvyšší soud. Stanovil, že pokud stávka nesouvisí se sporem o uzavření kolektivní smlouvy, nemůže být posuzována dle výše zmiňovaného zákona. Zároveň znovu potvrdil, že existují i jiné typy stávek mimo stávku související s kolektivním vyjednáváním, avšak tato stávka musí směřovat k obraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Účast zaměstnance na stávce, určené k prosazení personálních zájmů pracujících, je pak porušením jeho pracovní kázně. Článek 27 odstavce 4 je tak nutno vykládat ve spojení se zásadou legální licence, kdy každý může činit, co je zákonem dovoleno a nikdo nemůže být nucen činit to, co mu zákon neukládá, z čehož vyplývá, že pokud nejsou pravidla stávek konaných mimo

¹⁵⁹ Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 2. 1998, sp. zn. 2 Co 157/97

¹⁶⁰ KYSELA, Jan. *Koaliční svoboda a právo na stávku*. In: WAGNEROVÁ, Eliška, ŠIMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš, POSPÍŠIL, Ivo a kolektiv. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), s. 600. ISBN 978-80-7357-750-6.

kolektivní vyjednávání v žádném zákoně upravena, nedochází k zákonnému omezení takové stávky.¹⁶¹ Z výše uvedeného vycházel i Nejvyšší soud ve svém následném usnesení, kdy z již dříve vyslovených názorů v ustálené judikatuře dovodil, že podle zákona o kolektivním vyjednávání lze posuzovat pouze stávky související se spory o uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem (organizacemi zaměstnavatelů) a příslušnými odborovými orgány, nicméně to neznámá, že existuje pouze tento jediný typ stávky.¹⁶² Rovněž Ústavní soud se zřejmě ve svém nálezu vymezil proti analogickému používání zákona o kolektivním vyjednávání, když stanovil, že v případě stávky mimo kolektivní vyjednávání je na soudci, aby posoudil takovou stávku v každém jednotlivém konkrétním případě (tedy ad hoc), a pokud by neposkytl ochranu právu při absenci zákonné úpravy, pak by se jednalo de facto o odepření spravedlnosti.¹⁶³ I přes tyto názory se však k podpůrnému použití zákona o kolektivním vyjednávání vrátil Městský soud v Praze, když projednával věc týkající se stávky organizované Odborovým sdružením železničářů.¹⁶⁴ Nicméně absence zákonné úpravy stávek, které se netýkají sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ještě neznámá, že je lze vykonávat naprosto svévolně bez respektování určitých mantinelů. K těmto hranicím se vyjádřil ve svém rozsudku i Nejvyšší soud, když vyslovil názor, že veškeré druhy stávek, ať už konaných v rámci kolektivního vyjednávání, nebo mimo ně, musí šetřit jak práva zaměstnanců na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele. To znamená, že účastníci stávky, byť realizují své ústavně garantované právo, nemohou omezovat nad míru nezbytnou pro uskutečnění tohoto práva, práva jiných osob.¹⁶⁵ Dále v tomtéž rozsudku uvedl, že smysl stávky je vyvíjet určitý nátlak na zaměstnavatele (i tím, že zaměstnanci odmítají vykonávat sjednanou práci dle pracovní smlouvy) a nelze tak po stávkujícím zaměstnanci požadovat dodržování všech povinností plynoucích z pracovní smlouvy. Na druhou stranu, pokud se zaměstnanec nechová tak, jak se při stávce předpokládá (například v rozporu s účelem stávky pracuje, nebo se chová způsobem neodpovídajícím či přímo odporujícím řádnému vedení stávky), pak takové chování nepoživá ochrany, jelikož není důsledkem přímé realizace práva na stávku.¹⁶⁶ Evropský soud pro lidská práva rovněž v souvislosti

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹⁶² Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004

¹⁶³ Nález Ústavního soudu ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, bod 43

¹⁶⁴ Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 10. 6. 2011, sp. zn. 1 Nc 12/2011-40

¹⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000

¹⁶⁶ Tamtéž.

s řešením případu Enerji-Yol Sen proti Turecku uznal, že právo na stávku není absolutní a jeho výkon může být tedy podmíněn či omezen.¹⁶⁷

Co se týče žaloby na určení nezákonnosti stávky, touto otázkou se zabýval Vrchní soud v Praze, kdy vyslovil názor, že žaloba o určení nezákonnosti stávky je žalobou sui generis a jako takovou ji nelze podřadit pod žádný z druhů žalob, které uvádí OSŘ. Nezákonnost stávky nelze posuzovat v rámci jiného řízení, než je řízení podle zákona o kolektivním vyjednávání, a to ani jako otázku předběžnou. Pokud je dán důvod nezákonnosti stávky již při jejím vyhlášení, může být žaloba podána po jejím vyhlášení i v případě, že ještě nedošlo k přerušení práce ze strany zaměstnanců.¹⁶⁸

9.2 Postavení rozhodce ve světle judikatury

Řízení před rozhodcem je fakultativní fází řešení sporů z kolektivního vyjednávání. Ústavní soud se v rámci své rozhodovací praxe zabýval postavením rozhodce jako takového, kterého si buď strany mohou samy zvolit, případně ho určí MPSV, pokud strany na osobě rozhodce nedospějí shody. Ústavní soud v tomto směru dovedl, že rozhodce naplňuje kvalifikační podmínky orgánu veřejné moci, a to vzhledem k tomu, že autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech subjektů, jež se vůči němu nacházejí v nerovném postavení zejména proto, že rozhodnutí rozhodce je pro ně závazné a musí se mu podřídít. Nejedná se tedy o soukromoprávní instituci sui generis. Výše uvedené konstatoval v souvislosti s případem, kdy se stěžovatelka DH, která byla zapsaná jako rozhodce v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, domáhala zrušení usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 18. 4. 2001 o přezkumu jejího rozhodnutí vydaného v rámci rozhodčího řízení (v tomto usnesení jí soud zavázal právním názorem rozhodnout způsobem, se kterým se stěžovatelka neztotožňovala). Stěžovatelka uvedla, že tímto zásahem došlo zejména k porušení článku 36 LZPS (právo na spravedlivý proces). Ve své stížnosti mimo jiné uvedla, že pochybuje o tom, že rozhodnutí rozhodce podléhá soudnímu přezkumu ve správním soudnictví, vzhledem k tomu, že rozhodce je dle ní soukromoprávní institucí sui generis, tím pádem se nejedná ani o správní orgán, ale ani o jiný nestátní subjekt. Ústavní soud však nakonec ústavní stížnost odmítnul, protože rozhodce je orgánem veřejné moci, a to vzhledem ke shora uvedeným

¹⁶⁷ Rozsudek ESLP ze dne 21. 4. 2009 ve věci Enerji Yapi-Yol Sen proti Turecku

¹⁶⁸ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 4. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 4/93

důvodům, a jako takový tedy není aktivně legitimován k podání ústavní stížnosti.

169

9.3 K otázce soudního přezkumu rozhodnutí rozhodce

Otázkou soudního přezkumu rozhodnutí rozhodce se zabýval Nejvyšší soud ve svém usnesení ze dne 5. září 2012. Jednalo se o případ, kdy se žalobkyně (odborová organizace) nejprve před okresním soudem domáhala určení platnosti kolektivní smlouvy mezi ní a žalovaným a uložení povinnosti žalovanému, aby plnil závazky z ní vyplývající. Tento soud však řízení v celém rozsahu zastavil s odůvodněním, že není příslušným orgánem k projednání dané věci, vzhledem k tomu, že se jedná o kolektivní spor, který je nejprve třeba řešit v řízení před zprostředkovatelem, poté v rozhodčím řízení a poslední možností je pak podat žalobu na zrušení rozhodnutí rozhodce ke krajskému soudu. Krajský soud k odvolání žalobkyně rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil. Zdůraznil, že postup řešení sporů z kolektivního vyjednávání upravuje zvláštní předpis (zákon o kolektivním vyjednávání), a pokud tedy není požadováno rozhodnutí ohledně plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, jedná se o kolektivní spor vzešlý z procesu kolektivního vyjednávání. Vzhledem k tomu, že absence pravomoci soudu je neodstranitelnou podmínkou řízení, odvolací soud napadené rozhodnutí jako věcně správné potvrdil. Žalobkyně proti tomuto usnesení podala dovolání k Nejvyššímu soudu, kde tvrdila, že postup odvolacího soudu je „nepřípustné odmítnutí spravedlnosti“. Dovodila, že do kolektivních sporů o uzavření kolektivních smluv spadají zejména všechny spory před uzavřením kolektivní smlouvy, a že úkolem rozhodce je dosáhnout pokojného řešení sporu mezi stranami, ne pravomocně a závazně určit platnost, či neplatnost již uzavřené kolektivní smlouvy. Platnost, či neplatnost předmětné kolektivní smlouvy má pravomoc posoudit dle jejího názoru pouze soud. Nejvyšší soud v reakci na podané dovolání konstatoval (a potvrdil tak rozhodnutí obou soudů), že předmětný spor je sporem kolektivním, kdy na situaci nic nemění fakt, že jde o závazek uzavřený ve prospěch zaměstnanců žalovaného. Zdůraznil, že ve sporu o plnění závazků z kolektivních smluv je otázka posouzení platnosti, či neplatnosti takové smlouvy otázkou předběžnou. Pokud tedy soud nemá (primárně) pravomoc řešit kolektivní spory o závazky z kolektivních smluv, ze kterých neplynou nároky jednotlivým zaměstnancům, tím spíše nemůže rozhodovat o

¹⁶⁹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. IV. ÚS 402/01

jakékoliv předběžné otázce, na níž rozhodnutí kolektivního sporu závisí. Z těchto důvodů tedy dovolání žalobkyně zamítnul.¹⁷⁰

9.4 Působnost odborové organizace

Odborová organizace je významným subjektem kolektivního vyjednávání. Je nositelkou práv a povinností, přičemž primárně zastupuje práva a oprávněné zájmy zaměstnanců. Její působností se zabýval například Nejvyšší soud, který určil, že odborová organizace působí u zaměstnavatele nejenom tehdy, pokud mu formálně oznámila zahájení své činnosti, ale i tehdy, vykonává-li úkony charakteristické pro odborové organizace, z nichž může zaměstnavatel skutečně poznat, že dané sdružení je provádějící odborovou organizací. K tomuto závěru Nejvyšší soud dospěl v souvislosti s rozhodováním o dovolání v případě, kdy žalovaný (zaměstnavatel) ukončil se zaměstnancem (žalobcem) okamžitě pracovní poměr (z důvodu, že žalobce vulgárně a hrubě napadl zaměstnankyni žalovaného), aniž by si předtím vyžádal v souladu se zákoníkem práce souhlas s takovým postupem u odborové organizace, která u něj působila a jejímž předsedou žalobce byl. Z tohoto důvodu žalobce namítal, že ukončení pracovního poměru bylo neplatné a obrátil se s žalobou na okresní soud. Žalovaná namítala, že daná odborová organizace nebyla založena platně, jelikož byla, jak z jejího názvu vyplývalo, založena při společnosti A.S.A. s.r.o., přičemž žalovaná je společnost A.S.A. České Budějovice, s.r.o., a proto tedy nemusela žádat odborovou organizaci o svolení k okamžitému zrušení pracovního poměru žalobce. Okresní soud dal za pravdu žalobci s tím, že jen z pouhého názvu odborové organizace nelze usuzovat, u kterého zaměstnavatele působí. K odvolání žalovaného krajský soud rozhodnutí prvoinstančního soudu zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení s tím, že se okresní soud nedostatečně zabýval otázkou platné existence odborové organizace jako samostatného subjektu práva a tím, zda byla existence odborové organizace žalovanému známa v době, kdy se žalobcem zrušil pracovní poměr. Následně okresní soud znovu vyhověl žalobě s odůvodněním, že odborová organizace vznikla v souladu se všemi zákonnými podmínkami, a že informace o jejím vzniku (včetně toho, že žalobce je jejím předsedou) se dostala do dispozice žalovaného prostřednictvím zaslání tohoto oznámení na adresu generálního ředitele společnosti A.S.A. s.r.o. Proti tomuto rozsudku se žalovaný opět odvolal a k jeho odvolání krajský soud rozsudek okresního soudu znovu zrušil a vrátil věc k dalšímu řízení z důvodů, které nejsou

