

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Diplomová práce

Kolektivní vyjednávání a řešení sporů z kolektivního
vyjednávání

Ondřej Špendlíček

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2012/2013

Diplomová práce

**Kolektivní vyjednávání a řešení sporů z kolektivního
vyjednávání**

Zpracoval: Ondřej Špendlíček, 7. ročník

Vedoucí diplomové práce: Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Kolektivní vyjednávání a řešení sporů z kolektivního vyjednávání“ zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal.

V Plzni dne 27. března 2013

.....

Ondřej Špendlíček

Poděkování

Za odborné a metodické vedení při zpracování diplomové práce děkuji
vedoucí diplomové práce Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové

Obsah

1.	Úvod.....	1
2.	Kolektivní pracovní právo	3
3.	Kolektivní vyjednávání.....	8
3.1	Vývoj kolektivního vyjednávání	8
3.2	Prameny práva kolektivního vyjednávání.....	9
3.3	Subjekty kolektivního vyjednávání	15
3.3.1	Odborové organizace	15
3.3.2	Zaměstnavatelé a organizace zaměstnavatelů	17
4.	Zákonná úprava institutu kolektivního vyjednávání	18
4.1	Kolektivní smlouvy.....	21
4.2	Kolektivní vyjednávání.....	26
4.2.1	Zahájení kolektivního vyjednávání.....	27
4.3	Spory z kolektivního vyjednávání	30
4.3.1	Řízení před zprostředkovatelem	32
4.3.2	Řízení před rozhodcem	36
4.3.3	Opravný prostředek proti rozhodnutí rozhodce.....	39
4.4	Krajní řešení kolektivního sporu	41
4.4.1	Právo na stávkou	41
4.4.2	Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy	43
4.4.3	Nezákonnost stávky	46
4.4.4	Odpovědnost za škodu v souvislosti se stávkou	50
4.4.5	Výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy	51
5.	Plánovaný zákon o stávce a výluce.....	54
5.1	Stávající stav	54
5.2	Návrh řešení věcného záměru.....	55
5.2.1	Varianta 2	56

5.2.2	Varianta 3	56
5.3	Plánované obsahové náležitosti zákona o stávce a výluce	57
6.	Kolektivní vyjednávání a řešení sporů z kolektivního vyjednávání de lege ferenda	59
7.	Kolektivní vyjednávání ve Velké Británii.....	62
7.1	Svoboda sdružování.....	62
7.2	Zákonná úprava kolektivního vyjednávání ve Velké Británii	64
7.2.1	Uznávání odborů zaměstnavatelem	65
7.2.2	Druhy kolektivních smluv	67
7.2.3	Kolektivní smlouvy a jejich vymahatelnost	68
7.3	Kolektivní pracovní spory	70
7.3.1	Právo na stávku	71
8.	Závěr	72
9.	Resumé	74
10.	Seznam použitých zkratk:	75
11.	Seznam použité literatury a ostatních zdrojů:	76
12.	Přílohy.....	83
12.1	Sdělení ministerstva práce a sociálních věcí č. 138/2012 Sb., o rozšíření závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně	
12.2	Kolektivní smlouva vyššího stupně pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu	
12.3	Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/2013 Sb., o uložení kolektivních smluv vyššího stupně	
12.4	Stanovy Odborového svazu pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	
12.5	Stanovy Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu	

1. Úvod

Kolektivní vyjednávání a pojmy spojené s kolektivním pracovním právem jako takovým, mají svůj původ v 19. a 20. století. Kolektivní vyjednávání jako proces nesměřuje pouze k uzavření kolektivní smlouvy, ale především k nastolení sociálního smíru, což je termín, který je pro kolektivní pracovní právo, potažmo společnost, velmi důležitý. Bez sociálního smíru, kterému se snažíme přiblížit pomocí sociálního dialogu a sociálního partnerství, bychom jen stěží mohli řešit nejrůznější pracovní konflikty a hospodářské krize. V dnešní době se často projevuje úsilím o dosažení tak zvané „decent work“, tedy v doslovném překladu „slušného zaměstnání“. Jde o snahu humanizovat závislou práci prostřednictvím nejrůznějších dvoustranných, či třístranných jednání na nejrůznějších úrovních dělby moci. Především se jedná o sociální dialog na nejvyšší úrovni, odvětvový sociální dialog, regionální sociální dialog a sociální dialog na podnikové úrovni.¹

Kolektivní vyjednávání úzce souvisí se sociálním dialogem, jehož je součástí. Pod sociální dialog bývá spolu s kolektivním vyjednáváním podřazováno též právo na poskytování informací a konzultací, které přísluší zástupcům zaměstnanců.

Kolektivní vyjednávání je důležitým instrumentem k prosazení principu rovnosti a zákazu diskriminace zaměstnanců, převážně pokud jde o odměňování a pracovní podmínky. Kolektivní vyjednávání lze podle české právní úpravy charakterizovat jako jeden ze způsobů vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací, jejímž účelem je specifikování mzdových, případně platových a jiných práv v pracovněprávních vztazích.

Tato práce si v širším slova smyslu dává za cíl představit čtenáři český právní rámec kolektivního vyjednávání, kolektivních sporů a jejich možných řešení. Práce představí základní historický vývoj nejen kolektivního vyjednávání, ale též samotného kolektivního pracovního práva, jehož je kolektivní vyjednávání součástí.

¹ Kol. autorů ČMKOS, Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi, Praha: ČMKOS, 2007, s. 7

Před samotným rozbořem problematiky de lege lata, budou v práci popsány důležité prameny práva, zavazujícími mezinárodními předpisy počínaje a tuzemskými zákonnými a podzákonnými konče. Zabývat se tato část bude především těmi právy, která garantují svobodu sdružování, právo kolektivního vyjednávání a právo na kolektivní akce.

Pomocí studia platné právní úpravy, včetně souvisejících novelizací a vydaných judikaturních rozhodnutí ovlivňující zákonnou úpravu dané problematiky čtenáři přiblížím práva a povinnosti, jimiž se subjekty kolektivního vyjednávání řídí a na jaké zákonné instituty se mohou obrátit, pokud se při tomto procesu dostanou do „slepé uličky“, tedy řádné a krajní prostředky kolektivních sporů.

Část práce věnující se krajním prostředkům kolektivního sporu, bude doplněna o zamyšlení nad plánovaným zákonem o stávce a výluce, který má již v roce 2013 obohatit náš právní řád. Bude popsán stávající stav a plánované varianty jeho vylepšení tak, aby bylo naplněno právo na stávku v rozsahu daném Listinou základních práv a svobod ČR. Čtenář by z této části měl získat přehled o tom, do jaké míry se jedná o nový předpis, nebo zdali jde spíše o rozšíření působnosti předpisů o stávce a výluce ze zákona o kolektivním vyjednávání na ostatní formy stávky.

V části de lege ferenda se pokusím zhodnotit slabší stránky zákonné úpravy dané problematiky a navrhnout náměty na změny. Čtenář by z této části měl získat přehled o těch částech zákonné úpravy, které jsou v případě, že se s nimi v praxi setká, hodné zvláštního zřetele.

V závěru práce se budu věnovat zákonné úpravě kolektivního vyjednávání Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. V rámci této kapitoly rozeberu svobodu sdružování, zákonnou úpravu ovlivňující odborové organizace a proces kolektivního vyjednávání, včetně institutu uznávání odborů a druhy kolektivních smluv. Čtenář by měl získat představu o institutech britského kolektivního vyjednávání a jeho základních rozdílech, která ho odlišují o tuzemského.

2. Kolektivní pracovní právo

Odvětví pracovního práva se tradičně dělí do dvou částí, a to na pracovní právo individuální a kolektivní. Jde tedy o obligace vznikající při výkonu závislé práce, ovšem v každém ze jmenovaných podoborů vznikají práva a povinnosti mezi různými subjekty. Pokud se jedná o zaměstnance a zaměstnavatele, jde o individuální pracovněprávní vztah. V případě, že jsou subjekty zaměstnavatel (sdružení zaměstnavatelů) na jedné straně a odborová organizace na straně druhé, jde o kolektivní pracovněprávní vztah. Jinými slovy, „*kolektivními pracovními vztahy rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují, či reprezentují kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců*“.²

Kolektivní pracovní vztahy jsou některými autory³ nazývány alternativně jako „vztahy průmyslové“. Vzhledem k vývoji kolektivního a individuálního pracovního práva, který zasahuje do 19. století, je dle mého názoru zřejmé, že se tyto pracovní vztahy nejvíce využívaly právě v průmyslovém sektoru. Po významném vývoji terciárního sektoru v druhé polovině 20. století až do současnosti, by někdo mohl tento název považovat za nepřesný. Vliv má též ekvivalent pojmu z jiných vyspělých států, např. *industrial relations* nebo *industrielle Beziehungen*. Anglické *industrial relations*, ovšem neznamena pouze průmyslové vztahy, nýbrž obecně kolektivní zaměstnanecké vztahy v jakémkoli odvětví činnosti nebo oboru podnikání.⁴ Kolektivní pracovní právo není charakterizováno jen vztahy mezi subjekty, ale též soubory norem, z nichž některé vznikají kolektivním vyjednáváním, mezi zmíněnými subjekty jako sociálními partnery. Těmto normám, ačkoliv nevznikají klasickým legislativním procesem, zákon přiznává právní sílu, i přesto, že jsou tvořeny skupinami jednotlivců při kolektivním vyjednávání. Pracovní právo tím získává jakýsi „smíšený“, někdy nazývaný hybridní charakter, který je deklarován i tím, že jde o odvětví pracovního práva, které se nalézá na rozhraní mezi právem soukromým a veřejným. Přestože se kolektivní pracovní právo obecně zařazuje

² Tröster, P., Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 443

³ Brůha, D., Tröster, P., Kleibl, J.

⁴ Kleibl, J. Kolektivní pracovní vztahy. In: Dvořáková, Z., Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck. 2007. s. 344

mezi odvětví práva soukromého, což potvrzuje jeho smluvní část, reprezentovaná právem kolektivního vyjednávání, jeho druhá část, tzv. ochranná, je přiřazována k právu veřejnému. Tato část se projevuje obranou oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich spoluprací na řešení problematiky např. bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizace práce, či hospodářské situace zaměstnavatele.⁵

„Kolektivní pracovní právo tvoří relativně autonomní oblast i v rámci samotného pracovního práva, neboť normy kolektivního pracovního práva jsou zpravidla obsaženy v kolektivních smlouvách, tudíž – na rozdíl od individuálního pracovního práva – kolektivní pracovní právo nevychází výlučně z moci veřejné.“⁶

Jak bylo řečeno, v právním slova smyslu se kolektivní pracovní právo vyskytuje ve společnosti od 19. století v západních zemích. Jakýmsi průkopníkem se na samém počátku 19. století stala Anglie, která jako první v roce 1802 schválila zákon regulující práci dětí. Do roku 1878 následovala série zákonů, které postupně zkracovaly pracovní dobu, požadovaly zlepšení pracovních podmínek a zvedaly minimální věk dětí, které mohly být zaměstnávány. Ostatní země tyto zákony postupně přejímaly do svých zákonných struktur.⁷ Co se zaměstnávání dětí týče, v Německu již v roce 1815 platil zákaz zaměstnávání dětí mladších 8 let a taktéž bylo zavedeno povinné večerní a nedělní školní vyučování pro děti ve věku od 9 do 15 let pracující v továrnách. Obdobné zákonné změny proběhly v roce 1839 přijetím tzv. Pruského regulativu o živnostenské práci dětí, v roce 1841 přijetím francouzského zákona o práci dětí a v roce 1842 přijetím rakouského dekretu dvorní kanceláře o využívání dětí v továrnách. Ve Spojených státech amerických trvalo mnoho desetiletí, než byla uzákoněna zákonná regulace zaměstnávání dětí. Do roku 1899 prošly zákony o regulaci dětské práce jen ve 28 státech. Po pokusu zakázat dětskou práci dodatkem americké ústavy v roce 1924, která ovšem nebyl jednotlivými státy ratifikován, přijal Kongres v roce 1938 tzv. *Fair Labor Standards Act*, který mimo jiné zavedl minimální věk pro zaměstnávání v době

⁵ Brůha, D., Zastupování zaměstnanců. In: Hůrka, P. Pracovní právo, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 429

⁶ Tamtéž.