¹⁷⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011

v tomto bodě podstatné. Okresní soud pak znovu vyhověl žalobě a jeho rozsudek již následně odvolací soud k odvolání žalovaného potvrdil. Žalovaný proto podal dovolání k Nejvyššímu soudu s tím, že soudy nesprávně posoudily otázku platnosti vzniku odborové organizace. Nejvyšší soud konstatoval, že otázkou působnosti odborové organizace se již zabývala judikatura. Jednak bylo dovozeno, že soudům nepřísluší ve sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem přezkoumávat, zda odborová organizace skutečně vznikla a zároveň bylo dovozeno, že povinnost zaměstnavatele předem projednat s odborovou organizací výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, není vázáno na formální oznámení odborové organizace zaměstnavateli ohledně toho, že u něj působí. Zároveň ani zákoník práce nestanoví předpoklady, které musí být splněny pro to, aby odborová organizace u zaměstnavatele skutečně působila. S přihlédnutím ke smyslu a účelu působení odborové organizace u zaměstnavatele je pak nutné konstatovat, že odborová organizace u zaměstnavatele působí (i přes fakt, že mu toto formálně neoznámila) v případě, že vykonává dlouhodobě úkony charakteristické pro činnost odborových organizací (tedy zejména hájí a prosazuje práva zaměstnanců). Proto tedy z výše uvedených důvodů Nejvyšší soud dovolání zamítnul.¹⁷¹

Další otázkou související s působností odborových organizací je i svoboda odborového sdružování a rovnost odborových organizací. Touto problematikou se zabýval Ústavní soud zejména v souvislosti s návrhem skupiny poslanců na zrušení některých ustanovení zákoníku práce. Navrhovatelé argumentovali hlavně tím, že tehdejší znění zákoníku práce v jeho některých ustanoveních neodpovídalo aktuálním potřebám s přihlédnutím k současné společenské a ekonomické situaci. Ústavní soud se pak mimo jiné k otázce rovnosti odborových organizací vyjádřil tak, že *„z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace, působící u zaměstnavatele, nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.“* Výše uvedené vyslovil mimo jiné v souvislosti s návrhem na zrušení tehdejšího ustanovení § 24 odstavce 2 zákoníku práce, který dle navrhovatelů znevýhodňoval určité odborové organizace na úkor organizací jiných (zejména těch s největším počtem členů). Z tohoto ustanovení totiž vyplývalo, že pokud se odborové organizace, působící u téhož zaměstnavatele, nedohodnou na uzavření kolektivní smlouvy, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít

¹⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012

kolektivní smlouvu právě s odborovou organizací sdružující nejvyšší počet členů. K tomu Ústavní soud dále dodal, že vzhledem k tomu, že Listina v článku 27 odstavce 2 výslovně zakazuje jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo v odvětví na úkor jiných, je řešení případné neshody odborových organizací na uzavření kolektivní smlouvy nastíněné v § 24 odstavce 2 zákoníku práce (tzn. na základě principu majority) nepřijatelné z ústavněprávního hlediska. Při tomto svém názoru vycházel především z ústavně zakotveného principu rovnosti, z něhož dovodil, že *„rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné a především se nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to existovaly objektivní a rozumné důvody.“* Výše uvedené se dle Ústavního soudu vztahuje s odkazem na článek 27 odstavce 2 Listiny i na právo koaliční. Ústavní soud tedy vyhověl námitkám navrhovatelů a ustanovení § 24 odstavce 2 zrušil.¹⁷² Současné znění tohoto ustanovení již nadále nestanoví možnost zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací s největším počtem členů v případě plurality odborových organizací, kdy se tyto na uzavření kolektivní smlouvy neshodnou.

V tom samém judikátu se dále Ústavní soud mimo jiné zabýval i tím, že tehdejší znění § 321 a § 322 zákoníku práce byl na odborovou organizaci přenesen výkon státní správy, a to vzhledem k tomu, že tato ustanovení jí umožňovala kontrolovat dodržování veškerých pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele včetně kolektivních smluv a zároveň ukládat zaměstnavateli pokyny k odstranění zjištěných nedostatků. Tím došlo, jak tvrdili i navrhovatelé, k porušení rovnováhy zejména mezi oběma smluvními stranami kolektivní smlouvy, kdy jedna ze stran mohla kontrolovat plnění závazků plynoucích z této smlouvy a zavazovat druhou stranu k plnění závazků podle vlastních představ. Odborová organizace tak byla zmocněna ke kontrole dodržování právních norem, což je ale primárně úlohou státu. Ten sice může zmocnit jiné FO či PO nebo jiný nestátní subjekt ke kontrole dodržování norem a rozhodování o právech a povinnostech jednotlivců, tyto orgány však takto činí vždy jménem státu a autoritativně jako orgán veřejné moci, což odborová organizace není. K přenesení výkonu státní správy, vyjma kontroly dodržování pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebyl dle ÚS rozumný důvod. Co se týče kontroly nad

¹⁷² Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 264

dodržováním bezpečnostních předpisů, ÚS uvedl, že „kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel lze považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním úkolem odborových organizací. V oblasti BOZP, která se bezprostředně dotýká života a zdraví zaměstnanců, by měli mít zaměstnanci (a tedy i organizace vystupující jejich jménem) možnost upozornit zaměstnavatele na existující nedostatky, a to i na základě vlastních poznatků a způsobem co nejrychlejším. Ustanovení § 322 odst. 1 lze chápat i jako realizaci základního práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky ve smyslu čl. 28 Listiny.“¹⁷³ Na základě výše uvedeného pak ÚS některé odstavce předmětných ustanovení, týkající se právě oprávnění odborové organizace kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, ze strany zaměstnavatele zrušil.

9.5 Způsobilost účastnit se kolektivního vyjednávání

Poměrně zajímavou otázku řešil Nejvyšší správní soud ve svém nedávném rozhodnutí z prosince 2019. Zatímco v dosavadní judikatuře se řešily spíše otázky práv subjektů kolektivního vyjednávání a jejich postavení v rámci tohoto procesu, v tomto případě Nejvyšší správní soud řešil situaci zcela opačnou, a to případ, kdy se zájmové sdružení PO odmítalo do procesu kolektivního vyjednávání zapojit s odkazem na skutečnost, že není organizací zaměstnavatelů ve smyslu § 23 odst. 2 a 3 zákoníku práce. V tomto případě tedy odborový svaz předložil návrh kolektivní smlouvy vyššího stupně na roky 2016–2017, avšak zájmové sdružení automobilového průmyslu odmítalo zahájit jednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně s tím, že není organizací zaměstnavatelů. Odborový svaz tedy prohlásil, že vznikl kolektivní spor a navrhnul sdružení osobu zprostředkovatele. Sdružení automobilového průmyslu se k návrhu nevyjádřilo a znovu zdůraznilo, že není organizací zaměstnavatelů, se kterou by odborový svaz mohl kolektivní smlouvu uzavřít. Odborový svaz tedy podal k MPSV návrh na určení osoby zprostředkovatele. Proti tomuto rozhodnutí zájmové sdružení podalo rozklad, který byl následně zamítnut a určení zprostředkovatele potvrzeno. V rozhodnutí o rozkladu ministryně práce a sociálních věcí mimo jiné uvedla, že zákoník práce ani zákon o kolektivním vyjednávání nestanoví žádné zvláštní podmínky a předpoklady k tomu, aby byla PO, sdružující zaměstnavatele, považována za organizaci zaměstnavatelů. Postačí, pokud právnická osoba sdružuje

¹⁷³ Tamtéž, bod 295 a následující

zaměstnavatele, tedy osoby, které k výkonu své činnosti zaměstnávají fyzické osoby. Ministryně odkazovala i na ustanovení čl. 10 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, podle nějž se rozumí „organizací“ každá organizace pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů. Na organizaci zaměstnavatelů by se tedy mělo nahlížet spíše materiálně z hlediska toho, jakou činností se zabývá. Proti tomuto rozhodnutí podalo zájmové sdružení žalobu k Městskému soudu v Praze. Ten rozhodnutí o rozkladu i prvostupňové rozhodnutí zrušil a vrátil věc k dalšímu řízení. Ve svém rozsudku uvedl, že tomu, aby se dané zájmové sdružení dalo považovat za organizaci zaměstnavatelů, brání zejména jeho právní forma a účel, pro který bylo založeno. Za organizaci zaměstnavatelů se dá považovat pouze sdružení založené podle zákona o sdružování, nikoliv jiné typy sdružení fyzických a právnických osob. Tento rozsudek napadlo MPSV kasační stížností s tím, že se neztotožňuje se závěrem soudu, že žalobce není způsobilý být účastníkem kolektivního vyjednávání. Nejvyšší soud v této souvislosti dovedl, že způsobilost PO, která sdružuje více zaměstnavatelů, být subjektem kolektivního vyjednávání, nezávisí na její právní formě (tzn., není na překážku, že nebyla založena přímo jako organizace zaměstnavatelů). Nicméně sociální dialog i kolektivní vyjednávání jsou dle NSS založené na principu dobrovolnosti. Pokud se tedy zaměstnavatelé (i zaměstnanci) nemusejí sdružovat na obranu svých hospodářských a sociálních zájmů, pak jim ani nelze uložit povinnost, sdružují-li se za jiným než výše uvedeným účelem, aby se kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu jako takového účastnili. Dobrovolnost se vztahuje nejen na uzavření kolektivní smlouvy, ale i na účast v kolektivním vyjednávání. V daném případě navíc nevole být subjektem kolektivního vyjednávání, vyplynula nejen z právní formy zájmového sdružení (což by samo o sobě nevyklučovalo účast na tomto procesu), ale zejména z účelu založení tohoto sdružení, který byl formulován v jeho zakládacích a interních dokumentech. Jsou to tedy výhradně členové sdružení, kteří určují jak účel, pro který se sdružili, tak cíle, k nimž směřují, a činnosti, jejichž prostřednictvím jich dosahují. Na základě výše uvedeného, Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, sp. zn. 4 Ads 226/2019-47

9.6 Rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně

Rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně i na jiné zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která takovou kolektivní smlouvu uzavřela, přineslo v minulosti velkou vlnu nevole právě ze strany těchto zaměstnavatelů. Ústavní soud se touto problematikou v rámci svého rozhodování zabýval v souvislosti s návrhem skupiny poslanců na zrušení tehdejšího znění ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, jenž umožňovalo Ministerstvu práce a sociálních věcí rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyhláškou. Navrhovatelé spatřovali největší problém v tom, že došlo k porušení zásady, že smlouva může upravit vztahy jen těch stran na této smlouvě zúčastněné a na základě tohoto ustanovení si tedy stát osoboval právo rozšiřovat účinnost celého obsahu kolektivní smlouvy vyššího stupně podle vlastního uvážení i na jiné subjekty, než které ji uzavřely, a které tedy neprojevíly vůli upravit své vzájemné vztahy tímto způsobem. Dále uvedli, že zaměstnavatelé, na které se závaznost smlouvy takto rozšířila, nemají ani možnost bránit se proti takovému postupu, jelikož o rozšíření závaznosti ministerstvo nevydá žádné rozhodnutí, proti kterému by bylo možné podat opravný prostředek. Zaměstnavatelé jsou pak omezeni tím, že jim jsou stanoveny podmínky podnikání i v případě, že nejsou členy příslušného zaměstnavatelského svazu. Jedná se zároveň o diskriminaci zaměstnavatelů, kteří jsou nepřímo nuceni proti své vůli do svazu zaměstnavatelů vstupovat, což je v rozporu s ústavně garantovanou svobodou sdružování. ÚS v tomto případě využil při přezkumu ústavnosti daného ustanovení testu proporcionality. Z hlediska vhodnosti a potřebnosti je dané ustanovení akceptovatelné, aplikací institutu extenze však nutně dochází k omezování vlastnického práva. V takovém případě však musí být toto omezení podmíněné reprezentativností (legitimitou) systému kolektivního vyjednávání a musí se jednat o opatření přijaté v mimořádně odůvodněných případech. „Z pohledu takto vyložených podmínek principu proporcionality nutno považovat ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání za stojící v rozporu s čl. 11 i čl. 26 Listiny ve spojení s čl. 4 odst. 4 Listiny, když nedostalo požadavku vymezení mezi reprezentativností systému kolektivního vyjednávání v rámci poměrování v kolizi stojících základních práv a veřejných statků, a dále z pohledu minimalizace omezení základních práv nedostalo požadavku výjimečnosti takového opatření.“ Dále se v nálezu ÚS zabýval již jen formou, kterou dochází k naplnění zákonného zmocnění obsaženého v daném paragrafu. ÚS se vymezení vůči tomu, aby k extenzi

docházelo prostřednictvím vyhlášky. Vyhláška je právní předpis, jehož základním znakem je obecnost. Pokud se však vztahuje na jednotlivé subjekty a konkrétní případy, pak tento základní znak typický pro panství práva, a tím i právní stát, postrádá. Současně individuální regulace obsažená ve vyhlášce, jakožto právním předpise, zbavuje adresáty možnosti soudního přezkumu. Rovněž dikce napadeného ustanovení nespĺňuje požadavek úplnosti právní úpravy, kdy postrádá vymezení reprezentativnosti systému kolektivního vyjednávání a výjimečnosti takového opatření omezujícího právo vlastnické.¹⁷⁵ Na základě výše uvedeného tedy předmětné ustanovení ÚS zrušil, na což zákonodárce reagoval přijetím nového znění § 7, na základě kterého k extenzi již nedochází přijetím vyhlášky, nýbrž sdělením MPSV. V praxi se však problém možného nepřipustného omezování zaměstnavatelů ani touto novelizací nevyřešil. Podobnou problematikou se zabýval ÚS znovu v jeho nedávném usnesení na základě podané ústavní stížnosti spojené s návrhem na zrušení současného znění § 7 zákona o kolektivním vyjednávání. Stěžovatelka, která byla zaměstnavatelem, na kterého byla sdělením MPSV rozšířena závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, v daném případě mimo jiné uváděla, že současné znění tohoto paragrafu s účinností od 1. 5. 2007 neodpovídá závěrům formulovaným právě ve výše uvedeném nálezu ÚS z roku 2003, kdy je předmětné ustanovení v rozporu zejména s požadavkem na soudní přezkum sdělení (vydávané jako opatření obecné povahy), kterým k extenzi dochází a zároveň je v rozporu s článkem 4 odstavcem 1 Listiny, dle kterého lze povinnosti uložit na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod. ÚS k těmto argumentům stěžovatelky uvedl, že napadené ustanovení neporušuje článek 4 odstavec 1 Listiny, nýbrž tvoří zákonný základ pro vydávání sdělení MPSV o rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Zároveň zdůraznil, že dřívější nález ÚS institut extenze závaznosti kolektivních smluv nevyloučil, ale naopak vyslovil, že institut kolektivního vyjednávání je pravidelně spjat s extenzí normativní působnosti kolektivních smluv mimo rámec působnosti obligační. I v tomto nálezu tedy ÚS shledal samotnou možnost extenze závaznosti kolektivních smluv na jiné subjekty mimo rámec smluvních stran jako ústavně konformní a z tohoto důvodu stížnost stěžovatelky jako zjevně neopodstatněnou odmítl.¹⁷⁶

¹⁷⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02

¹⁷⁶ Usnesení Ústavního soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. III. ÚS 4174/18

10. Zahraniční exkurz

Následující kapitola popisuje vybrané instituty řešení kolektivních pracovněprávních sporů upravených právními řády našich sousedních států, tedy Polskem, Německem, Rakouskem a Slovenskem.

10.1 Polská právní úprava řešení kolektivních pracovních sporů

Právní úprava pracovního práva v Polsku zahrnuje jak úpravu individuálních pracovních sporů, tak rozsáhlou úpravu řešení kolektivních sporů, která je obsažena především v zákoně o řešení kolektivních sporů a v zákoně o odborových organizacích. Kolektivními spory jsou ve smyslu zákona o řešení kolektivních sporů spory týkající se zájmů, ne práv zaměstnanců. Tento zákon obsahuje taxativní výčet kolektivních sporů a rozděluje je do čtyř kategorií – spory o pracovní podmínky, o mzdové podmínky, o plnění v rámci péče o zaměstnance a o svobodu sdružování a povinnosti informovat či projednat. Nejčastější formou kolektivních sporů jsou spory o mzdové podmínky, které se objevují jak u zaměstnavatelů placených z veřejných rozpočtů (zde se však může jednat pouze o spory týkající se přerozdělování rozpočtovaných finančních prostředků), tak u podnikatelů. Mezi mzdové podmínky lze zahrnout mzdové předpisy, systém odměňování nebo zvyšování mezd a podobně. Plnění zaměstnavatele v rámci jeho péče o zaměstnavatele pak zahrnuje například plnění na kulturní a osvětové programy, plnění týkající se relaxace zaměstnanců, sportu, hlídání dětí ve školkách atd. Půjde o plnění jak věcná, tak peněžitá ve formě příspěvků. Tato plnění zaměstnavatel poskytuje pouze za podmínky, že se jedná o právo kolektivu zaměstnanců, ne nárokové plnění plynoucí z pracovního poměru (například nárok na dovolenou; to spadá do pravomoci soudů). Do těchto plnění nespadá příspěvek na bydlení, ledaže je v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. Spory ohledně svobody kolektivního sdružování se pak v praxi projevují například tak, že se zaměstnavatel snaží potlačit působnost odborových organizací, zejména odrazuje zaměstnance od vstupu do nich nebo ztěžuje volbu osoby kontrolující dodržování pracovních podmínek.¹⁷⁷

¹⁷⁷ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 331-333. ISBN 978-80-7552-137-8.

10.1.1 Jednání (Rokowania)

Zákon o řešení kolektivních sporů zde upravuje tři formy mimosoudního řešení sporů, kterými jsou jednání, mediace a rozhodčí řízení. Povinnost jednat je explicitně stanovena pouze na straně zaměstnavatele, přičemž není stanovena doba, kdy má k jednání dojít.¹⁷⁸ Odmítnutí jednání ze strany zaměstnavatele může být následně důvodem k vyhlášení stávky ze strany zaměstnanců. Zaměstnavatel musí rovněž současně se zahájením jednání uvědomit inspektora práce o vzniku kolektivního sporu. Podepsáním dohody stranami fáze jednání končí. V opačném případě, pokud strany nejsou schopny dosáhnout shody, sepíše se protokol o odlišnostech zahrnující odlišná stanoviska k věci.¹⁷⁹

10.1.2 Mediacje (Mediacja)

Pokud je jednání neúspěšné, je možné využít institut mediace. V případě, že odborová organizace trvá na dalším jednání, pak se stává využití tohoto institutu obligatorním. Zároveň je provedení mediačního řízení předpokladem k následnému vyhlášení stávky. To znamená, že pokud v rámci mediačního řízení nedojde k uzavření dohody, je možné provést stávku.¹⁸⁰ Osobu mediátora si strany zvolí na základě vlastního uvážení volně, nebo ze seznamu mediátorů, který vede ministr práce v dohodě se sociálními partnery. Strany mají 5 dní na to, aby se na osobě mediátora dohodly, jinak ho jmenuje ze seznamu mediátorů ministr práce. Výsledkem mediace by mělo být rozpoznání okolností sporů, které jsou klíčové pro jeho smírné řešení. Jednotlivé etapy řízení před mediátorem zákon o řešení kolektivních sporů dále neupravuje. Mediátor si může přizvat do řízení experta z daného oboru, pokud je předpokladem pro vyřešení dané situace určitá odborná znalost (ekonomická či finanční). Mediacje musí být vždy ukončena dříve, než nastane den vyhlášený odbory jako den plánované stávky (toto platí v případě, že odborová organizace vznesla požadavky s tím, že jejich nezohlednění povede ke stávce). Délku trvání mediačního řízení lze prodloužit dohodou stran či z rozhodnutí mediátora (zejména, je-li třeba získat určitá odborná stanoviska rozhodná pro řešení sporu).¹⁸¹ Požadavek prodloužení délky řízení však odborovou organizaci nezavazuje, nicméně pokud má být případná následná stávka legální,

¹⁷⁸ Art. 8 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

¹⁷⁹ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin a MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 333. ISBN 978-80-7552-137-8.