⁷ Viz. <http://www.scholastic.com/teachers/article/history-child-labor> [Datum náhledu: 7.2.2013]

školního vyučování na 16 let, v určitých odvětvích a mimo dobu školního vyučování na 14 let a nebezpečnou práci pro mladší 18 let zcela zakázal.⁸

Základní překážkou pro vytváření především zaměstnaneckých subjektů byl zákaz koaliční svobody, který v mnohých státech Evropy na začátku 19. století panoval. V Anglii byl v roce 1824 schválen *Trade union Act*, který po čtvrt století legalizoval vznik odborů, za účelem stanovení pracovní doby a mzdových podmínek. Aktivity odborů byly přesto zákonem omezovány.⁹ V Rakousko-Uhersku se stala koaliční svoboda zaručenou vydáním tzv. Prosinčové ústavy v roce 1867, která se skládala ze sedmi zákonů, včetně zákona 142/1867 ř. z. o všeobecných občanských právech. Na území českých zemí se pomyslné dveře k vytváření odborových organizací otevřely 7. dubna 1870, kdy byl vyhlášen tzv. koaliční zákon (č. 43/1870 ř. z.).¹⁰

K podstatnému rozšíření aplikace kolektivního vyjednávání docházelo na konci 19. století poté, kdy spolky zaměstnanců a zaměstnavatelů získaly pravomoc sjednávat důležité náležitosti pracovních smluv též kolektivně, a za účelem prosazování společných zájmů. První známky ujednání, která měla ke kolektivnímu vyjednávání, potažmo k sociálnímu dialogu na našem území blízko jsou zaznamenány kolem poloviny 19. století a to nejprve v odvětvích, která byla rozvinutá a zahrnovala vzdělanější pracovníky. Takovouto skupinou byli např. zaměstnanci knihtiskařských a tiskařských podniků. Ti již v roce 1870 organizovali společné postupy za účelem sjednotit mzdy. Po roce 1890, kdy na území naší republiky začaly vznikat první organizace zastupující zaměstnance, docházelo k uzavírání kolektivních smluv, nejprve ve velkých průmyslových odvětvích. Jedním z takových odvětví byl kovoprůmysl, ve kterém si v roce 1905 dělnické organizace smluvně ujednaly minimální mzdy, příplatky za práci přesčas a výhodnější pracovní dobu oproti zákonné dikci.¹¹

Po založení Československé republiky bylo zákonem č. 29 z roku 1920 upraveno mimo jiné i kolektivní vyjednávání. Po vydání vládního nařízení 141/1937 Sb.,

⁸ Tamtéž

⁹ Tröster, P., Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 444

¹⁰ Kubínková, M., Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. ČMKOS. 2007. dostupné na: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html> [Datum náhledu: 4.2.2013]

¹¹ Dobiáš, Z., a kol. Sociální dialog v otázkách a odpovědích, Praha: ČMKOS, 2010, s. 5

o závaznosti hromadných smluv pracovních, se hromadné (kolektivní) smlouvy staly právně závaznými a tudíž nemohli být kráceny ty individuální pracovní smlouvy, které byly pro zaměstnance výhodněji regulovány hromadnou smlouvou. Již v této době mohla hromadná smlouva získat povahu obecně závazného pramene práva. Mohlo se tak stát po dohodě ministerstva sociální péče s příslušným ministerstvem o rozšíření závaznosti hromadné smlouvy na ostatní podniky ve stejném odvětví a místě. Tento institut byl nazýván *extenze smlouvy*.¹²

V období 1. republiky existovaly čtyři možné druhy hromadných smluv:

- *Smlouvy dílenské či závodní* byly uzavírány pro jednoho zaměstnavatele.
- *Smlouvy místní* byly uzavírány pro větší počet závodů a dílen stejného oboru v místě.
- *Smlouvy pro celé odvětví* nebo jejich významné části byly uzavírány organizacemi zaměstnaneckými a zaměstnavatelskými.
- *Rámcové smlouvy*, uzavírané odborovými organizacemi zaměstnanců a zaměstnavateli za účelem stanovení stejných pracovních podmínek s výjimkou mezd.¹³

Během a po 2. světové válce se u nás k uzavírání kolektivních smluv nepřistoupilo. Po roce 1951 se v rámci závodů kolektivní smlouvy uzavíraly, ovšem za účelem vyjadřování jakýchsi programových dokumentů hospodářských vedení a odborů.¹⁴

V celoevropském kontextu došlo k nejvýznamnějšímu rozmachu kolektivních smluv v prvních desetiletích 20. století, kdy se staly kolektivní smlouvy účinným prostředkem řešení sociálních problémů tržního hospodářství v průmyslově vyspělých zemích. Jinak tomu ovšem bylo v souvislosti s 2. světovou válkou a především v zemích s totalitními režimy. Zde docházelo k potlačování významu kolektivního vyjednávání a k pošlapávání sociálních a hospodářských práv. „*Evropské země se zkušeností dvou*

¹² Tröster, P., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 495

¹³ Dobiáš, Z., a kol. Sociální dialog v otázkách a odpovědích, Praha: ČMKOS, 2010, s. 5

¹⁴ Tamtéž, s. 6

světových válek umožnily vzniknout právně precizovanému systému kolektivního vyjednávání, který nepřímo odráží vývoj evropských zemí v druhé polovině 19. a v první polovině 20. století a reflektuje hledání mechanismu (relativně) pokojného, nenásilného řešení možných tenzí, ohrožujících sociální smír.“¹⁵

¹⁵ Brůha, D., Zastupování zaměstnanců. In: Hůrka, P. Pracovní právo, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 430

3. Kolektivní vyjednávání

3.1 Vývoj kolektivního vyjednávání

Ačkoli bychom prvky kolektivního vyjednávání mohli nalézt již ve starověku, novodobé formy kolektivního vyjednávání, od kterých se odvíjely ty současné, se na Evropském kontinentu objevily mnohem později. V období průmyslové revoluce se tak nejdříve začalo kolektivně vyjednávat ve Velké Británii, později též ve Francii, v Německu a v rakouských zemích. Rozšiřování průmyslových pracovních vztahů a s nimi spojené změny ve společnosti zapříčinily potřebu artikulovat a prosazovat hromadné zájmy zaměstnanců, především v oblasti pracovních podmínek, ochrany zdraví, sociálního zabezpečení v případech onemocnění, pracovních úrazů aj.¹⁶

„Mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli začínalo docházet k různým jednáním s cílem uzavření dohod vymezujících pracovní vztahy mezi nimi navzájem. To jsou také počátky procesu později označovaného jako kolektivní vyjednávání, jehož hlavním účelem se brzy stalo uzavření hromadné (kolektivní) smlouvy.“¹⁷

Od vzniku Československé republiky získával institut kolektivního vyjednávání značný význam, který se projevoval jeho postupným zaváděním do vybraných profesních oblastí, kterými byly např. zubní technici, domovníci a další profese. Tato vzestupná tendence vrcholila na konci 1. republiky, což potvrdilo též vydání zmíněného vládního nařízení 141/1937 Sb., které garantovalo zaměstnancům aplikaci příznivějších ujednání kolektivní smlouvy, před ujednáními individuální pracovní smlouvy, která by byla méně příznivá.¹⁸

¹⁶ Brůha, D., Zastupování zaměstnanců. In: Hůrka, P. Pracovní právo, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 430

¹⁷ Tröster, P., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo.

5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 494

¹⁸ Tamtéž, s. 495

3.2 Prameny práva kolektivního vyjednávání

Základní prameny týkající se problematiky kolektivního vyjednávání můžeme rozdělit na vnitrostátní a mezinárodní. Mnohé mezinárodní smlouvy byly během uplynulých dvaceti let ratifikovány a vtěleny do vnitrostátní právní úpravy, ale nikoli beze zbytku. Příkladem je Úmluva Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) č. 154 o kolektivním vyjednávání z roku 1981, která Českou republikou doposud nebyla ratifikována. Tato úmluva ve svém druhém článku specifikuje, co je myšleno pod pojmem kolektivní vyjednávání a co je jeho účelem. Kolektivním vyjednáváním má být chápáno jako jakékoli vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi na straně druhé, jehož účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli (zaměstnavatelskými organizacemi) a pracovníky (organizacemi pracovníků).¹⁹

Dle mého názoru je význam vnitrostátní úpravy, zejména příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozd. předpisů zákoníku práce, dále jen ZP a zákona č. 2/1991 Sb., ve znění pozd. předpisů o kolektivním vyjednávání, dále jen ZoKV jakožto dvou hlavních pramenů dané problematiky v souladu se zněním zmíněné úmluvy, což vytváří předpoklad pro její ratifikaci. Nebylo tomu tak ovšem vždy.

Obsahem původní pracovně-právní úpravy byla zásada, podle které mohla kterákoli z více odborových organizací působících u zaměstnavatele odmítnout uzavření kolektivní smlouvy, což mohlo být považováno za zásadní neshodu se závazkem podpory kolektivního vyjednávání ze strany státu, jejíž požadavek pramení nejen ze zmíněné úmluvy, ale též z článku 6 Evropské sociální charty.²⁰ V současné právní úpravě obsažené v § 24 odst. 2 zákoníku práce, je zakotvena nutnost zaměstnavatele jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými

¹⁹ Neoficiální pracovní překlad Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání dostupný na:

http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1012.pdf [Datum náhledu: 22. 2. 2013]

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: 23. 2. 2013]

²⁰ Znění Evropské sociální charty je dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě dostupný na:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/1219/esch_dp.pdf [Datum náhledu: 23. 2. 2013]

Původní znění Evropské sociální charty dostupné na stránkách Rady Evropy:

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/035.htm> [Datum náhledu: 16. 3. 2013]

organizacemi u zaměstnavatele působícími, což považuji za důležitou podporu kolektivnímu vyjednávání v situaci tzv. *odborové plurality*.²¹

Jedním ze základních a významných mezinárodních pramenů práva je Všeobecná deklarace lidských práv, vyhlášena dne 10. 12. 1948 jako rezoluce OSN č. 217/III. Tato rezoluce mimo jiné stanovuje obecný princip svobody shromažďovací a sdružovací a zakotvuje právo na zakládání odborových organizací. Článek 20 zmíněné rezoluce svým významem odpovídá odst. 1 článku 27 Listiny základních práv a svobod ČR,²² který garantuje každému právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Ve svém druhém odstavci tento článek zakotvuje nezávislost odborových organizací. Ty mohou vznikat nezávisle na státu a jejich počet nesmí stát žádným způsobem omezovat ani některé z nich zvýhodňovat. Ústavní soud proto nálesem č. 116/2008 zrušil znění druhé věty ustanovení § 24 odst. 2 ZP, které zasahovalo do ústavně zakotveného zákazu zvýhodňování některých odborových organizací. Napříště musí zaměstnavateli jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi u něho působícími.²³ O problematice plurality odborových organizací, bude pojednáno také níže.