¹⁸⁰ Art. 15 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

¹⁸¹ Tamtéž, s. 334.

musí odborová organizace požadavku mediátora vyhovět.¹⁸² V případě úspěšné mediace strany podepíší dohodu připravenou mediátorem.¹⁸³ Na návrh jedné ze stran pak soud neprodleně zahájí řízení o schválení této dohody a zároveň, jde-li o dohodu, která může podléhat exekučnímu výkonu, ji opatří doložkou vykonatelnosti. Soud dohodu neschválí, případně doložku vykonatelnosti odmítne uložit v případě, že tyto jsou v rozporu se zákonem či pravidly společenského soužití, dále pokud nejsou srozumitelné či postrádají určitou vnitřní konzistenci nebo pokud je jejich účelem obcházení zákona.¹⁸⁴ V opačném případě se podepisuje protokol o odlišnostech obsahujících odlišná stanoviska stran.¹⁸⁵ Pokud není jiné dohody, náklady mediačního řízení nesou strany sporu. Tyto náklady může uhradit Ministerstvo práce, pokud strany doloží nedostatek prostředků na jejich pokrytí.¹⁸⁶

10.1.3 Rozhodčí řízení (Arbitraž)

Rozhodčí řízení je poslední možností, jak ukončit kolektivní spor. Toto řízení vede rozhodčí senát a je upraveno ve vyhlášce Rady ministrů ve věci postupu před rozhodčími senáty. Rozhodčí senát se zřizuje u okresního soudu, jde-li o spor jednoho zaměstnavatele, případně u Nejvyššího soudu, týká-li se spor více zaměstnavatelů. Předsedou senátu je pak soudce z povolání určený předsedou okresního či Nejvyššího soudu. Každá ze stran sporu si zvolí další členy senátu. Rozhodnutí je přijímáno většinou hlasů členů senátu a rozhodnutí váže obě strany, pokud jedna z nich předem tuto možnost nevyloučí výslovným prohlášením.¹⁸⁷

10.1.4 Stávka

Stejně jako v ČR je i v Polsku vyhlášení stávky prostředkem ultima ratio. K jejímu vyhlášení lze přistoupit až poté, co všechny jiné způsoby řešení kolektivních sporů, které polská právní úprava zakotvuje, selžou. Podmínka vyčerpání jiných způsobů řešení těchto sporů nemusí být splněna v případě, že zaměstnavatel protiprávně bránil realizaci jednání či mediaci a rovněž v případě, že bezdůvodně rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem, který je aktivně činný

¹⁸² Art. 17 ust 2, 13 ust 3 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

¹⁸³ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 333. ISBN 978-80-7552-137-8.

¹⁸⁴ PICHRT, Jan. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace*. Právní rozhledy. 2015, č. 23-24, s. 826-829.

¹⁸⁵ Art. 14 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

¹⁸⁶ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 333. ISBN 978-80-7552-137-8.

¹⁸⁷ Tamtéž.

v odborech. Zároveň však zákon stanoví, že by měly subjekty, které rozhodují o vyhlášení stávky, vždy přihlédnout k tomu, zda nároky, které chtějí prostřednictvím stávky prosadit, jsou přiměřené ve vztahu ke škodě, která může případnou realizací stávky vzniknout.¹⁸⁸ Podmínky vyhlášení a konání stávky, stejně jako určení kategorií zaměstnanců, jenž se stávky nemohou zúčastnit, upravuje polská právní úprava s určitými odchylkami podobně jako český zákon o kolektivním vyjednávání. Zajímavostí ovšem v tomto směru je, že polský zákon o řešení kolektivních sporů přímo zakotvuje možnost konání jiné formy protestu než stávky, za předpokladu, že mu předcházelo jednání, a že v rámci něho nedochází k přerušování práce. Jiné formy protestu, než je stávka, se tak mohou účastnit i zaměstnanci, u nichž zákon vylučuje možnost stávkovat (např. příslušníci ozbrojených sborů¹⁸⁹). Tento protest však musí proběhnout v souladu s polským právním řádem a nesmí zároveň ohrožovat lidský život či zdraví.¹⁹⁰

10.2 Právní úprava Německa a Rakouska

Obě právní úpravy se liší zejména v možnosti sjednat rozhodčí smlouvu pro individuální pracovněprávní spory. Německá právní úprava výslovně umožňuje řešení kolektivních sporů v rámci rozhodčího řízení. Strany sporu se tak mohou dohodnout, že spor bude řešen rozhodčím soudem, a tím vyloučit jurisdikci pracovních soudů obecně nebo ve vztahu ke konkrétnímu případu.¹⁹¹ Tato možnost je však nepřípustná (z důvodu zajištění účinné ochrany práv) u věcí, o kterých by se jinak konalo zkrácené řízení a v případě sporů podle § 767 a § 771 ZPO (Zivilprozessordnung).¹⁹² Na druhou stranu však německý právní řád vylučuje možnost sjednat rozhodčí smlouvu ohledně individuálních pracovněprávních sporů, vyjma specifické kategorie zaměstnanců vykonávajících převážně uměleckou činnost (např. divadelní herci, operní zpěváci, režiséři či technický personál). Rakouský právní řád naopak možnost sjednat rozhodčí smlouvu vylučuje pro spory plynoucí z kolektivního pracovního práva. Zaměstnanec se tak může se zaměstnavatelem dohodnout na rozhodčím řízení, které bude řešit jejich vzájemné (individuální) spory, v kolektivní smlouvě však zpravidla nebude možné rozhodčí

¹⁸⁸ Art. 17 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

¹⁸⁹ Tamtéž, art. 19.

¹⁹⁰ Tamtéž, art. 25.

¹⁹¹ § 101 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979

¹⁹² KOCH Ulrich. *Arbeitsgerichtsgesetz*. In: MÜLLER-GLÖGE, Rudi, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 16., neu bearbeitete Auflage. München: Verlag C. H. Beck, 2016, s. 540 ISBN 978-3-406-68309-1.

smlouvu sjednat (takové ustanovení smlouvy by bylo neúčinné). Rozhodčí smlouvu musí sjednat potenciální strana sporu, a to až po vzniku obmyšleného sporu¹⁹³, čímž je podmíněna účinnost smlouvy a sjednání rozhodčí doložky předem je tak vyloučeno. Požadavek sjednání rozhodčí smlouvy přímo smluvními stranami stanoví i německá právní úprava, její formu však německý zákoník práce nestanoví. Rozhodčí smlouva musí být obsažena v kolektivní smlouvě a její forma musí být písemná. Rozhodčí doložka se oproti rozhodčí smlouvě vztahuje na určité spory, které mohou vzniknout v budoucnu. Rozhodčí doložka i rozhodčí smlouva mohou zaniknout uplynutím času. Rozhodčí smlouva dále může zaniknout i vyřešením sporu, týkala-li se pouze jednoho konkrétního sporu, ale i dohodou smluvních stran či jejím vypovězením, bylo-li tak ujednáno. Rozhodčí doložka naproti tomu může skončit i uplynutím účinnosti kolektivní smlouvy, není-li stranami ujednáno jinak a nejde-li o spor o existenci, či neexistenci kolektivní smlouvy. Je-li rozhodčí doložka sjednána přímo v kolektivní smlouvě, pak je zejména v odborné literatuře považována za kogentní, a není tak možné ji vyloučit individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zároveň ale není vyloučena možnost, aby strany nevznesly námitku existence rozhodčí smlouvy v započatém řízení před pracovními soudy.¹⁹⁴

Možnost řešit pracovní spory v rámci rozhodčího řízení na základě rozhodčí doložky obsažené v kolektivní smlouvě je tedy v Německu dána pouze určitým kategoriím umělecky zaměřených zaměstnanců. Pro ostatní zaměstnance je nemožné sjednání rozhodčí doložky a současné vyloučení rozhodování jejich sporů pracovními soudy. Přitom pro založení pravomoci rozhodčího soudu postačí, když se na využití rozhodčího soudu domluví písemně zaměstnavatel a zaměstnanec spadající do této specifické kategorie. To znamená, že se může působnost kolektivní smlouvy rozšiřovat i na zaměstnance autoritativně, nikoliv jen ve formě kolektivního vyjednávání. Zároveň však musí být zaměstnanec i zaměstnavatel vázání předmětnou kolektivní smlouvou a tato se musí vztahovat na předmětný pracovní spor z jiného důvodu (nemůže tak být uzavřena pouze za účelem vyloučení pravomoci pracovních soudů).¹⁹⁵

¹⁹³ § 9 Absatz 1a Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG)

¹⁹⁴ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 311. ISBN 978-80-7552-137-8.

¹⁹⁵ Tamtéž, s. 311-312.

Dle německé právní úpravy nezkontroluje soud existenci rozhodčí smlouvy ex offo. Pokud však některá ze stran vznesne procesní námitku, nelze v řízení dále pokračovat.¹⁹⁶ Je-li vznesená námitka důvodná, jedná se o překážku bránící v pokračování řízení a soud musí žalobu odmítnout jako nepřijatelnou. Tuto procesní námitku však nelze vznést vždy.¹⁹⁷ Existují 4 případy, kdy se existence rozhodčí smlouvy nelze dovolat. Je tomu tak, pokud žalovaný do týdne od žádosti žalobce nejmenoval rozhodce, dále pokud smluvní strany rozhodčí smlouvy mají povinnost jmenovat rozhodce, rozhodčí soud však není sestaven a strany rozhodce nejmenují v době určené předsedou příslušného pracovního soudu. Existence rozhodčí smlouvy se rovněž nelze dovolat, pokud rozhodčí soud zdržuje řízení a lhůta určená předsedou příslušného pracovního soudu k provedení řízení marně uplyne nebo rozhodčí soud stranám sporu sdělí, že v jejich případě nelze rozhodčí nález vydat.¹⁹⁸

Dle rakouské právní úpravy musí naopak obecný soud odmítnout žalobu na zahájení soudního řízení v případě, že se ve věci nenařizuje ústní jednání nebo se žalovaný k věci nevyjádří. V případě, že soud shledá, že rozhodčí smlouva je neplatná nebo spor arbitrabilní, výše uvedené neplatí. Pokud však rozhodčí soud rozhodl, že není příslušný k projednání pracovního sporu, je tímto názorem obecný soud vázán, a nemůže tedy odmítnout spor projednat s odkazem na příslušnost soudu rozhodčího.¹⁹⁹

Dle německé právní úpravy může spor rozhodovat rozhodce zvolený ad hoc nebo rozhodčí soud zřízený kolektivní smlouvou. Členy rozhodčího soudu tvoří stejný počet zástupců zaměstnavatele a zaměstnanců. Navíc mohou být rozhodci i další osoby. Rozhodcem však nemohou být osoby bez způsobilosti k výkonu veřejných úřadů. O vyloučení rozhodce rozhoduje komora příslušného pracovního soudu. K tomuto rozhodnutí lze přistoupit až poté, co jsou vyslyšeny strany sporu i rozhodce, o jehož vyloučení jde, zároveň je však rozhodnutí pracovního soudu v této oblasti konečné a nelze se proti němu již dále odvolat. Oproti tomu rakouská právní úprava ponechává vyřešení otázky počtu rozhodců na rozhodnutí stran. Při

¹⁹⁶ § 102 odstavce 1 zákona o soudnictví ve věcech pracovních.

¹⁹⁷ KOCH Ulrich. *Arbeitsgerichtsgesetz*. In: MÜLLER-GLÖGE, Rudi, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 16., neu bearbeitete Auflage. München: Verlag C. H. Beck, 2016, s. 540 ISBN 978-3-406-68309-1.