Se svobodou sdružování souvisí taktéž článek 20 deklarace, spíše než odborových organizací se ovšem týká spolků, společností a jiných sdružení včetně politických.²⁴

Dalším mezinárodním pramenem práva upravujícím zakládání odborových organizací a přistupování k nim upravuje Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl ve Sbírce zákonů publikován jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. Odborovým organizacím přiznává právo zakládání národních federací i konfederací, zakládání mezinárodních odborových organizací a přidávání se k nim. Omezena mohou tato práva být pouze zákonem a za účelem

²¹ Kubínková, M., Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. ČMKOS. 2007. dostupné na: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html> [Datum náhledu: 14. 2. 2013]

²² Usnesení o vyhlášení zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR dostupné na stránkách Poslanecké sněmovny ČR: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html> [Datum náhledu: 18. 3. 2013]

²³ Nález ÚS 116/2008 Sb., ze dne 12. 3. 2008 dostupný na: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=116&r=2008> [Datum náhledu: 4. 3. 2013]

²⁴ Původní znění deklarace dostupné na stránkách OSN: <http://www.un.org/en/documents/udhr/> [Datum náhledu: 23. 2. 2013]

ochrany demokratických principů, národní bezpečnosti, veřejného pořádku, či práv a svobod druhých. Všechna uvedená práva včetně práva na stávkou mohou být zákonem omezena pro silové složky státu a správní orgány.²⁵ S tímto omezením, resp. se zákazem stávkou se setkáváme též v Listině základních práv a svobod a v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Mezinárodní organizace práce přijala několik úmluv, které se týkají práva zaměstnanců na sdružování, odborovou organizaci a kolektivní vyjednávání. První z nich je Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, která byla přijata v roce 1948, ratifikována ČSSR v roce 1964 a vyhlášena pod č. 489/1990 Sb.m.s. Úmluva zaručuje sdružením pracovníků a zaměstnavatelů nezávislost, organizační svobodu a nezrušitelnost správní cestou.²⁶

Kolektivního vyjednávání se týká též Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat, která byla vyhlášena pod č. 470/1990 Sb.m.s. Zmiňuje mimo jiné potřebu ochrany pracovníků před projevy diskriminace, nebo nátlaku směřujícího k omezení práva realizovat odborové zastupování. Zakazuje vznik takové organizace pracovníků, která by byla ovládána nebo finančně či jinak závislá na zaměstnavateli nebo organizaci zaměstnavatelů.²⁷

Na významné principy ochrany odborových funkcionářů se vztahuje Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty. Byla vyhlášena pod č. 108/2001 Sb.m.s. Zaručuje členům odborů ochranu před opatřeními, která by je mohla poškozovat, včetně propuštění, pokud by tyto zásahy byly motivovány členstvím v odborech, či činností v nich. Dále členům přiznává takové materiální zázemí, které umožní efektivní výkon těchto funkcí. Zmíněné

²⁵ Článek 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech dostupný na: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf> [Datum náhledu: 26. 1. 2013]

V původním znění dostupný na: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b36c0.html> [Datum náhledu: 25. 2. 2013]

²⁶ Úmluva MOP č. 87 dostupná na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf> [Datum náhledu: 12. 3. 2013]

V původním znění je dostupná na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087 [Datum náhledu: 12. 3. 2013]

²⁷ Úmluva MOP dostupná na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1175/098.pdf> [Datum náhledu: 13. 3. 2013]

ratifikované úmluvy mají podle čl. 10 Ústavy ČR aplikační přednost před vnitrostátními zákony, které by byly v rozporu s mezinárodní smlouvou.²⁸

„V posledních letech se náš zájem více orientuje na prameny evropského práva. Mezi tyto prameny patří jak právní akty přijaté v rámci Rady Evropy, tak prameny, které shrnujeme pod společné označení unijní právo a jímž v námi sledované oblasti rozumíme legislativu Evropských společenství, resp. Evropské unie, pokud se tato týká oblasti kolektivního pracovního práva.“²⁹

Rada Evropy přijala v roce 1950 Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, jejíž znění ratifikovala ČSFR pod č. 209/1992 Sb.m.s. a Českou republikou byla po jejím vzniku převzata. Pro potřeby této práce je významný článek 11, který garantuje právo na svobodné shromažďování včetně práva zakládání odborů.³⁰

Celkem podrobně upravuje problematiku kolektivního pracovního práva též Evropská sociální charta, která byla spolu s Dodatkovým protokolem Českou republikou přijata v roce 1999 a ve Sbírce mezinárodních smluv vyhlášena pod č. 14/2000 a 15/2000 Sb.m.s. Právo zaměstnanců organizovat se za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů jim garantuje článek 5 a právo kolektivně vyjednávat článek 6. Smluvní strany se v něm zavazují k podpoře společných konzultací mezi pracovníky a zaměstnavateli, k upravování vzájemných pracovních práv a povinností kolektivními smlouvami a k podpoře využívání vhodných mechanismů pro smírčí a dobrovolné rozhodčí řízení v případech pracovních sporů. Dodatkem byla charta mimo jiné rozšířena o právo zaměstnanců na informace a konzultace, které je upraveno v článku 2 a právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, upravené v článku 3.³¹

²⁸ Úmluva MOP č. 135, dostupná na: <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo/prehled-umluv-mop/758-3> [Datum náhledu: 12. 3. 2013]
V původním znění je Úmluva dostupná na:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C135
[Datum náhledu: 12. 3. 2013]

²⁹ Tröster, P., Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 446

³⁰ Aktuální znění úmluvy dostupné na: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8.pdf> [Datum náhledu: 18. 3. 2013]

³¹ Znění Evropské sociální charty je dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>
Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě dostupný na:

Pro doplnění výčtu mezinárodních smluv, které upravují právo na svobodné shromažďování a sdružování, je třeba už jen ve stručnosti zmínit článek 12 Charty základních práv Evropské unie zveřejněnou 7. 12. 2000 v Nice.³² Z našeho pohledu důležitějším článkem je článek 27, o právu pracovníků na informace a konzultace v rámci podniku, který garantuje zaměstnancům a jejich zástupcům právo na včasné informování v případech a za podmínek, které stanoví právo Společenství a vnitrostátní předpisy a zvyklosti. A dále článek 28 nazvaný právo na kolektivní vyjednávání a akce, který dává pracovníkům i zaměstnavatelům, či jejich příslušným organizacím právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a v případě konfliktu vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávky – to vše opět v souladu s právem Společenství a vnitrostátními předpisy či zvyklostmi.³³

Na Chartu základních práv a svobod se odvolává též článek 151 a násl. Smlouvy o fungování Evropské unie, který členským státům dává za cíl mimo jiné podporu zaměstnanosti a zlepšení životních a pracovních podmínek prostřednictvím informování pracovníků a konzultace s nimi a prostřednictvím zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů, včetně spolurozhodování. V těchto a dalších oblastech má Evropský parlament a Rada pravomoc vydávat sekundární legislativní předpisy a přijímat opatření.³⁴

Hlavními vnitrostátními prameny práva týkající se kolektivního vyjednávání jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozd. předpisů, dále jen ZP a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozd. předpisů, dále jen ZoKV. Odvozeně je pramenem práva též zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod a taktéž zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozd. předpisů. Jelikož je to právě odborová organizace, která jako jediná může být subjektem zastupujícím zájmy zaměstnanců při kolektivním vyjednávání, je zmíněný zákon o sdružování občanů

http://www.mpsv.cz/files/clanky/1219/esch_dp.pdf [Datum náhledu: 23. 2. 2013] Původní znění Evropské sociální charty dostupné na stránkách Rady Evropy:

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/035.htm> [Datum náhledu: 16. 3. 2013]

³² Aktuální znění Charty Evropské unie dostupné na:

<http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/hm/C2007303CS.01000101.htm> [Datum náhledu: 12. 3. 2013]

³³ Dobíáš, Z., a kol. Sociální dialog v otázkách a odpovědích, Praha: ČMKOS, 2010, s. 7

³⁴ Konsolidované znění smlouvy o fungování Evropské unie dostupné na:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:cs:PDF> [Datum náhledu: 14. 3. 2013]

důležitou normou upravující právě vznik odborových organizací, jakožto občanských sdružení. Nutno dodat, že posledním dnem roku 2013 končí účinnost tohoto zákona. Nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb., nabyde účinnosti 1. 1. 2014. K zákoníku budou vydány nové prováděcí předpisy.

Významným pramenem práva jsou také kolektivní smlouvy. Závazky a nároky, které obsahují, rozšiřují okruh práv vyplívajících pro zaměstnance z pracovněprávního vztahu. Práva v pracovním procesu nemůžeme hledat jen v zákoníku práce a v prováděcích předpisech, ale i v kolektivních smlouvách, které jsou právními akty nižší právní síly, avšak závaznými prameny práva.

3.3 Subjekty kolektivního vyjednávání

„Kolektivním vyjednáváním se rozumí dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru. V obecném pojetí jde o proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery; jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu.“³⁵ Vzájemná komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími, probíhá právě prostřednictvím kolektivního vyjednávání, přičemž hlavním výstupem je uzavření kolektivní smlouvy.

3.3.1 Odborové organizace

Naše legislativa neobsahuje samostatný zákon, který by komplexně upravoval zákonnou definici, práva a povinnosti odborů. Ty jsou obsaženy zejména v zákoníku práce, zákoně o kolektivním vyjednávání, dvou ustanovení zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a v článku 27 Listiny základních práv a svobod. Odborové organizace spojuje několik znaků, které jsou pro všechny společné. Jednak jde o činnost, kterou odborová organizace jakožto právnická osoba hájí sociální a hospodářská práva občanů (zaměstnanců), dále jde o subjekt, který musí být ze zákona nezávislý, jak ekonomicky, tak právně.³⁶ Jsou to právě odborové organizace, které jako jediné mohou vyjednat o uzavření kolektivní smlouvy za stranu zaměstnanců. Toto privilegium nemá ani rada zaměstnanců, ani jiná zaměstnavatelská organizace.

V České republice působí soustava odborových organizací, která by se dala rozdělit do tří úrovní. Základní a nejnižší úrovní, jsou místní odborové organizace, které působí u jednotlivých zaměstnavatelů. Na této úrovni probíhají nejdůležitější činnosti odborových organizací, jako např.: zastupování členů při jednáních se zaměstnavatelem, spolurozhodování o alokaci a redistribuci peněžních prostředků, zajišťování co nejlepších hospodářských, mzdových, sociálních a kulturních podmínek

³⁵ Tröster, P., Formy kolektivních pracovněprávních vztahů. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 489

³⁶ Galvas, M. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: MU. 1993. s. 9

zaměstnanců a v neposlední řadě též vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem. Odborové organizace mají právní subjektivitu a prostřednictvím svých nejvyšších orgánů, zpravidla členských schůzí, rozhodují o záležitostech spadajících do působnosti organizace. Členové zastupují zájmy všech zaměstnanců, tedy i nečlenů odborů (pokud není stanoveno jinak). Organizace dále spolupracuje na schvalování pracovních řádů a vnitřních předpisů a zajišťuje výkon kontroly nad jejich dodržováním.³⁷

Nejvyšší orgán místních organizací také zpravidla rozhoduje o příslušnosti k odborovému svazu, což je druhá úroveň zmíněné struktury. Svazy většinou mají celostátní působnost. Zde se jednotlivé organizace sdružují nejčastěji podle profesí nebo zaměření pracoviště, tedy odvětvově (rezortně). Mezi hlavní úkoly svazů patří především účast na kolektivním vyjednávání, v podobě metodické pomoci základním odborovým organizacím, tak i přímou účastí při kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně. „*Odborové svazy se v rámci kolektivního vyjednávání orientují zejména na vyjednávání o mzdách a platech, pracovních podmínkách zaměstnanců daného odvětví, či profese, otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP), účasti se tvorby právních norem a předpisů týkajících se daného odvětví, či profese.*“³⁸ Svazy, jsou stejně jako základní organizace nadány právní subjektivitou, čili mohou rozhodovat o své správě, hospodaření, organizačním uspořádání a jiných záležitostech.

Nejvyšší formou odborového sdružování jsou odborové centrály, které sdružují odborové svazy a fungují na principu zájmových sdružení. Největší odborovou centrálou v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS). V současné době sdružuje 29 odborových svazů a je členem Evropské i Mezinárodní odborové konfederace a Odborového poradního výboru při OECD.³⁹ Důležitým úkolem ČMKOS je účast v legislativním procesu. Spolupracuje při vytváření vládních návrhů

³⁷ Kol. autorů ČMKOS, Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi, Praha: ČMKOS, 2007, s. 15

Učební manuál dostupný na: ww2.cmkos.cz/lidskezdroje/files/kolevyje.pdf

[Datum náhledu: 16. 1. 2013]

³⁸ Brůha, D., Kolektivní vyjednávání. In: Hůrka, P. Pracovní právo, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 471

³⁹ Údaje z oficiálních stránek Českomoravské konfederace odborových svazů dostupné na <http://www.cmkos.cz> [Datum náhledu 1. 2. 2013]

zákonů a jiných právních předpisů. V oblasti kolektivního vyjednávání koordinuje společné činnosti členů konfederace.⁴⁰ Druhou největší odborovou centrálou je Asociace samostatných odborů, která je stejně jako ČMKOS členem Rady hospodářské a sociální dohody (tripartita).

3.3.2 Zaměstnavatelé a organizace zaměstnavatelů

Stejně jako odbory, tak i organizace zaměstnavatelů jsou nezávislá sdružení vznikající podle zákona o sdružování občanů a v režimu evidenčním. Stát tedy nemůže regulovat ani vznik, ani působení těchto organizací. Úkolem státu prostřednictvím ministerstva vnitra je kontrolovat, zda organizace nevyvíjí činnost politických stran nebo jiných podnikatelských subjektů podle zvláštních zákonů. Nejvýznamnějšími sdruženími zaměstnavatelů jsou Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Jen tyto dvě organizace vysílají své zástupce na jednání tripartity v počtu sedmi zástupců.⁴¹ *Zaměstnavatelská sdružení, na rozdíl od odborů, vyvíjejí svou činnost pouze na základě dobrovolných příspěvků sdružených organizací. Zaměstnavatelské organizace jako subjekt kolektivních pracovních vztahů vystupují jako jedna ze smluvních stran při uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně.*⁴²

Pluralita subjektů kolektivního vyjednávání je upravena v § 23 odst. 2 zákoníku práce. Kolektivní smlouva může být uzavřena mezi jedním zaměstnavatelem a několika odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance různých provozoven či organizačních složek podniku. Stejně tak může více zaměstnavatelů uzavřít jednu podnikovou smlouvu s jednou, či více odborovými organizacemi.

⁴⁰ Kol. autorů ČMKOS, Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi, Praha: ČMKOS, 2007, s. 17

⁴¹ Rada hospodářské a sociální dohody ČR dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/6434>
[Datum náhledu: 15. 3. 2013]

⁴² Bognárová, V., Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 456

4. **Zákonná úprava institutu kolektivního vyjednávání**

Jak již bylo uvedeno v části pramenů práva, kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv upravují zákoník práce, (dále jen ZP) a zákon o kolektivním vyjednávání (dále jen ZoKV), který je z pohledu ZP zvláštním právním předpisem. ZoKV v úvodním ustanovení říká, že upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Zákon formalizuje procesní pravidla procedury vyjednávání a taktéž procesu řešení případných sporů vzniklých při vyjednávání a sporů o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců. Takto by se tedy zákon dal rozdělit do dvou hlavních částí. Část upravující kolektivní vyjednávání a část upravující řešení případných sporů. Na rozdíl od ZP, který je hmotněprávní normou, zákon o kolektivním vyjednávání je předpisem procesním.

Zákoník práce upravuje problematiku kolektivních smluv v poslední hlavě části první, zabývající se obecnými náležitostmi právních úkonů. Další zmíněná ustanovení se kolektivních smluv týkají jen okrajově. Například ustanovení § 37 ZP ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplívajících z pracovního poměru, které nejsou obsaženy v pracovní smlouvě a to ve lhůtě jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Tyto informace musí mimo jiné obsahovat údaje o kolektivních smlouvách a jejich smluvních stranách. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s platnými pracovními předpisy, včetně kolektivní smlouvy.

Zákoník práce se řídí principem „co není výslovně zakázáno, je dovoleno“. Stanovuje tak co je minimální, přípustné, či nepřípustné, ale jiným způsobem nezasahuje do obsahu kolektivních smluv. Tato zásada má pro kolektivní smlouvy velký význam, jelikož má učinit možným, aby práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohla být upravena odchylně, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo zákaz nevyplývá z jeho znění.⁴³ Zmínit je potřeba skupinu ustanovení, ve kterých zákon umožňuje, aby kolektivní smlouva upravovala práva a povinnosti zaměstnanců jinak,

⁴³ Michal, P., Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy. In: Práce a mzda, 3/2007, ASPI a. s. s. 46

než jak tomu může být v individuálních pracovních smlouvách. Týká se to například ustanovení § 78 písm. m) ZP o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, ustanovení § 79 odst. 3 ZP o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, ustanovení § 86 odst. 4 ZP o práci přesčas odpracované v kontu pracovní doby, ustanovení § 93 odst. 4 ZP a § 93a odst. 3 ZP o práci přesčas a jejím možném rozsahu a ustanovení § 309 odst. 8 ZP o rozsahu agenturního zaměstnávání, které je možné omezit jen v kolektivní smlouvě uzavřené u uživatele.

Podobně jako ustanovení § 22 ZP přiznává právo uzavírat kolektivní smlouvu pouze odborové organizaci, též ustanovení § 286 ZP a jeho třetí odstavec opravňuje kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy pouze odborovou organizaci nebo její organizační složku, která působí u zaměstnavatele a má právo jednat, které je jí dáno stanovami a alespoň 3 její členové musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Ačkoli je možné pro pracovníprávní úkony použít subsidiárně ustanovení občanského zákoníku⁴⁴ (dále jen OZ), pro proces kolektivního vyjednávání je ustanovením § 28 ZP vyloučeno subsidiární použití konkrétních ustanovení OZ. § 28 ZP takto vylučuje ustanovení o zastřené právní úkonu (§ 41a OZ), o odporovatelnosti (§ 42a OZ), o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy (§ 43a OZ), o zániku návrhu na uzavření smlouvy (§ 43b OZ), o včasném a pozdním návrhu na uzavření smlouvy (§ 43c OZ), o okamžiku uzavření smlouvy (§ 44 OZ), a o odstoupení od smlouvy uzavřené v tísní za nápadně nevýhodných podmínek (§ 49 OZ).

Zákon v ustanovení § 23 ZP dává kolektivní smlouvě značný prostor pro vyjednávání o mzdových a platových právech. Vedle pracovní smlouvy, vnitřního mzdového předpisu, či výměru se tak kolektivní smlouva stává důležitou právní formou sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.⁴⁵

⁴⁴ zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění poz. předpisů, do 31. 12. 2013 a zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, od 1. 1. 2014

⁴⁵ Jouza L., Salačová M., Zákoník práce s komentářem. Poradce 2012/6-7. Český Těšín: Poradce s.r.o. 2012. s. 35

Odborová organizace uzavírá podnikovou kolektivní smlouvu též za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.⁴⁶ Přítomnost více kolektivních smluv, je v rozporu s právní jistotou zmíněných zaměstnanců. Tato situace však není zákonem vyloučena. U zaměstnavatele ovšem může působit více než jedna odborová organizace a pro tyto případy zákon stanovuje povinnost zaměstnavatele kolektivně vyjednávat se všemi odborovými organizacemi u něj působícími. Před účinností nálezu ÚS č. 116/2008, který v ustanovení § 24 odst. 2 ZP zrušil znění druhé věty, mohl zaměstnavatel, v případě, že odborové organizace u něho působící, nejednali ve vzájemné shodě, oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

„Ústavní soud se tak rozhodnul v zájmu svobody odborového sdružování, z něhož 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. Zaměstnavatel bude povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi i v případě, že se tyto navzájem nedohodnou.“⁴⁷

V praxi se tak může stát, že jediná odborová organizace (i ta nejméně významná) zablokuje proces kolektivního vyjednávání a zamezí tak uzavření jednotné kolektivní smlouvy. Zaměstnavatelé tento problém řeší uzavřením více kolektivních smluv, vždy s každou odborovou organizací u něho působící. Při takovémto řešení tedy pro zaměstnavatele platí až několik různých kolektivních smluv, což sice zákonu neodporuje, ale z jeho znění lze vydedukovat princip, podle kterého by u zaměstnavatele měla být plátná a účinná vždy jen jedna kolektivní smlouva.⁴⁸

Situace více podnikových smluv tedy může nastat, pokud se na tom subjekty kolektivního vyjednávání domluví, což dispozitivní ustanovení § 24 odst. 2 ZP umožňuje. *„Zde se pak doporučuje, aby jednotlivé podnikové kolektivní smlouvy, obsahovaly ujednání o rozsahu své osobní působnosti (tj. výslovně vymezily, na které zaměstnance odborově neorganizované se smlouva vztahuje. Více podnikových*

⁴⁶ Viz. § 24 odst. 1 ZP

⁴⁷ Kostadinovová, I., Novelizace ZP a nálezu ÚS č. 116/2008 Sb., dostupné na: <http://www.akilda.cz/ustavnisoudzmenilzp116-2008/> [Datum náhledu: 18. 3. 2013]

⁴⁸ Horecký, J., Kolektivní pracovní právo v České republice. In: Švec, M., et al. Kolektivně pracovní právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 184

*kolektivních smluv může existovat v případě, že nejsou tzv. úplné, tedy jedna upravuje jen část celkového souboru právních ujednání a druhá, popř. ostatní upravují zbytek ujednaných práv a povinností.*⁴⁹

Za zaměstnance, který není odborově organizován, tedy není členem žádné z odborových organizací u zaměstnavatele působících, jedná v pracovněprávních vztazích ta s největším počtem členů (zaměstnanců u zaměstnavatele v pracovním poměru), neurčí-li zaměstnanec jinak.⁵⁰ Otázkou je, zdali zaměstnanec může určit jinak, ve smyslu jiné odborové organizace, nebo jinak, ve smyslu, že svou osobu může kromě předchozí situace vyloučit z působnosti jakékoli odborové organizace. Dle mého názoru, se jedná o druhý jmenovaný význam. Ostatně, odborové sdružování je článkem 27 Listiny prezentováno jako právo zaměstnance, nikoli povinnost.