¹⁹⁸ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovníprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), s. 317. ISBN 978-80-7552-137-8.

¹⁹⁹ Tamtéž.

zvolení přesného počtu rozhodců stranami, si tito rozhodci sami zvolí ze svých řad předsedu. Není-li dohody stran, skládá se rozhodčí soud ze tří rozhodců. Každá ze stran v takovém případě zvolí jednoho rozhodce a ti si zvolí svého předsedu. Odmítnut pak může být pouze v případech existující oprávněné pochybnosti o jeho nestrannosti a nezávislosti. Stranou, která jej jmenovala, pak může být odmítnut jen z důvodů, které tato strana zjistila až po jeho jmenování.²⁰⁰

10.2.1 Zásady rozhodčího řízení

Pro rakouskou i německou právní úpravu je společné, že umožňují stranám sporu dohodnout se na postupu řízení za současného respektování kogentních ustanovení týkajících se vedení řízení. Dle německé úpravy je nutné povinné slyšení stran sporu a tyto strany sporu se musí k řízení dostavit osobně nebo v zastoupení. V opačném případě proběhne ústní jednání i bez účasti stran, pokud se tyto bezdůvodně či na žádost rozhodčího soudu k řízení nedostaví. Rakouská právní úprava ponechává na uvážení rozhodčího soudu, zda bude konat ústní jednání. K návrhu stran však musí ústní jednání provést ve vhodné fázi řízení, nevyloučily-li to strany sporu. Zajímavostí v rámci dokazování upraveného německou právní úpravou je, že svědci ani znalci nemohou být bráni do přísahy a nelze od nich ani požadovat místopřísežné prohlášení o učiněných zjištěních. Zároveň rozhodce může požádat předsedu příslušného či dožádaného soudu o provedení důkazních prostředků, k jejichž provedení není sám oprávněn.²⁰¹

V rámci rozhodčího řízení může dojít k uzavření smíru. Tento smír musí mít dle německé právní úpravy písemnou formu, je nutno uvést datum a podpis stran sporu a rozhodce. Dle rakouské právní úpravy musí být tento smír zaprotokolován, za předpokladu, že smír neodporuje základním zásadám rakouského právního řádu a splňuje obecné podmínky. Následně, dohodnou-li se na tom strany, může být smír potvrzen rozhodčím nálezem. K přijetí rozhodčího nálezu je třeba prostá většina hlasů, nestanoví-li rozhodčí smlouva jinak. Tento nález musí být odůvodněn, nedohodnou-li se strany jinak, případně dle německé právní úpravy nevzdají-li se výslovně práva na písemné odůvodnění nálezu. Rozhodčí nález má dle obou úprav účinky jako rozsudek pracovního soudu. V Německu prohlašuje nález vykonatelným po slyšení stran předseda příslušného německého pracovního soudu,

²⁰⁰ Tamtéž, s. 317-318.

²⁰¹ Tamtéž, s. 318-319.

v Rakousku předseda nebo jiný rozhodce opatří nález doložkou právní moci a vykonatelnosti k žádosti stran.²⁰²

10.2.2 Soudní přezkum rozhodčích nálezů

Obě právní úpravy umožňují přezkum nálezů rozhodce soudem. Dle německého práva typickým opravným prostředkem bude žaloba, jsou však připuštěny i jiné opravné prostředky, které budou ujednány v kolektivní smlouvě. Německá právní úprava umožňuje podání žaloby v případě, že rozhodčí řízení vůbec nemělo proběhnout, nález má vadný právní základ nebo jsou splněny předpoklady pro podání žaloby na obnovu řízení.²⁰³ Soudní přezkum se orientuje pouze na právní vady. Lhůta pro podání žaloby činí 2 týdny a počátek běhu lhůty se liší v závislosti na důvodu, pro který je žaloba podána. Podání žaloby na zrušení rozhodčího nálezu má suspenzivní účinek, který trvá do pravomocného rozhodnutí soudu. Pokud byl již nález prohlášen za vykonatelný, je nutné v žalobě žádat i zrušení tohoto prohlášení. Po uplynutí 10 let od doručení nálezu je již žaloba na zrušení nálezu nepřipustná. Dle rakouského práva ruší rozhodčí nálezy pracovní, nikoliv zemský soud. Oproti německé úpravě je dle rakouské právní úpravy ponechána poměrně široká škála důvodů, ze kterých lze žalobu podat (např. nezpůsobilost strany sjednat platnou rozhodčí smlouvu, nemožnost strany řádně uplatnit procesní práva, dále došlo-li k porušení absolutně kogentních norem nebo je-li rozhodčí řízení vedeno způsobem zásadně odporujícím základním zásadám rakouského právního řádu a mnohé další). Žaloba na zrušení nálezu musí být podána ve lhůtě tří měsíců od doručení rozhodčího nálezu. Vedle této lze podat ještě žalobu na obnovu řízení před rozhodcem, přičemž nové skutečnosti a důkazy zásadně důvodem pro obnovu řízení a zrušení rozhodčího nálezu nejsou (na rozdíl od české právní úpravy).²⁰⁴

10.3 Slovenská právní úprava

10.3.1 Řízení před zprostředkovatelem

Dalo by se říct, že slovenská právní úprava je v oblasti kolektivních pracovněprávních sporů a jejich řešení srovnatelná s tou naší vzhledem k tomu, že na tyto spory se rovněž vztahuje úprava v zákoně o kolektivním vyjednávání, který byl přijat ještě za existence společného státu. Oproti české právní úpravě i zákonu

²⁰² Tamtéž, s. 318-320.

²⁰³ § 110 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979

²⁰⁴ Tamtéž, s. 320-321.

č. 2/1991 Zb. však čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky zakotvuje právo na kolektivní vyjednání v podstatně širším rozsahu. Tento zákon tedy rozlišuje dva druhy sporů. Jedná se o spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Oba typy sporů je možné řešit v řízení před zprostředkovatelem a v řízení před rozhodcem, nicméně jedná-li se o spor ohledně plnění z kolektivní smlouvy, řízení před zprostředkovatelem je obligatorní. Dalším rozdílem mezi oběma typy sporů je fakt, že rozhodnutí rozhodce v řízení o sporu o uzavření kolektivní smlouvy je konečné a není možné se proti němu odvolat, jelikož okamžikem, kdy nabude rozhodnutí právní moci, je kolektivní smlouva uzavřená. Zároveň pouze ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy jsou připuštěny jako krajní prostředky jejich řešení stávka a výluha (samozřejmě za splnění podmínek stanovených zákonem), přičemž vyhlášení stávky musí povinně předcházet řízení před zprostředkovatelem.²⁰⁵ Zprostředkovatele si mohou strany zvolit, případně ho může určit Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR (na návrh občana, státních orgánů, vědecké instituce, vysoké školy, zástupců zaměstnavatelů nebo zástupců odborových orgánů, který musí být v písemné formě předložen po uplynutí 60 dnů od předložení návrhu na uzavření kolektivní smlouvy). Zákon o kolektivním vyjednávání na takto určenou osobu zprostředkovatele klade určité požadavky. Primárně musí mít taková osoba způsobilost k právním úkonům, musí mít ukončené vysokoškolské vzdělání, musí být bezúhonná (tzn. nesmí být pravomocně odsouzená za úmyslný trestný čin, je odborně způsobilá a má trvalý pobyt na území Slovenské republiky).²⁰⁶ Řízení před zprostředkovatelem se koná v případě, že nedojde k dohodě o uzavření kolektivní smlouvy. Zprostředkovatelem může být fyzická i právnická osoba, pokud si ji strany zvolí. Řízení před rozhodcem následuje v případě, že je řízení před zprostředkovatelem neúspěšné. Pokud se však smluvní strany nedohodnou na tom, že se má konat rozhodčí řízení, nemůže být takové řízení vůbec zahájeno. Na rozhodce je nutné se obrátit s písemnou žádostí o rozhodnutí sporu. Druhá kategorie sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy se obligatorně řeší v řízení před zprostředkovatelem, případně před rozhodcem. V rámci sporů o plnění závazků z kolektivních smluv není možné vyhlásit stávku. Zprostředkovatelem i v tomto případě může být jak FO (postačí, že se jedná o

²⁰⁵ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, s. 551. ISBN: 978-80-89393-97-8.

²⁰⁶ § 10a zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní

plnoletého občana způsobilého k právním úkonům), tak PO, pokud s výkonem funkce souhlasí. Účelem řízení před zprostředkovatelem je dosáhnout dohody mezi smluvními stranami. Jedná se o neformální řízení a zákon č. 2/1991 Zb. ho proto upravuje jen okrajově. Zprostředkovatel musí stranám do 15 dnů (lhůtu si mohou strany dohodnout odchýlně) od okamžiku seznámení se s předmětem sporu předložit písemný návrh řešení sporu. Řízení se považuje za neúspěšné, pokud není spor vyřešen do 30 dnů od okamžiku obeznámení se s předmětem sporu (opět si strany mohou domluvit odlišnou lhůtu). Po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem může následovat rozhodčí řízení.

10.3.2 Rozhodčí řízení

Strany se na rozhodce obrací s písemnou žádostí a řízení se považuje za zahájené v momentě, kdy rozhodce přijme takovou žádost. Doručení žádosti samo o sobě nemá účinky jejího přijetí rozhodcem. Výkladem lze dovodit, že rozhodce musí s přijetím sporu souhlasit. Rozhodce již oproti zprostředkovateli musí být zapsán v seznamu rozhodců vedeném Ministerstvem práce, sociálních věcí a rodiny SR. Pokud je rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy v rozporu s právními předpisy či kolektivní smlouvou, lze jej na základě návrhu smluvních stran zrušit, a to usnesením krajského soudu, proti němuž není přípustný žádný opravný prostředek. Řízení před krajským soudem je ovládáno kasačním principem, to znamená, že soud může napadené rozhodnutí zrušit, nebo potvrdit, sám ho však nemůže změnit. Návrh na zrušení rozhodnutí je nutné podat ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení ke krajskému soudu. Místně příslušným je soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž návrh na zrušení směřuje. Rozhodnutí rozhodce nabývá právní moci v momentě, kdy strany nevyužijí svého práva podat návrh na zrušení rozhodnutí. Stejně právní účinky má i rozhodnutí, kterým soud návrh na zrušení zamítl anebo v případě zastavení řízení. Jakmile se stane rozhodnutí rozhodce vykonatelným (jedná-li se o spor o plnění závazků z kolektivních smluv) a druhá smluvní strana nesplní povinnosti pro ni vyplývající z tohoto rozhodnutí, může se oprávněná smluvní strana domáhat soudního výkonu rozhodnutí rozhodce, který pro tyto účely opatří své rozhodnutí doložkou právní moci.²⁰⁷

²⁰⁷ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, s. 551-554. ISBN: 978-80-89393-97-8.