4.1 Kolektivní smlouvy

Zákoník práce rozlišuje kolektivní smlouvy v ustanovení § 23 odst. 3 na podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. *„Kolektivní smlouva je jako celek smlouvou soukromoprávní, pouze stát některým jejím ustanovením propůjčil charakter právní normy (normativní ujednání).*⁵¹

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírá zaměstnavatel, nebo více zaměstnavatelů s odborovou organizací, nebo více organizacemi u zaměstnavatele působícími. Pokud je kolektivní smlouva uzavírána pro jednotlivou organizační jednotku podniku, např. odštěpný závod, je postavena na roveň podnikové kolektivní smlouvě. Strany mohou uzavřít i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, např. v případě kdy jsou jednotlivé zaměstnavatelské subjekty seskupeny do vlastnický propojených koncernů. O uzavření podnikové kolektivní smlouvy jedná za odborovou stranu zástupce příslušného odborového orgánu, jehož oprávnění vyplývá ze stanov odborové organizace nebo z jiného vnitřního předpisu a za stranu zaměstnavatele vedoucí nebo

⁴⁹ Kol. autorů ČMKOS, Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi, Praha: ČMKOS, 2007, s. 25

⁵⁰ Viz. § 286 odst. 6 ZP

⁵¹ Galvas, M., K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. dostupné na: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/galvas.html>
[Datum náhledu: 19. 3. 2013]

jiný oprávněný zástupce zaměstnavatelské organizace nebo fyzická osoba oprávněná podnikat.⁵²

Kolektivní smlouva vyššího stupně je někdy označována jako tarifní, nebo také odvětvová. Je z povahy věci uzavírána pro větší počet zaměstnanců, než podniková, jelikož je uzavírána mezi příslušným vyšším odborovým orgánem a organizací nebo více organizacemi zaměstnavatelů. Podmínkou pro sjednání kolektivní smlouvy vyššího stupně je tedy existence tzv. organizace zaměstnavatelů (např. svazy, sdružení, asociace). Často je uzavírána pro celá odvětví hospodářství a jejich obsah vychází zejména z jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR.⁵³ ZoKV umožňuje rozšíření závaznosti takových smluv. Tato extenze⁵⁴, jak bývá rozšíření také nazýváno, je umožněno ustanovením § 7 ZoKV. Smluvní strany dané smlouvy mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem *klasifikace ekonomických činností*, (dále jen CZ-NACE).

Jedná se o klasifikaci ekonomických činností, která s účinností od 1. 1. 2008 nahradila Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ). Český statistický úřad (ČSÚ) tak implementoval nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006.⁵⁵ *„Klasifikace CZ-NACE zohledňuje technologický rozvoj a strukturální změny hospodářství za posledních 15 let, je relevantnější s ohledem na hospodářskou realitu a lépe srovnatelná s jinými mezinárodními klasifikacemi“*⁵⁶ Klasifikace CZ-NACE je pětimístná, přičemž do čtvrté úrovně je v podstatě převzata z mezinárodního

⁵² Týc, J., Kolektivní smlouva In: Kottbauer, A., Týc, J., Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, 3. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2004. s. 132

⁵³ Všechny kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou dostupné od 1. 1. 2007 jsou dostupné na stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/3619> [Datum náhledu: 6. 3. 2013]

⁵⁴ Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Nakladatelství PARIS. 1995. s. 56

⁵⁵ Nařízení EP a Rady (ES) č. 1893/2006 ze dne 20. 12. 2006, dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:393:0001:0001:CS:PDF> [Datum náhledu: 19. 3. 2013]

⁵⁶ Ze sdělení ČSÚ 244/2007 ze dne 18. září 2007 o zavedení CZ-NACE, dostupné na: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_\(cz_nace\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_(cz_nace)) Webová aplikace pro klasifikaci ekonomických činností dostupná na: www.nace.cz [Datum náhledu: 19. 3. 2013]

standardu NACE Revision 2. Kód klasifikace je tudíž tvořen alfabetským znakem pro sekci, a dále číselnými kódy pro oddíl, skupinu, třídu a podtřídu.⁵⁷

Takto se závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšíří, pokud je uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v daném odvětví zaměstnávají největší počet zaměstnanců nebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v daném odvětví jedná za největší počet zaměstnanců.⁵⁸ Rozšiřovány jsou pouze normativní závazky kolektivní smlouvy. Nutno dodat, že rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na ostatní zaměstnavatele je odbornou veřejností přijímáno velmi rozpačitě. K institutu extenze se vyjadřoval též Ústavní soud, který původní znění § 7 ZoKV nálezem zrušil.⁵⁹ Jedním z deficitů zrušené úpravy, které ÚS v nálezu zmiňuje fakt, že zaměstnavatel, na kterého se závaznost rozšiřuje, prakticky nemá právní možnost se proti takovému postupu bránit. Nová právní úprava, provedená zákonem č. 255/2005 Sb., tento deficit neodstranila. Tento koncept nerespektuje individuální hospodářskou situaci konkrétních zaměstnavatelů, na něž se kolektivní smlouva rozšiřuje a v podstatě je jim jednostranně vnučena vůle jiných, často podstatně silnějších smluvních partnerů.⁶⁰

„Zaměstnavatelé by si měli být vědomi skutečnosti, že ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, mají normativní povahu. Práva, která vznikla z normativních ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru, a lze je vymáhat v občanském soudním řízení.“⁶¹ Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, dále pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Závazná je také pro zaměstnance, za které uzavřela

⁵⁷ Vozábová, E., Změna podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. In: Práce a mzda. 6/2008. Praha: ASPI a. s. s. 40

⁵⁸ Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele, včetně sdělení o rozšíření jejich závaznosti jsou dostupné na stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/3856> [Datum náhledu: 6. 3. 2013]

⁵⁹ Viz. Nález ÚS č. 199/2003 Sb., ze dne 11. 6. 2003.

⁶⁰ Šubrt, B., Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. In: Práce a mzda 12/2007, ASPI a. s. s. 52

⁶¹ Vozábová, E., Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele, In: Práce a mzda 6/2007, Praha: ASPI a. s. s. 59

kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace a také pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně vyšší odborová organizace (svaz). Z časového hlediska se kolektivní smlouva stává závaznou v momentě, kdy k ní smluvní strany připojí podpis.

ZoKV zakotvuje v ustanovení § 7a výjimky pro zaměstnavatele, které by za normálních okolností rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně zavazovala.

Zákoník práce, má v ustanovení § 25, který se zabývá zmíněnou osobní závazností v celku nelogicky vloženo oprávnění zaměstnance pro předkládání podnětů k projednání stranám kolektivního vyjednávání. Této iniciativní pravomoci odpovídá povinnost smluvních stran zaměstnance informovat o průběhu vyjednávání o takovémto podnětu. Toto ustanovení odpovídá požadavkům Evropské sociální charty, podle které je právo kolektivního vyjednávání právem všech zaměstnanců, tedy i těch odborově neorganizovaných, kteří dříve neměli možnost agendu kolektivního vyjednávání ovlivňovat.

Účinnost kolektivní smlouvy je v kogentním ustanovení § 26 ZP vymezena tak, aby byla zajištěna právní jistota smluvních stran. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou, ale vždy by mělo být období specifikováno tak, aby nezbuzovalo pochybnosti. Pokud je uplynutí doby účinnosti vázáno na splnění podmínky (nejčastěji je touto podmínkou uzavření nové kolektivní smlouvy) musí kolektivní smlouva obsahovat ustanovení o nejzazší době její účinnosti. V opačném případě by účinnost kolektivní smlouvy mohla být účelově prodlužována záměrným neuzavřením smlouvy nové. Zákon právní jistotu podporuje také tím, že umožňuje smluvním stranám vypovědět kolektivní smlouvu písemně a až po uplynutí šesti měsíců. Jelikož je výpovědní doba stanovena minimálně na šest měsíců a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena druhé smluvní straně, je tím dána minimální doba účinnosti kolektivní smlouvy v délce 13 měsíců. Vzhledem k tomu, že jsou v praxi kolektivní smlouvy uzavírány nejčastěji na jeden rok, přispívají zmíněné časové podmínky k sociálnímu smíru mezi smluvními

partnery.⁶² V případě, že by během účinnosti kolektivní smlouvy zanikla smluvní strana, končí účinnost smlouvy nejdéle posledním dnem následujícího kalendářního roku.⁶³

Pro podmínku platnosti kolektivní smlouvy je důležité, aby byla uzavřena písemně a smluvními stranami podepsána na téže listině. Neplatnou by se stala ta část podnikové smlouvy, která by upravovala práva a povinnosti zaměstnanců v menším rozsahu (méně příznivě), než jak je upravuje kolektivní smlouva vyššího stupně. Toto ustanovení je kogentní normou.⁶⁴

Podobně jako ustanovení § 37 ZP o informování o obsahu pracovního poměru, které se týká i kolektivních smluv, ukládá ustanovení § 29 ZP povinnost smluvním stranám, informovat o obsahu kolektivní smlouvy zaměstnance a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Všichni zaměstnanci musí mít zajištěn přístup ke kolektivní smlouvě pro naplnění případné pozdější potřeby seznámení se s jejím obsahem.

Kolektivní smlouva je pro vadu formy právního úkonu vždy neplatná. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce mají pravomoc kontrolovat kolektivní smlouvy v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů a z vnitřních předpisů podle ustanovení § 305 ZP.⁶⁵

⁶² Jouza L., Salačová M., Zákoník práce s komentářem. Poradce 2012/6-7. Český Těšín: Poradce s.r.o. 2012. s. 39

⁶³ Viz. § 26 odst. 3 ZP

⁶⁴ Viz. § 27 ZP.

⁶⁵ Viz. § 20 odst. 3 ZP a § 3 odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozd. předpisů

4.2 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je jedním z nejdůležitějších projevů kolektivního pracovního práva a jednou ze dvou podstatných částí sociálního dialogu spolu s právem na poskytování informací a konzultací. ZoKV upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Definice kolektivního vyjednávání obsažená v Úmluvě MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání považuje za kolektivní vyjednávání každé jednání mezi zaměstnavatelem, organizací, či organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací, či organizacemi, ke stanovení pracovních podmínek, pravidel zaměstnávání, úpravě vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mezi sociálními partnery.

„Z definice vyplývá, že předmětem kolektivního vyjednávání nebude jen uzavření, či změna kolektivní smlouvy, jak by nasvědčoval název ZoKV. Kolektivně lze vyjednávat o všech otázkách práce, nejen o těch, kde to normy pracovního práva výslovně stanoví. Protože v nejrůznějších otázkách je zaměstnavatel povinen odborovému orgánu poskytovat potřebné informace a doklady a konzultovat s ním požadované otázky, je tím nepřímou řečeno, že v oblasti práce, pracovních a mzdových podmínek apod. neexistuje nic, o čem by nemohlo být vedeno kolektivní vyjednávání. Kolektivně vyjednávat lze vždy a za všech okolností.⁶⁶ Kolektivní vyjednávání je způsobem řešení objektivně vznikajících rozporů a konfliktů vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Má dva základní úkoly: upravovat podmínky výkonu práce a udržovat sociální smír.“⁶⁷

Právníkou osobou, která se orientuje na problematiku kolektivního vyjednávání, je např. *Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Asociace se skládá z řady expertů na pracovní právo a oblast kolektivního vyjednávání.⁶⁸ Pořádá nejrůznější semináře a odborné konference, prostřednictvím

⁶⁶ Kolektivní smlouva uzavřená mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem (popřípadě organizací zaměstnavatelů) může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy. (Viz. rozsudek vrchního soudu v Praze ze dne 22.11.1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94, sb. č. Rc 50/1995)

⁶⁷ Galvas, M. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: MU. 1993. s. 25-26

⁶⁸ Cuc, R., Kolektivní spory a možnost jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. In: Práce a mzda 10/2009, ASPI a. s. s.20

nichž naplňuje svůj cíl, kterým je prohlubovat odborné znalosti nejen svých členů, ale též širší odborné veřejnosti.⁶⁹

4.2.1 Zahájení kolektivního vyjednávání

Postup při uzavírání kolektivních smluv upravuje § 8 ZoKV. Kolektivní vyjednávání je zahájeno momentem, kdy je jedné straně předložen písemný návrh na uzavření kolektivní smlouvy navržený druhou stranou. Smluvní strana, které byl návrh předložen, se musí písemně vyjádřit k jednotlivým návrhům, se kterými nesouhlasí a to bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě sedmi dnů. Lhůta pro vyjádření může být dohodou stran stanovena jinak. V původním znění ZoKV, povinná smluvní strana musela na návrh odpovědět bez zbytečného odkladu, což je tzv. neurčitý právní pojem. Neurčité právní pojmy mívají v legislativě často svůj opodstatněný význam, ale v tomto případě zákonodárce novelou posílil právní jistotu navrhovatele. Novela ZoKV provedená zákonem 264/2006, jejíž účinnost byla stanovena na 1. 1. 2007 tedy ustanovení zpřísnila a přidala sedmidenní lhůtu. Tato lhůta má charakter lhůty pořádkové. Smluvní strana, která svůj návrh na uzavření kolektivní smlouvy předloží druhé straně jako první je ve výhodnější pozici, jelikož tím často dostává druhého sociálního partnera do časové tísně.⁷⁰

Strana, která se vyjadřuje k jednotlivým návrhům, se kterými nesouhlasí, by pro posílení možností negociace měla taktéž vylíčit, z jakého důvodu nesouhlasí. Tato pravidla podporuje též znění třetího odstavce, který smluvním stranám nařizuje povinnost jednat, vyvíjet další součinnost a poskytovat si adekvátní informace (pokud nebudou v rozporu s jejich oprávněnými zájmy) tak, aby byl proces kolektivního jednání úspěšně završen v co nejkratší době.

Pro zajištění kontinuity mezi účinnostmi jednotlivých kolektivních smluv zákon požaduje, aby smluvní strany zahájily jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní smlouvy. Stejně tak musí účastníci zahájit vyjednávání v případě, že si dohodli možnost změny kolektivní

⁶⁹ Viz. stránky Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, dostupné na: <http://www.volny.cz/akv/> [Datum náhledu: 14. 3. 2013]

⁷⁰ Brůha, D., Kolektivní vyjednávání. In: Hůrka, P. Pracovní právo, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 489

smlouvy k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi. Před výše zmíněnou novelou ustanovení hovořilo o zahájení jednání 60 dnů před skončením platnosti stávající smlouvy. Smyslem této lhůty je, aby si účastníci včas ujasnili, zda chtějí účinnost kolektivní smlouvy prodloužit, uzavřít smlouvu jinou, popř. neuzavřít žádnou.

„Ačkoliv zákon o kolektivním vyjednávání ukládá smluvním stranám výše zmíněnou pořádkovou lhůtu 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, ve které mají zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy, účastníci kolektivních smluv velmi často „dohánějí“ kolektivní vyjednávání a začínají se jím seriózně zabývat až teprve v okamžiku faktického skončení účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy. Pořádková lhůta 60 dnů tak mnohdy v aplikační praxi není respektována a její nedodržení je řešeno nejčastěji využitím zpětné účinnosti nové kolektivní smlouvy.“⁷¹

Účinnost kolektivní smlouvy počíná běžet prvním dnem období, na které byla uzavřena, tudíž je možné sjednat i zpětnou účinnost smlouvy. Kolektivní smlouva tak může být podepsána například 31. ledna 2013 s účinností od 1. ledna 2013. Právě možnost zpětné účinnosti smlouvy je typickým rysem, příslušejícím pouze kolektivní smlouvě jakožto právnímu úkonu normativní povahy. Smlouva ovšem nemůže ukládat zpětně povinnosti zaměstnancům, přesněji řečeno, tyto normativní závazky, v nichž by takovéto povinnosti byly upraveny, nemohou zpětně působit. Smluvní strany se mohou dohodnout na tom, že budou zpětně uspokojena práva zaměstnanců, která jim nová smlouva poskytuje.⁷²

Smluvní strany si v kolektivní smlouvě mohou ujednat možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah. V tom případě se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 5 ZoKV). Jestliže ustanovení takto hovoří o možnosti změn parametrů smluvního vztahu, neznamená to, že by nemohlo dojít ke změně dohodou stran kdykoli i bez tohoto ujednání. Pokud by ovšem jedna ze smluvních stran požadovala změnu kolektivní smlouvy nebo určitých částí, bylo by pouze na dobré vůli druhé smluvní strany, zda k vyjednávání přistoupí. Jednání o změně kolektivní smlouvy je právně vynutitelné pouze v případě, že si to strany v kolektivní smlouvě vyhradí,

⁷¹ Tamtéž, s. 490

⁷² Šubrt, B., Nové možnosti obsahu kolektivních smluv podle nového zákoníku práce. In: Práce a mzda 2006/11, Praha: ASPI a. s. s. 29

spolu s rozsahem možných změn. V takovém případě mají smluvní strany stejná práva a povinnosti, jako při uzavírání nové kolektivní smlouvy, včetně povinnosti odpovědět na návrh v zákonném termínu nebo povinnost stran si vzájemně poskytovat součinnost, směřující k souladné vůli obou stran a uzavření kolektivní smlouvy.⁷³

⁷³ Šubrt, B., Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy. In: Práce a mzda 2007/11, Příloha. Praha: ASPI a. s. s. 8

4.3 Spory z kolektivního vyjednávání

Během vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy se smluvní strany mohou dostat do fáze, kdy mezi nimi vzniknou takové rozpory, které brání úspěšnému uzavření kolektivní smlouvy. Může se jednat o spory z vyjednávání o nové kolektivní smlouvě a též o vyjednávání o změnách podle § 8 odst. 5 ZoKV. V tomto případě nejde o ochranu subjektivního práva, nejde o nalézání práva, ale jde o nalezení shody vůle smluvních subjektů na obsahu kolektivní smlouvy. Druhou možnou situací kolektivního sporu je spor o plnění závazků, ze kterých nevznikají nároky (individuální práva) jednotlivým zaměstnancům.⁷⁴ Tradičně se jedná o spory mezi odborovou organizací zastupující kolektiv zaměstnanců a zaměstnavatelem, popřípadě o spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Oba dva zmíněné typy kolektivních sporů se tedy mohou týkat podnikové kolektivní smlouvy nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně. Od tohoto dělení se samozřejmě odvíjí, jaké subjekty budou stranami sporu. V prvním případě půjde o zaměstnavatele a odborovou organizaci u něho působící. V druhém případě půjde o organizaci zaměstnavatelů (asociaci nebo svaz) a vyšší odborovou organizaci.⁷⁵

Z povahy těchto sporů vyplývá, že jde o spory mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy a řeší se cestou formalizovaného procesu upraveného přímo v zákoně o kolektivním vyjednávání. K řešení kolektivních sporů je stanoveno řízení před zprostředkovatelem, pro případ jeho neúspěšnosti může dojít k řízení před rozhodcem, jako krajní prostředek může být použita stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo výluka podle zákona o kolektivním vyjednávání. V případě rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy může dojít k přezkoumání jeho rozhodnutí soudem v rámci pravomoci rozhodování soudu v kolektivních sporech.⁷⁶

⁷⁴ Galvas, M., Kolektivní pracovní spory. In: Galvas, M., Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita. 2012. s. 713

⁷⁵ Vozábová, E., Způsoby řešení kolektivních sporů – řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem. In: Práce a mzda 2007/10, Praha: ASPI a. s. s. 46

⁷⁶ Kottbauer, A., Štalmach, P., Lexikon pracovního práva. Praha: Sagit, 1996. s. 71

Krajní prostředky, tedy stávka a výlučka mohou být využity pouze ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, ale až poté, kdy k uzavření nedojde po řízení před zprostředkovatelem a zároveň strany nepožádají o řešení sporu rozhodcem.

Osobní spor zaměstnance se zaměstnavatelem, přestože může s kolektivní smlouvou úzce souviset, jelikož jsou zde např. mzdové nároky zaměstnance stvrzeny, nemá charakter kolektivního sporu. U těchto sporů se postupuje jako u jiných pracovněprávních sporů a ty jsou řešeny cestou obecných soudů, podle zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozd. předpisů, dále jen OSŘ.⁷⁷

Mimo instituty řešení kolektivních sporů, které nabízí zákon o kolektivním vyjednávání, lze využít též neupravených způsobů, kterými jsou např. neformální jednání sociálních partnerů, protestní demonstrace a mítinky nebo stávková pohotovost. Smluvní strany si taktéž mohou dohodnout v kolektivní smlouvě způsob řešení prostřednictvím zvláštní smírčí komise.⁷⁸

⁷⁷ Bělina, M., Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 564

⁷⁸ Vozábová, E., Způsoby řešení kolektivních sporů – řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem. In: Práce a mzda 2007/10, Praha: ASPI a. s. s. 46

4.3.1 Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem by měl být prvním krokem k vyřešení obou výše zmíněných druhů kolektivních sporů. Jedná se o řízení, ve kterém se účastníci řízení, snaží spor vyřešit smírně, nejčastěji kompromisem. Zprostředkovatel v něm má zastávat roli jakéhosi moderátora, tedy být nestranným a objektivním článkem v řízení.⁷⁹ Procesní podmínky takového sporu řeší ZoKV v ustanoveních § 11 a § 12 a dále také vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně (dále jen vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb.) v ustanoveních § 8, § 9, a § 10.

Řízení je zahájeno okamžikem přijetí žádosti zprostředkovatelem, pokud se na něm strany sporu shodli. Tato žádost musí být vyhotovena písemně a v jejím obsahu musí být přesně vymezen předmět sporu a uvedený předchozí postup při jeho řešení, doložený písemnými materiály. Jelikož tuto žádost zasílá pouze jedna strana a zároveň musí být splněna podmínka souhlasné vůle o výběru zprostředkovatele, je zapotřebí, aby bylo k žádosti připojeno stanovisko druhé smluvní strany. Zprostředkovateli se veškeré písemné materiály doručují ve dvojím vyhotovení. O seznámení s předmětem sporu včetně převzetí písemných podkladů a o přijetí žádosti o rozhodnutí ve sporu sepisují smluvní strany a zprostředkovatel zápis. Zápis je nutno považovat za formální požadavek, na jehož vnik a potvrzení nelze vázat úspěšné zahájení řízení. Řízení je zahájeno i v případě, že takový zápis nevznikne. V tom případě postačuje jednoznačný souhlasný projev zprostředkovatele, že souhlasí se žádostí smluvních stran na řešení sporu.⁸⁰ Součástí zápisu může být i dohoda o odměně zprostředkovatele.⁸¹ Nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na odměně, náleží mu odměna podle prováděcího předpisu, kterým je vyhláška Ministerstva financí ČR č. 114/1991 Sb., ve znění pozd. předpisů, o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem (dále jen vyhláška MF č. 114/1991 Sb.). Podle

⁷⁹ Galvas, M., Kolektivní pracovní spory. In: Galvas, M., Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita. 2012. s. 715

⁸⁰ Šubrt, B., Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy. In: Práce a mzda 2007/11, Příloha. Praha: ASPI a. s. s. 9

⁸¹ Viz. § 8 a § 9 odst. 2 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb.

ustanovení § 1 této vyhlášky náleží zprostředkovateli odměna ve výši 7000 Kč. Každá ze smluvních stran hradí polovinu odměny.