10.3.3 Stávka a výlučka

Výlučka a stávka patří mezi nejvýznamnější právní prostředky pracovního boje spočívajícího v přerušení sociálního smíru. „Právo na štrajk je v najširšom slova zmysle právom priznaná možnosť zamestnanca organizovane prerušiť prácu. Právo na účasť na štrajku je individuálnym právom zamestnanca.“ Zákon může vyloučit z výkonu tohoto práva určité kategorie zaměstnanců. Aby se zaměstnanec mohl účastnit stávky, nemusí být členem odborové organizace. Organizovat a vyhlášovat stávku může výlučně odborový orgán, který je tedy subjektem práva na vyhlášení stávky.²⁰⁸ Právo na stávku je zaručeno v článku 37 odstavci 4 Ústavy SR. Jedná se ale o pouhou deklaraci garance práva na stávku s tím, že podrobnosti stanoví zákon (č. 2/1991 Zb.). Tento zákon připouští stávku jen v souvislosti se sporem o uzavření kolektivní smlouvy. Právo vyhlásit stávku má odborová organizace pouze na základě hlasování zaměstnanců. O vyhlášení stávky musí hlasovat všichni zaměstnanci zaměstnavatele, nejen ti s členstvím v odborové organizaci. K přijetí rozhodnutí je vyžadována nadpoloviční většina hlasů zaměstnanců zúčastněných na hlasování, kterých se kolektivní smlouva týká, přičemž předchozí právní úprava (před novelizací) vyžadovala souhlas nadpoloviční většiny všech zaměstnanců, kterých se smlouva týkala, nejen těch zúčastněných na hlasování. Na Slovensku byla tato novelizace přijata v souvislosti se stížností Odborového združenia železničiarov vůči vládě SR. Stížnost směřovala i proti povinnosti odborové organizace předložit jmenný seznam zaměstnavatelů zúčastněných na stávce. V ČR byly obě tyto sporné skutečnosti předmětem rozhodování Ústavního soudu v souvislosti s návrhem na zrušení těchto sporných ustanovení. Ústavní soud však zrušení těchto ustanovení zamítnul.²⁰⁹ Nicméně zákonodárce na toto reagoval změnou příslušných ustanovení, kdy nadále již musí odborová organizace pouze oznamovat počet zaměstnanců zapojených do stávky a předkládat seznam pracovišť, která nebudou po dobu trvání stávky v provozu (nemusí tedy předkládat jmenný seznam zaměstnanců).²¹⁰

I na Slovensku se řešila problematika stávky upravené v rámci zákona o kolektivním vyjednávání a ostatních stávek. K tomu se vyjádřil i Nejvyšší soud SR, který vyslovil názor, že jiné druhy stávek neupravených zákonem o kolektivním

²⁰⁸ Tamtéž, s. 555.

²⁰⁹ Nález Ústavního soudu ČR, sp. zn. Pl. ÚS 61/04 ze dne 5. 10. 2006.

²¹⁰ ŠVEC, Marek. *Kolektivne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2010. Autorské publikácie, s. 162-163. ISBN 978-80-7380-308-7.

vyjednávání právní pořádek SR nezakazuje. Je tomu tak proto, že v opačném případě by se jednalo o nezákonné omezování, či dokonce přímo popření práva na stávku garantovaného Ústavou SR.²¹¹

Lze shrnout, že podstatnou roli při vytváření prostoru pro uplatnění práva na stávku budou v případech stávek neupravených zákonem o kolektivním vyjednávání hrát soudy. Podmínky realizace takového práva bude nutné vždy odvozovat od základních ústavních zásad, zásad Zákoníku práce a v souladu s mezinárodními smlouvami a dohodami, které Slovenská republika ratifikovala. Soudy musí na základě skutkových zjištění každý případ s ohledem na konkrétní okolnosti individuálně posoudit z hlediska účelu, který stávka sleduje. Zejména jedná-li se o zákonem přijatelný účel směřující k ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, a zda právo na stávku realizuje k tomu oprávněný subjekt.²¹²

Stávku je tedy možné dle zákona o kolektivním vyjednávání vyhlásit jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy v případě, že k uzavření kolektivní smlouvy nedošlo ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany se současně se svým sporem neobrátní na rozhodce. Jak bylo již výše uvedeno, k vyhlášení stávky je zapotřebí souhlasu nadpoloviční většiny zaměstnanců zúčastněných na hlasování ohledně stávky (nespadají sem zaměstnanci konající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnanci, kteří stávkovat nemohou). Zároveň se musí na hlasování účastnit nadpoloviční většina ze všech zaměstnanců. Zaměstnanec se stane účastníkem stávky v momentě, kdy s jejím vyhlášením souhlasí, ostatní zaměstnanci, kteří se ke stávce připojili později, ode dne takového připojení se ke stávce. V době účasti na stávce zaměstnancům nepřísluší mzda ani její náhrada. Zaměstnavatel je povinen přidělovat práci zaměstnancům, kteří se na stávce neúčastní. V opačném případě by vznikla na jeho straně překážka v práci. Důvody nezákonnosti stávky stejně jako případy náhrady škody jsou srovnatelné s těmi uvedenými v české právní úpravě.²¹³

²¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu SR, sp. zn. 1 Co 10/1998

²¹² ŠVEC, Marek. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2010. Autorské publikácie, s. 166. ISBN 978-80-7380-308-7.

²¹³ BARANCOVÁ, Helena. *Kolektívne pracovné spory*. In: BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, s. 558-559. ISBN: 978-80-89393-97-8.

Výluka jako druhý krajní prostředek řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy znamená oproti stávce překážku v práci na straně zaměstnavatele. Výluku může vyhlásit pouze individuální zaměstnavatel, ne organizace zaměstnavatelů. Výluku je možné vyhlásit opět jen v případě, kdy nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení konaném před zprostředkovatelem a strany zároveň nepožádají o řešení sporu rozhodcem. Zaměstnavatel nemůže vyhlásit výluku vůči zaměstnancům, kteří nemohou stávkovat. V opačném případě by byla taková výluka soudem určena za nezákonnou. Zaměstnavatel musí po dobu trvání výluky poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy do výše poloviny jejich průměrného výdělku. Pokud by byla následně výluka prohlášena za nezákonnou, musel by zaměstnancům doplatit náhradu mzdy do výše průměrného výdělku. Za škodu vzniklou událostí, ke které došlo v průběhu výluky, odpovídá zaměstnanec, vůči němuž byla výluka uplatněna, dle ustanovení občanského zákoníku (platí i v opačném případě). Pokud by však škoda vznikla výlučně přerušením práce v důsledku výluky, zaměstnavatel ani zaměstnanec za takto vzniklou škodu neodpovídají. V § 28 zákona o kolektivním vyjednávání je uveden taxativní výčet důvodů nezákonnosti výluky. Nezákonnost výluky je posuzována pouze v souvislosti s řešením sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Návrh na určení nezákonnosti výluky může podat prokurátor nebo příslušný odborový orgán ke krajskému soudu. Místní příslušnost se určí podle sídla zaměstnavatele. Podání takového návrhu nemá odkladný účinek.²¹⁴

²¹⁴ Tamtéž, s. 560-561.

11. Návrhy de lege ferenda

Rozhodování pracovněprávních sporů, ať už kolektivních či individuálních, je dle mého názoru poměrně složitou agendou. Individuální pracovněprávní spory v současnosti rozhodují civilní soudy v rámci civilního procesu podle ustanovení občanského soudního řádu. Pracovněprávní spory jsou ale pouze jednou z věcí spadajících do působnosti obecných soudů, což může v praxi vést k tomu, že soudci civilních soudů nejsou na danou problematiku dostatečně specializovaní vzhledem k tomu, že musí řešit mimopracovní spory i spoustu jiných oborově odlišných otázek. Proto se ztotožňuji s názorem Pichrta, dle kterého by se v České republice měly zřídit specializované pracovní soudy (jako je tomu například v Německu), do jejichž působnosti by spadala výlučně agenda pracovněprávních sporů. Tak by jednak došlo k poměrně velkému odlehčení civilních soudů, což by tyto soudy jistě při současném notoricky známém přetížení soudního systému uvítaly a pravděpodobně by se zkrátila i celková délka řízení, což by ocenili zejména účastníci takového řízení. Zároveň by se ale zřízením pracovních soudů dalo dosáhnout toho, že by rozhodnutí v pracovněprávních sporech mohlo vykazovat ještě větší míru odbornosti, a to především díky tomu, že by se soudci v rámci své rozhodovací praxe setkávali s mnoha různorodými výlučně pracovněprávními spory, což by ve výsledku mohlo zlepšit jejich orientaci v této oblasti. Současně by se tímto jistě ze strany veřejnosti posílila i důvěra ve správnost takových rozhodnutí a celkově autorita takto specializovaných soudů.²¹⁵

Oproti individuálním pracovněprávním sporům jsou kolektivní spory řešeny výlučně mimosoudně (byť tomu tak nebylo vždy), a to především prostřednictvím řízení před zprostředkovatelem a rozhodčího řízení s možností soudního přezkumu rozhodnutí rozhodce. Dle mého názoru však řízení před zprostředkovatelem postrádá smysl, tím spíše mi není jasná zákonem stanovená povinnost stran kolektivních sporů (jako v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy, tak v případě sporu o plnění závazku z ní) obrátit se se spornou záležitostí nejprve na něj a až poté předložit spor rozhodci. Osobně si myslím, že obligatorní použití tohoto institutu jako první fáze řešení kolektivního sporu by mohlo být ze zákona o kolektivním vyjednávání vypuštěno. Zprostředkovatel totiž není nadán pravomocí spor autoritativně rozhodnout a pouze má vést strany sporu k smírnému řešení, kdy

²¹⁵ PICHRT, Jan. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy. 2013, č. 21, s. 725-731.

jim předloží návrh řešení, který však pro strany není žádným způsobem závazný, tím pádem ani vynutitelný. Je tedy na uvážení stran, zda daný návrh akceptují, či nikoliv a v případě, že ho neakceptují, považuje se řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné. Pak se tedy nabízí otázka, k čemu vlastně takový institut slouží. V praxi si totiž lze poměrně snadno představit, že pokud již mezi stranami vznikne spor, budou mít spíše zájem na tom, aby bylo autoritativně, a hlavně závazně určeno, která strana je v právu, než aby byly vedeny ke smírnému řešení sporu. Z výše uvedených důvodů si tedy myslím, že vypuštění povinnosti řešit kolektivní spor primárně před zprostředkovatelem by mohlo vést k rychlejšímu vyřešení kolektivních sporů, kdy by strany měly možnost rovnou předložit svou spornou záležitost rozhodci, který by následně autoritativně rozhodl o jejich právech a povinnostech, kdy už by strany neměly na výběr a musely by se danému rozhodnutí podřídit. Osobně si myslím, že řízení před rozhodcem vzbuzuje větší respekt stran k jeho rozhodování, ať už proto, že rozhodcem může být pouze osoba zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců bez ohledu na to, zda se jedná o rozhodce zvoleného stranami či určeného Ministerstvem práce a sociálních věcí, a jsou tak na něj kladeny mnohem vyšší požadavky včetně jeho odborné znalosti, které jsou ministerstvem ověřovány. Tento fakt už sám o sobě posiluje autoritu rozhodce. Oproti tomu zprostředkovatel, pokud si ho zvolí strany samy, nemusí mít ani vysokoškolské vzdělání a postačí, když se jedná o plně svéprávného občana ČR. Druhým důvodem, proč by strany mohly více respektovat a upřednostňovat rozhodčí řízení, je skutečnost, že se takové řízení do jisté míry podobá regulárnímu řízení před soudem. Pozitivním je v tomto ohledu i fakt, že rozhodnutí rozhodce podléhá (vyjma rozhodnutí týkajícího se sporu o uzavření kolektivní smlouvy) soudnímu přezkumu s ohledem na to, že osoba rozhodce přece jen nemusí disponovat takovou mírou odborných znalostí jako soudce profesionál.