Pokud se smluvní strany nedohodnou na osobě zprostředkovatele, určí jej Ministerstvo práce a sociálních věcí, které tak učiní na návrh kterékoli ze smluvních stran. V tom případě ministerstvo nemůže vybrat jakoukoli osobu splňující zákonné podmínky, ale musí se jednat o osobu, která je zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který je veden ministerstvem.⁸² Řízení je v takovém případě započato okamžikem právní moci rozhodnutí o určení zprostředkovatele, což není v souladu se zněním ZoKV. Tímto problémem se bude práce zabývat v dalších částech. Fyzická osoba zapsaná v seznamu a vybraná ministerstvem jako rozhodce v konkrétním sporu může toto pověření odmítnout pouze podáním námítky podjatosti a to ve lhůtě 7 dnů.⁸³ V takovém případě ministerstvo bez zbytečných odkladů vybere jiného zprostředkovatele.

Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, kdy se strany na zprostředkovateli nedohodnou, nemůže být návrh na určení zprostředkovatele ministerstvem podán dříve, než po 60 dnech od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy.⁸⁴

Zprostředkovatel nemá za úkol o sporu rozhodnout, nýbrž pouze sdělit písemně stranám návrh na řešení sporu. Návrh musí obsahovat tyto náležitosti: přesné označení smluvních stran, skutečnosti, o kterých se nemohou smluvní strany dohodnout, názor zprostředkovatele, odůvodnění, datum, jméno a podpis.⁸⁵ Pokud se smluvní strany s rozhodcem nedomluví na lhůtě pro předložení takového návrhu stranám, platí lhůta zákonná, která je 15 dnů od přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení pravomocného rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Pokud smluvní strany přistoupí na návrh řešení sporu předložený zprostředkovatelem, je tímto úloha zprostředkovatele úspěšně završena. Pokud není spor vyřešen ani po 20 dnech od zmíněného zahájení řízení, je považováno za neúspěšné. Tato lhůta má též dispozitivní charakter. Pokud na návrh zprostředkovatele smluvní strana nebo obě strany

⁸² Seznam zprostředkovatelů a rozhodců je dostupný na stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/61>
[Datum náhledu: 2. 3. 2013]

⁸³ Viz. § 7 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb.

⁸⁴ Viz. § 11 odst. 2 ZoKV

⁸⁵ Viz. § 10 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb.

nepřistoupí, je řízení považováno taktéž za neúspěšné.⁸⁶ Po neúspěšném řízení mohou smluvní strany společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového, nebo se po společné dohodě písemně obrátit na rozhodce, či za určitých podmínek přistoupit ke krajním prostředkům řešení kolektivních sporů.

Je vyhláškou stanoveno, že se při výkonu funkce zprostředkovatele, nemůže tato osoba nechat zastoupit.⁸⁷

Dohodou stran zvoleným zprostředkovatelem, může být kterákoli plnoletá fyzická osoba, jež je způsobilá k právním úkonům podle práva ČR, nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce a zároveň disponuje plnou důvěrou stran a schopností k tomu, aby byla nápomocná při zprostředkování řešení kolektivního sporu. U fyzických osob zapsaných v seznamu zprostředkovatelů vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb. dále požaduje bezúhonnost, ukončené vysokoškolské vzdělání zpravidla právnického nebo ekonomického směru a takové osobní vlastnosti, které vytváří předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele. Pro právnické osoby je podmínkou zapsání do seznamu zprostředkovatelů předmět její činnosti, který musí být z oblasti výzkumné, poradenské, nebo organizátorské, zejména v pracovněprávních, mzdových nebo sociálních věcech a zároveň musí právnická osoba zaměstnávat takové pracovníky, kteří mají vhodné předpoklady pro výkon profese zprostředkovatele, zmíněné u fyzických osob.⁸⁸ Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.⁸⁹ Touto zákonnou povinností se má docílit objektivního výsledku a vyvarování se bezdůvodným obstrukcím, které by řízení neúměrně prodlužovaly.

Před novelou ZoKV (264/2006 Sb.) související s přijetím nového zákoníku práce, byl za počátek řízení považován moment, kdy se zprostředkovatel seznámil s předmětem sporu a převzal potřebné písemné podklady. Vzhledem k tomu, že od toho okamžiku počíná běh procesních lhůt (např. 15 dnů pro návrh na řešení vyhotovený zprostředkovatelem nebo celková 20 denní lhůta pro vyřešení sporu), je potřeba, aby mohl být tento moment přesně stanoven a takováto úprava tuto potřebu

⁸⁶ Viz. § 12 ZoKV

⁸⁷ Viz. § 11 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb.

⁸⁸ Viz. § 2 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb.

⁸⁹ Viz. § 11 odst. 1 ZoKV

ne zcela umožňovala. Dřívější zákonná úprava též nebyla tolik přísná k celkové době řízení, jelikož byla stanovena na 30 dnů. Toto zpřísnění je korigováno možností smluvních stran, se se zprostředkovatelem domluvit na jiné lhůtě, což považuji za zásadní, vzhledem k tomu, že v teoretickém případě, kdyby svůj návrh zprostředkovatel předložil smluvním stranám poslední den zákonné lhůty, měly by strany na zvážení podmínek a rozhodnutí pouze 5 dnů.

Moderační význam zprostředkovatele byl novelou podpořen tím, že i po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, může následovat další řízení před jiným zprostředkovatelem, což v původním znění ZoKV nebylo stanoveno. Nutno ovšem dodat, že zprostředkovatel, který nastoupí do sporu nikoli jako první, musí být vybrán ministerstvem, nikoli dohodou stran.⁹⁰

Návrh na určení zprostředkovatele musí splňovat náležitosti, které stanovuje zákon č. 500/2004 Sb., ve znění pozd. předpisů, dále jen správní řád, pro podání a žádost. V souladu s těmito ustanoveními musí obsahovat označení adresáta, tedy MPSV, označení právnické osoby podávající návrh, její identifikační číslo, či obdobný údaj a adresu sídla, popř. jinou adresu pro doručování. V návrhu musí být označeno, kterého sporu se týká, informace o tom, že se strany nedohodly na osobě zprostředkovatele a tudíž žádají o určení zprostředkovatele ministerstvem. Vzhledem k podmínce uplynutí 60 dnů od zahájení kolektivního jednání o uzavření kolektivní smlouvy, musí být v návrhu doloženo splnění této podmínky. Součástí návrhu musí být podklady dokládající oprávnění smluvních stran jednat a uzavírat kolektivní smlouvy, podklady dokládající jednatelské oprávnění osoby, která podala návrh na určení zprostředkovatele a originál, nebo úředně ověřená plná moc, v případě zastupování.⁹¹

Ministerstvo o věci rozhodne podle ustanovení § 67 a násl. správního řádu, přičemž proti rozhodnutí o určení zprostředkovatele mohou smluvní strany podat rozklad ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení. Řízení před zprostředkovatelem může být zahájeno až po nabytí právní moci rozhodnutí, které může být urychleno v případě, že se všichni účastníci řízení vzdají práva na podání rozkladu.⁹²

⁹⁰ Viz. § 12 odst. 3 ZoKV

⁹¹ Postup v řízení o určení zprostředkovatele, dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/2842>

[Datum náhledu: 22. 2. 2013]

⁹² tamtéž

4.3.2 Řízení před rozhodcem

Řízení před rozhodcem je druhou možnou fází při řešení kolektivního sporu. Zatímco zprostředkovatel má objektivně posoudit názorový konflikt smluvních stran a navrhnout smírné řešení, úkolem rozhodce je spor meritorně rozhodnout. Vzhledem k tomu, že zásah rozhodce do smluvní volnosti stran má významnější charakter, musí této fázi předcházet řízení u zprostředkovatele, a až pokud je zprostředkovatel neúspěšný, nastupuje rozhodování tohoto, v jistém slova smyslu nadřazeného subjektu smluvním stranám.⁹³ (Řízení před rozhodcem v kolektivním sporu nelze zaměňovat, či spojovat s rozhodčím řízením podle zákona 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů)

Využití tohoto institutu je možné jak pro spory o plnění závazků plynoucích z kolektivní smlouvy, tak pro spory o uzavření kolektivní smlouvy.

„Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy v případě neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem a na rozdíl od sporů z kolektivní smlouvy však, pokud se obě strany nedohodnou na rozhodci a na tom, že toto řízení proběhne, nemůže dojít k jeho zahájení. Není tedy zásadně možné s výjimkou sporů o uzavření kolektivní smlouvy vzniklých na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, aby MPSV na návrh kterékoli strany určilo rozhodce ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy.“⁹⁴

Slovy zákona, řešení sporu musí pokračovat řízením před rozhodcem, jedná-li se o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Ministerstvo tedy na návrh kterékoli ze smluvních stran určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců.⁹⁵

Řízení před rozhodcem je zahájeno okamžikem, kdy přijme žádost smluvních stran o vyřešení sporu, nebo doručením rozhodnutí MPSV o určení rozhodce. Znění zákona o kolektivním vyjednávání, je v tomto bodě nepřesné, jelikož správní řád, který

⁹³ Viz. § 13 odst. 1 ZoKV

⁹⁴ Bělina, M. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo.

5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 568

⁹⁵ Viz. § 13 odst. 2 ZoKV

po určení rozhodce ministerstvem, poskytuje účastníkům řízení lhůtu 15 dnů pro podání opravného prostředku, tedy rozkladu. Správně by tak ustanovení § 13 odst. 2 ZoKV mělo znít tak, že řízení před rozhodcem je zahájeno okamžikem nabytí právní moci rozhodnutí ministerstva o určení rozhodce. Zákonná lhůta pro písemné sdělení rozhodnutí smluvním stranám, je stejně jako u zprostředkovatele stanovena na 15 dnů od zahájení řízení, ovšem v tomto případě je lhůta obligatorní. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám je kolektivní smlouva uzavřena. Ačkoliv je rozhodce ve svém rozhodnutí vázán návrhy smluvních stran, nahrazuje vůli smluvních stran svým rozhodnutím, které je v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy konečné. Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy je doručení rozhodnutí rozhodce smluvním stranám zároveň okamžikem uzavření kolektivní smlouvy.⁹⁶

Novelou ZoKV č. 264/2006 Sb., byla do části o řízení před rozhodcem včleněna povinnost smluvních stran a rozhodce poskytovat si požadovanou součinnost. Další změnu přinesla novela v tom, že rozhodce může nadále spor rozhodovat pouze v mezích návrhů smluvních stran.⁹⁷

Výše odměny rozhodci je vyhláškou MF 114/1991 Sb., stanovena na 10 000 Kč, přičemž je v částce zahrnuta též odměna za vypracování nového rozhodnutí v případě, že by bylo předchozí rozhodnutí zrušeno krajským soudem a k vypracování nového pověřen tentýž rozhodce. Náklady řízení před rozhodcem, včetně odměny jsou hrazeny ministerstvem.⁹⁸

Na rozdíl od zprostředkovatele, který nemusí být zapsán v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, pokud si jej smluvní strany dohodou zvolily, rozhodce musí být v seznamu zapsán v obou případech.⁹⁹ Tato podmínka se odvíjí od skutečnosti, že na rozhodci jsou požadovány specifické odborné znalosti, vzhledem k tomu, že rozhoduje kolektivní spor za smluvní strany. Tyto odborné znalosti jsou před zapsáním rozhodce do seznamu ověřovány komisí, která je zřizována jako poradní orgán ministra, jenž schvaluje zápis. Komise se skládá z pracovníků ministerstva, zástupců organizací zaměstnavatelů a zástupců odborových organizací. Ověření

⁹⁶ Viz. § 13 odst. 6 ZoKV

⁹⁷ Viz. § 13 odst. 5 ZoKV, druhá věta

⁹⁸ Viz. § 2 odst. 1 vyhlášky MF č. 114/1991 Sb.