Jde-li o řízení před rozhodcem, tak jako nedostatek úpravy této oblasti v zákoně o kolektivním vyjednávání spatřuji zejména to, že zákon sice stanoví, že smluvní strany a rozhodce mají povinnost vzájemně si poskytovat součinnost, zároveň ale rozhodce nemá k dispozici žádných prostředků k vynucení této povinnosti, jako například možnost předvolání stran sporu či uložení pořádkové pokuty v případě maření řízení (které má k dispozici soud). Domnívám se, že pak v praxi může dojít k tomu, že rozhodce ani nemusí díky nevhodnému chování smluvních stran stihnout adekvátně rozhodnout v zákonné 15denní lhůtě. Zároveň

jsem toho názoru, že takto krátká lhůta není v mnohých složitějších případech dostatečná k tomu, aby se rozhodce jednak stihl s danou problematikou seznámit (kolektivní smlouvy jsou často obsahově velmi rozsáhlé), a jednak, aby stihl vydat rozhodnutí, které bude dostatečně odůvodněné, v důsledku čehož se může rozhodce velmi snadno ocitnout pod silným tlakem vzhledem k takto krátké zákonné lhůtě. V těchto dvou směrech by tedy bylo z hlediska efektivity rozhodčího řízení účinnější jednak svěřit rozhodci vhodné prostředky k vynucování součinnosti stran, minimálně alespoň možnost uložit pořádkovou pokutu, a jednak prodloužit zákonnou lhůtu k vydání rozhodnutí alespoň na jeden měsíc, což je lhůta, kterou má například i správní orgán na vydání správního rozhodnutí.

Dále si myslím, že by měl zákon umožňovat nejen soudní přezkum rozhodnutí rozhodce ve sporech o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ale i ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, jelikož takové rozhodnutí může mít významné dopady jak do sféry práv zaměstnavatele, tak do sféry práv jeho zaměstnanců.

Pro větší přehlednost a zjednodušení bych pak včlenila požadavky na výkon funkce rozhodce přímo do zákona o kolektivním vyjednávání (takovou úpravu najdeme například ve slovenském zákoně o kolektivním vyjednávání), kdy v současnosti jsou tyto požadavky zahrnuty ve vyhlášce MPSV č. 16/1991 Sb.

Stávka a výluka jsou krajními prostředky řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy, které mohou následovat až poté, co není úspěšné řízení před zprostředkovatelem a strany se se svým sporem neobráťí na rozhodce. Ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání ohledně výluky by se dle mého názoru mohlo ze zákona zcela vypustit. Výluka sice představuje protipól stávce a je zde patrná snaha zákonodárce poskytnout rovné příležitosti jak odborovým organizacím, tak zaměstnavatelům v rámci obrany svých práv, ale domnívám se, že využitím výluky zdaleka nelze dosáhnout stejných výsledků jako v případě stávky. Ostatně ani v praxi nejsou známy případy, kdy by zaměstnavatel tohoto institutu využil. Je tomu tak zkrátka proto, že výluka je pro zaměstnavatele zejména z ekonomického hlediska nevýhodná, vzhledem k tomu, že po celou dobu výluky musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy, ale tito zaměstnanci neodvádějí žádnou práci, v důsledku čehož vzniklá ztráta zaměstnavatele značně převyšuje přínosy, které by měla výluka poskytnout. Samozřejmě, pokud by došlo

k odstranění ustanovení ohledně výluky, zaměstnavateli by již nezbyval žádný legální prostředek obrany, pokud by nesouhlasil s uzavřením kolektivní smlouvy, což by nebylo příliš spravedlivé. Proto by bylo vhodné institut výluky nahradit nějakým jiným efektivnějším institutem, který by představoval určitý nátlak na odborové organizace tak, aby prostřednictvím něho mohl zaměstnavatel zvýšit šance, že dosáhne „svého“, zároveň by však musel být mnohem efektivnější s minimalizací škod, které by jeho využitím zaměstnavateli vznikly.

Co se zákonné úpravy stávky týče, zasloužilo by podrobnější úpravu postavení zaměstnanců, které se do stávky zapojují. Zákon sice přesně stanoví, odkdy se zaměstnanec považuje za účastníka stávky, dále však již mlčí ohledně situace, kdy se v průběhu stávky zaměstnanec rozhodne, že už v ní nechce dále pokračovat. Vzhledem k tomu, že účast na stávce má pro zaměstnance poměrně tíživé především ekonomické dopady, bylo by vhodné stanovit, jak se jeho postavení změní v případě, že si své rozhodnutí účastnit se stávky v jejím průběhu rozmyslí. Pak by bylo třeba stanovit, zda i poté, co se stávky již dále neúčastní, má postavení jejího účastníka do doby, než odborová organizace stávku formálně ukončí, a tím pádem mu ani po celou tuto dobu nepřísluší mzda, nebo zda se mu v momentě vystoupení ze stávky obnovují nároky z pracovní smlouvy, které byly po dobu účasti ve stávce suspendovány.

V oblasti oznamovací povinnosti odborových organizací o plánované stávce by nebylo na škodu prodloužit lhůtu, ve které je odborová organizace povinna písemně oznámit konání stávky. V tomto směru je nutné zohlednit fakt, že na straně zaměstnavatele znamená stávka zvýšení zejména provozních nákladů, kdy tento zaměstnavatel musí především zajistit to, aby mohl i v takto nepříznivých podmínkách dále provozovat svou činnost, alespoň v minimálním rozsahu. Na takovou přípravu a řešení organizačních záležitostí je dle mého názoru 3denní lhůta opravdu nedostačující, i s přihlédnutím k tomu, že odborové organizace stávky plánují zcela jistě v delším časovém horizontu. Proto se domnívám, že adekvátní by v tomto směru bylo stanovit pro oznámení stávky lhůtu alespoň 7 pracovních dnů. Obdobně by se tato lhůta musela prodloužit i u oznámení zaměstnavatele o plánované výluce.

Dále by bylo jistě vhodné rozšířit zákonnou úpravu stávky a výluky i na stávky a výluky ohledně jiných než kolektivních sporů o uzavření kolektivní

smlouvy, protože existují i jiné případy sporů mimo výše zmiňovaných, a pro konání takových stávek a případných výluk neexistují jasné požadavky a pravidla, což může vést v praxi ke značnému chaosu, kdy zaměstnavatel nebude vědět, jak k takové stávce přistupovat.

12. Závěr

Kolektivní vyjednávání je stěžejním institutem k prosazení zájmu zaměstnanců na straně jedné, ale i zaměstnavatelů na straně druhé. Jedná se o proces, prostřednictvím kterého lze dosáhnout shody či alespoň kompromisu ohledně požadavků subjektů kolektivního vyjednávání, kdy v případě úspěšnosti tohoto procesu dojde k uzavření kolektivní smlouvy, která vedle vzájemných práv a povinností odborů a zaměstnavatele obsahuje i mzdové, pracovní a další podmínky zaměstnanců, které běžné pracovněprávní předpisy neupravují nebo upravují, ale často pouze okrajově (v minimálním rozsahu).²¹⁶

Subjekty kolektivního vyjednávání jsou odborové organizace, jimž zákon přiznává výsostné postavení vzhledem k tomu, že pouze ony jako jediné ze všech možných zástupců zaměstnanců mají právní osobnost a jako jediné se tedy procesu kolektivního vyjednávání mohou účastnit. Vedle odborových organizací vystupují v rámci kolektivního vyjednávání ještě zaměstnavatelé, případně jejich organizace, jde-li o kolektivní smlouvy vyššího stupně. Byť je zajisté zájmem obou těchto subjektů dospět ke vzájemné shodě ohledně předkládaných požadavků, ne vždy se této shody podaří dosáhnout. Vina bývá často na straně zaměstnavatele, který může buď odmítat s odborovými organizacemi vyjednávat, nebo takové vyjednávání různým způsobem bojkotovat. A přesně v takových případech přichází na řadu zákonem upravené způsoby řešení sporů vzniklých právě v rámci kolektivního vyjednávání.

V praxi to jsou především spory o uzavření kolektivní smlouvy, kdy se zaměstnavatel s odbory neshodne ohledně vzájemných závazků, a proto většinou zpravidla odborové organizace iniciují řízení před zprostředkovatelem, které je podle zákona o kolektivním vyjednávání, byť tak není explicitně stanoveno, obligatorní fází řešení kolektivního sporu. V souvislosti s tímto řízením jsem již výše v kapitole o návrzích *de lege ferenda* zmiňovala, že tento způsob řešení sporu mi nepřijde účelný a efektivní zejména vzhledem k výsledku takového řízení, kterým je pouhý nezávazný návrh řešení sporu stran, kterému se však vůbec tyto strany nemusejí podřídit, a který není ani soudně vykonatelný v případě, že se jím strany, byť takový návrh akceptují, neřídí.

²¹⁶ BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 415. ISBN 978-80-7400-667-8.

Fakultativní fází, následující po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, je řízení před rozhodcem. V tomto případě má již takové řízení v praxi mnohem větší smysl a význam vzhledem k tomu, že osoba rozhodce je odborně způsobilější v dané oblasti (musí prokázat znalosti v oblasti sociální, pracovněprávní a mzdové), a zároveň jeho rozhodnutí strany sporu autoritativně zavazuje a ty se mu musí podřídit. Význam rozhodčího řízení navíc zesilují další dvě skutečnosti. Jednak je pravomocné rozhodnutí rozhodce soudně vykonatelné a zároveň má takové rozhodnutí, týká-li se sporu o uzavření kolektivní smlouvy, zásadní důsledky. Právní mocí takového rozhodnutí je totiž kolektivní smlouva uzavřena a jedná se tak o speciální případ nabytí její účinnosti rozhodnutím orgánu veřejné moci, nikoliv tedy shodným projevem vůle stran na smlouvě zúčastněných.

Krajními prostředky řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy jsou pak na straně zaměstnanců vyhlášení stávky a na straně zaměstnavatele výluka. Stávka je dle mého názoru poměrně účinný prostředek nátlaku na zaměstnavatele ze strany zaměstnanců k prosazení jejich zájmů, kdy tito částečně, či úplně přerušují práci, a ačkoliv účast na stávce znamená pro zaměstnance určité nepříznivé zejména ekonomické dopady, z dlouhodobého hlediska je situace, za které stávka nadále trvá, pro zaměstnavatele neudržitelná zejména proto, že nemůže na pracovní místa stávkujících zaměstnanců přijmout nové pracovní síly, což znamená, že je nucen fungovat v do značné míry omezeném provozu, v důsledku kterého není schopen dosahovat zamýšleného zisku. Naproti tomu prostřednictvím výluky zaměstnavatel zcela zjevně podobných výsledků vůči svým zaměstnancům dosáhnout nemůže. Pravděpodobně je tak tomu proto, že vyhlášení výluky by pro zaměstnavatele znamenalo více škody než užitku, jelikož by znemožňoval svým zaměstnancům konat práci dle pracovní smlouvy, zároveň by jim však musel vyplácet náhradu mzdy, protože se jedná o překážku v práci na jeho straně, čímž by v konečném důsledku dosáhl leda toho, že by byl nucen svou činnost ukončit vzhledem ke ztrátám, do kterých by se tímto svým jednáním dostal.

Vzhledem k výše uvedenému se nelze divit tomu, že z praxe nejsou známy případy, kdy by zaměstnavatelé tohoto institutu sloužícímu k obraně jejich práv využili. Zákon o kolektivním vyjednávání tedy na tomto místě obsahuje mrtvé

ustanovení²¹⁷. Nebylo by proto od věci v rámci novelizace tohoto zákona institut výluky zcela nahradit jiným efektivnějším institutem, který by umožňoval prosazovat zájmy zaměstnavatele vůči zaměstnancům za stejných podmínek, jako je tomu v případě stávky.

Stávka v případě sporů o uzavření kolektivní smlouvy, včetně podmínek a požadavků týkající se její zákonnosti, je v zákoně o kolektivním vyjednávání upravena poměrně přesně a dostatečně. Velkou mezeru v našem právním řádu však představuje absence právní úpravy stávek konaných mimo kolektivní vyjednávání, v důsledku čehož není jisté, za jakých podmínek lze tyto ostatní stávky konat, za jakých podmínek jsou tyto stávky nezákonné a jaké požadavky musí splňovat jejich vyhlášení. V praxi pak dochází k poměrně chaotickým situacím, kdy tyto ostatní stávky nejsou právně regulované a není jasné, za jakých podmínek je lze realizovat. Tento problém by mohl být vyřešen přijetím zákona o stávce, který by sjednotil podmínky realizace práva na stávku mimo kolektivní vyjednávání. Nutno podotknout, že v minulosti již k takovým snahám ze strany zákonodárce docházelo, a to v podobě přípravy věcného záměru zákona o stávce a výluce, nicméně takové snahy se setkaly s výrazným nesouhlasem ze strany odborů a dodnes v této oblasti bohužel nebyly učiněny další výraznější kroky.

Mým záměrem v této práci bylo podat ucelený výklad týkající se problematiky řešení kolektivních sporů podle zákona o kolektivním vyjednávání, a umožnit tak lepší orientaci v dané oblasti. Ve své diplomové práci jsem se snažila tuto problematiku podrobněji rozpracovat. V souvislosti s tímto tématem však bylo nutné nastínit i podstatu kolektivního vyjednávání a jeho subjektů a alespoň v hrubých rysech charakterizovat kolektivní smlouvu. Zároveň jsem se ve své práci zabývala i právní úpravou řešení kolektivních sporů u našich zahraničních sousedů a rovněž jsem se zamýšlela nad současnou právní úpravou řešení kolektivních sporů a jejími nedostatky.

²¹⁷ BRŮHA, Dominik. *Kolektivní vyjednávání*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), s. 504. ISBN 978-80-7380-540-1.

Cizojazyčné resumé

The theme of this thesis is the resolution of disputes under the Act on Collective Bargaining. Its aim is to give a comprehensive interpretation of this issue and to improve the orientation of the reader in this area. Collective disputes are governed by collective labour law, which is aimed at relations arising between the representatives of employees (trade unions) and their employers or their associations.

Collective labour law is one of the areas, in addition to individual labour relations and employment relations governing labour law standards. Chapter 2 is therefore dedicated to collective labour law and its brief historical development. Collective disputes are disputes under the Act on Collective Bargaining concerning the conclusion of collective agreements and disputes over the fulfilment of obligations thereof, which do not establish individual claims to individual employees. These disputes arise in the context of collective bargaining, a process in which trade unions representing the interests of the employees of the given business and the employer can participate and which aims at concluding a collective agreement. This process and its bodies are dealt with in Chapter 3.

Chapter 4 includes the general characteristics of collective disputes and a brief outline of collective agreements with their conclusion or fulfilment of obligations being the most common reason for these disputes between a trade union and an employer. Precisely because collective bargaining parties are not able to reach agreement every time in this process, the Act on Collective Bargaining regulates the proceedings before the intermediary and arbitration as ways of resolving such disputes.

Since the adaptation of these procedures constitutes a fairly extensive materia, each of them is devoted to separate Chapters 5 and 6. The following two chapters discuss employee strike and dismissal on the part of the employer. These are the last means of resolving a dispute over the conclusion of a collective agreement and must be preceded by proceedings before an intermediary.

In both cases, work is interrupted. However, in the case of a strike, employees do not perform work under their employment contract, thus creating an obstacle to work on their part. In the case of a lockout, there is a situation where the employer does not assign its employees work according to the agreed employment contract, as a result of which there is an obstacle to work on the employer's part

and, during the lockout, the employer is obliged to employees, who cannot work as a result of the lockout, to provide a wage compensation of half of their average earnings.

In the area of collective disputes and their resolution, the decision-making of the courts, which, by their decisions, de facto clarify irregularities, or fill gaps in the law, plays a major role. Chapter 9 is therefore devoted to some of these selected decisions. The following Chapter 10 describes the foreign legislation on the resolution of collective disputes with our closest neighbours – Poland, Germany, Austria and Slovakia. The penultimate chapter lists considerations and proposals to improve the existing legislation on this issue.

Seznam použité literatury a ostatních pramenů

Literatura:

1. BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2013, 598 s. ISBN: 978-80-89393-97-8. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
2. BĚLINA, Miroslav, Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7., doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
3. BĚLINA, Miroslav a Marie KALENSKÁ, ed. *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI, 2009, 434 s. ISBN 978-80-7357-418-5.
4. BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
5. GALVAS Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
6. GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-1724.
7. GALVAS, Milan *et al.* *Stávka a právo na stávku*. [online] Brno: Masarykova univerzita, 2012. 147 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně; sv. 435 = Acta Universitatis Brunensis Iuridica; no. 435. Řada teoretická, s. 21. ISBN 978-80-210-6036-4. Dostupné také z: <https://is.muni.cz/repo/1089121>.
8. GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. Právnické sešity. 33 s. ISBN 80-210-0627-7.
9. HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2008, 224 s. ISBN 978-80-7239-233.
10. HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Několik poznámek k principům kolektivního vyjednávání a k právní úpravě procesu*. *Pracovní právo 2007, Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. [online] Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-

2. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf>.
11. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
12. KLÍMA, Karel. *Ústavní právo. 5. aktualizované vydání.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2016. Právnické učebnice (Aleš Čeněk), 810 s. ISBN 978-80-7380-606-4.
13. MÜLLER-GLÖGE, Rudi, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 16., neu bearbeitete Auflage.* München: Verlag C.H. Beck, 2016, 2938 s. ISBN 978-3-406-68309-1.
14. PAVLÍČEK, Václav. *Ústava a ústavní řád České republiky: komentář. 2., dopl. a podstatně rozš. vyd.* Praha: Linde, 1999. Zákony s poznámkami (Linde), 975 s. ISBN 80-7201-170-7.
15. PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO, a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR), 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.
16. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání.* Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář, 1157 s. ISBN 978-80-7552-6090.
17. PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní.* V Praze: C.H. Beck, 2015, 463 s. ISBN 978-80-7400-582-4.
18. SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
19. ŠVEC, Marek. *Kolektivne pracovné právo v európskych súvislostiach.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Autorské publikácie, 213 s. ISBN 978-80-7380-308-7.
20. VYSOKAJOVÁ, Margerita et al. *Zákoník práce: komentář. 4. vyd.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), 772 s. ISBN 978-80-7478-033-2.
21. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo.* Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress, 109 s. ISBN 978-80-7408-158-3.

22. WAGNEROVÁ, Eliška et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR), 906 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

Odborné články:

1. DRGONEC, Ján. *Základné právo na štrajk: rozsah a podmienky jeho uplatnenia v právnom poriadku Slovenskej republiky*. In: *Justičná revue*, roč. 59, 2007, č. 6-7, s. 761
2. PICHRT, Jan. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. *Právní rozhledy*. 2013, č. 21, s. 725-731
3. PICHRT, Jan. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace*. *Právní rozhledy*. 2015, č. 23-24, s. 826-829
4. ŠUBRT, Bořivoj. *Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu*. In: *Práce a mzda* 12/2007, ASPI a. s. s. 52

Právní předpisy:

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
2. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
3. Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně
4. Vyhláška Ministerstva financí č. 1441/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem
5. Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)
6. Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky v pozdějších zněních
7. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
8. Listina základních práv a svobod
9. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
10. Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979
11. Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG)
12. Zákon č. 2/1991 Zb., o kolektivnom vyjednávaní
13. Ústavní zákon č. 460/1992 Zb., ústava Slovenskej republiky

Judikatura:

1. Nález Ústavního soudu č. 199/2003 Sb., ze dne 11. 6. 2003
2. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001
4. Usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 27. 2. 1998, sp. zn. 2 Co 157/97
5. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004
6. Nález Ústavního soudu ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04
7. Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 10. 6. 2011, sp. zn. 1 Nc 12/2011-40
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000.
9. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 4. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 4/93
10. Usnesení Ústavního soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. IV. ÚS 402/01
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012
12. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06
13. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04
14. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, sp. zn. 4 Ads 226/2019-47
15. Nález Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02
16. Usnesení Ústavního soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. III. ÚS 4174/18
17. Rozsudek Nejvyššího soudu SR, sp. zn. 1 Co 10/1998
18. Rozsudek ESLP ze dne 21. 4. 2009 ve věci Enerji Yapi-Yol Sen proti Turecku

Internetové zdroje:

1. Neoficiální pracovní překlad Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání dostupný na:
2. <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/21104/6/Neratifikovan%C3%A9%20C3%BAmluvy%20C4%8CR%20MPO%20B5%202017web.pdf>
3. Původní znění dostupné na oficiálních stránkách Mezinárodní organizace práce: <https://www.praceamzda.cz/clanky/srovnani-pravni-upravy-kolektivnich-smluv-kolektivnich-dohod-2-cast>
4. https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/sdeleni_cz-nace.pdf/dbfbb216-6dc9-4b6a-8b1c-2c8bb9cc497d?version=1.0

5. <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-v-rizeni-o-urceni-zprostredkovatele-podle-11-odst.-2-zakona-c.-2-1991-sb.-o-kolektivnim-vyjednavani>
6. <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-v-rizeni-o-urceni-rozhodce-podle-13-odst.-2-zakona-c.-2-1991-sb.-o-kolektivnim-vyjednavani>
7. <https://www.epravo.cz/top/clanky/stavka-mimo-kolektivni-vyjednavani-108703.html>
8. <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>