⁹⁹ Viz. § 13 odst. 3 ZoKV

odborných znalostí se opakuje po třech letech.¹⁰⁰ Kromě obecných podmínek zmíněných v části o zprostředkovatelích, tedy bezúhonnost, vysokoškolské vzdělání (ekonomického, nebo právnického oboru) a kvalitních osobnostních vlastností (předpokládající řádný a nestranný výkon činnosti), vyhláška od rozhodců požaduje též znalosti z pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti.¹⁰¹

Ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců je patrné, že některé fyzické osoby mají oprávnění vézt řízení před zprostředkovatelem i před rozhodcem. Zákon proto výslovně zakazuje, aby jedna osoba byla zprostředkovatelem a následně rozhodcem v tomtéž kolektivním sporu.¹⁰²

Návrh směřující ministerstvu na určení rozhodce se řídí ustanoveními zákona č. 500/2004 Sb., ve znění pozd. předpisů, správním řádem a tudíž musí splňovat stanovené náležitosti v souladu s § 37 odst. 2 a § 45. Musí v něm být označeno MPSV jako adresát, uveden název právnické osoby podávající návrh, její identifikační číslo nebo obdobný údaj a adresa sídla, nebo sídel, popřípadě jinou adresu pro doručování. Z návrhu musí být patrné, které věci se týká (sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nebo o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům), že se smluvní strany na rozhodci nedohodly, že se navrhuje určení rozhodce a že proběhlo řízení před zprostředkovatelem, které bylo neúspěšné.¹⁰³

K návrhu musí být přiloženy podklady, které osvědčují právní subjektivitu a oprávnění smluvních stran jednat a uzavírat kolektivní smlouvy, podklady, ze kterých vyplývá jednatelské oprávnění osoby, která podala návrh na určení rozhodce, originál nebo úředně ověřená plná moc v případě zastupování a doklad o tom, že proběhlo řízení před zprostředkovatelem.¹⁰⁴ Ministerstvo o věci rozhodne podle ustanovení § 67 a násl. správního řádu, přičemž platí stejná pravidla pro rozklad, a právní moc, která byla popsána v části o určení zprostředkovatele.

¹⁰⁰ Viz. § 4 vyhlášky MPSV 16/1991 Sb.

¹⁰¹ Viz. § 3 vyhlášky č. 16/1991 Sb.

¹⁰² Viz. § 13 odst. 4 ZoKV

¹⁰³ Postup v řízení o určení rozhodce, dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/2843>

[datum náhledu: 22. 2. 2013]

¹⁰⁴ Tamtéž

4.3.3 Opravný prostředek proti rozhodnutí rozhodce

Proti rozhodnutí rozhodce mohou smluvní strany podat opravný prostředek k soudu, ovšem pouze proti rozhodnutí ve sporu o plnění z kolektivní smlouvy. Před účinností novely 264/2006 Sb., mohl soud na návrh smluvní strany zrušit rozhodnutí rozhodce, pokud bylo v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. V současné právní úpravě má soud pravomoc na návrh strany nejen rozhodnutí zrušit, ale taktéž ho změnit a tím také zkrátit trvání kolektivního sporu.¹⁰⁵

Věcnou příslušnost stanovuje nejen ZoKV v § 14 odst. 2, ale taktéž zákon OSŘ v § 9 odst. 2 písm. h). Krajské soudy rozhodují jako soudy prvního stupně ve sporech o zrušení rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy. ZoKV stanovuje také místní příslušnost krajských soudů a to tak, že příslušným je ten krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž návrh směřuje. Aby se tímto návrhem soud mohl zabývat, musí být podán ve lhůtě 15 dnů od doručení rozhodnutí. Soud v těchto řízeních rozhoduje vždy usnesením, proti němuž není přípustný žádný z opravných prostředků. Doručené rozhodnutí rozhodce se tak dostává do režimu právní moci a je soudně vykonatelné. Stejně je tomu v případě, kdy návrh na zrušení není soudu podán ve zmíněné lhůtě, pokud byl soudem návrh zamítnut, anebo bylo řízení zastaveno.¹⁰⁶

„Soud usnesením zruší, nebo změní na návrh smluvní strany napadené rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy pouze tehdy, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Je třeba zdůraznit, že případná (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 se při soudním přezkumu kolektivní smlouvy zaměřuje výhradně na to, zda kolektivní smlouva jako přímý důsledek řízení před rozhodcem je či není v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami.“¹⁰⁷

¹⁰⁵ Viz. § 14 odst. 1 ZoKV

¹⁰⁶ Viz. § 14 odst. 4 a 5 ZoKV

¹⁰⁷ Brůha, D., Kolektivní vyjednávání. In: Hůrka, P. Pracovní právo, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 493

Soudní řízení ve věcech přezkoumání rozhodnutí rozhodce ve sporech o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, byly s účinností do konce roku 2011 osvobozeny od soudních poplatků. Novela č. 218/2011 Sb., zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozd. předpisů, vypustila spory o plnění závazků z kolektivních smluv z ustanovení o řízeních osvobozených od soudních poplatků.¹⁰⁸

V případě, že krajský soud rozhodne o zrušení zkoumaného rozhodnutí a smluvní strany nemají námitek proti osobě rozhodce, určí soud pro nové rozhodnutí téhož rozhodce. Pokud původní rozhodce z jakéhokoli důvodu nové rozhodnutí vypracovat nemůže, nebo s jeho osobou nesouhlasí alespoň jedna ze smluvních stran, postupuje se, jako by se na osobě rozhodce strany nedohodly a ministerstvo určí ze seznamu nového rozhodce.¹⁰⁹ Podle vyhlášky MF č. 114/1991 Sb., má nový rozhodce nárok na odměnu ve výši poloviny odměny předchozího rozhodce, tedy 5000 Kč.¹¹⁰ Odměna snížená o polovinu má dokládat ten fakt, že nový rozhodce již nemusí vynaložit tolik úsilí na vypracování nového rozhodnutí, jelikož je podle ZoKV vázán právním názorem soudu.

¹⁰⁸ Viz. § 11 zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozd. předpisů

¹⁰⁹ Viz. § 14 ZoKV

¹¹⁰ Viz. § 2 odst. 2 vyhlášky MF č. 114/1991 Sb.

4.4 Krajní řešení kolektivního sporu

4.4.1 Právo na stávkou

Stávkou se rozumí zastavení, či přerušení práce většího počtu zaměstnanců, provedené společně a plánovitě, za účelem dosažení určitého cíle. Jejím smyslem je vykonávat nátlak na zaměstnavatele nebo na veřejnou správu k vynucení určitého požadavku.¹¹¹

Právo na stávkou je ústavně zaručeným právem, které upravuje zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod v článku 27 odst. 4. Listina není jedinou normou, která v našem právním řádu obecně upravuje právo na stávkou. Právo na stávkou tak garantuje také Evropská sociální charta v článku 6 odst. 4 a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech v článku 8 odst. 1 písm. d). Listina základních práv a svobod, podobně jako Mezinárodní pakt podmiňují stávkou, jejím výkonem, který musí být v mezích a za splnění podmínek stanovených zákonem. V případě České republiky je jediným případem stávkou, která má oporu v zákoně stávkou podle zákona o kolektivním vyjednávání. Literatura ovšem zmiňuje další dva případy práva na stávkou.

Kromě stávkou, která je upravena v ZoKV a musí splňovat zákonné podmínky zde upravené, se může jednat stávkou podle článku 27 Listiny, která musí být (podle převažující soudní judikatury) vyhlášena za účelem výkonu hospodářských a sociálních práv. „Právo na stávkou lze vykonat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů.“¹¹² „Takováto stávkou, která, nesouvisí se sporem o uzavření kolektivní smlouvy, nemůže být posuzována ani analogicky podle ZoKV.“¹¹³ K obecné platnosti práva na stávkou se vyjádřilo též plénum Ústavní soud ČR v nálezu ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, které stanovilo, že právo na stávkou přísluší v zásadě všem osobám bez rozdílu a ve stejném rozsahu.¹¹⁴ Ačkoliv tyto stávkou, které nespádají pod dikci ZoKV, požívají plné ústavněprávní ochrany, nejsou v současné době jakýmkoli

¹¹¹ Jouza L., Salačová M., Zákoník práce s komentářem. Poradce 2012/6-7. Český Těšín: Poradce s.r.o. 2012. s. 34

¹¹² Z usnesení NS ČR ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004.

¹¹³ Z rozsudku NS ČR ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹¹⁴ Kromě profesí, které jsou vyjmenovány v čl. 44, resp. 27 odst. 4. Listiny základních práv a svobod ČR

způsobem regulovány. Třetím druhem stávky jsou všechny ostatní stávky, které však již nepodléhají ústavněprávní ochraně.¹¹⁵

¹¹⁵ Bělina, M. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 568

4.4.2 Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

K vyhlášení stávky jakožto krajního prostředku může dojít v případě, že k uzavření kolektivní smlouvy nedojde po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce. Tímto, zákonem predikovaným postupem, se zákonodárce snaží spor vyřešit primárně cestou smírnou a prostředky obvyklými, než dojde ke stávce, popř. výluce, jakožto prostředkům, které podstatně zasahují do práv a zájmů smluvních stran. Z dikce zákona taktéž vyplývá, že pokud se smluvní strany rozhodnou, že se obrátí na rozhodce, ztrácí tak možnost využít institutu stávky, popř. výluky. Za nezákonnou stávku ZoKV považuje takovou, která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem, nebo po uzavření kolektivní smlouvy.¹¹⁶

Ustanovení § 16 ZoKV definuje pojmy, které jsou následně v zákoně zmiňovány. Těmito pojmy jsou stávka, solidární stávka a účastník stávky. Za stávku je pro potřeby zákona považováno částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Solidární stávkou je stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Účastníkem stávky je po celou dobu jejího trvání zaměstnanec, který s ní souhlasil a ten, který se ke stávce připojil, je za účastníka považován dnem připojení se ke stávce.

O vyhlášení stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy rozhodují zaměstnanci při hlasování o stávce. Odborová organizace může vyhlásit a později zahájit stávku v případě, že se pro ni vysloví nejméně dvě třetiny zaměstnanců zúčastněných na hlasování, a zároveň se hlasování musí zúčastnit alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. O výsledku hlasování musí příslušná odborová organizace pořídit zápis. Tohoto hlasování se nezúčastňují, ani se nezahrnují do počtů o hlasování ti zaměstnanci, kteří jsou taxativně uvedeni v ustanovení § 20 ZoKV o nezákonnosti stávky, tedy obecně řečeno takové osoby, na jejichž řádné činnosti má stát eminentní zájem s ohledem na zajištění správného chodu státu a bezpečnosti a ochrany zdraví občanů.¹¹⁷ Podmínky vyhlášení stávky u sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně a solidární stávky jsou obdobné.

¹¹⁶ Viz. § 20 písm. a) a b) ZoKV

¹¹⁷ Viz. § 17 odst. 1 a 5 ZoKV

Podmínky pro hlasování zaměstnanců o souhlasu se stávkou byly změněny novelou 264/2006 Sb. Původní znění ZoKV, požadovalo pro vyhlášení stávky souhlasnou vůli alespoň poloviny zaměstnanců, jichž se měla smlouva týkat. Je tedy zřejmé, že znění novely snížilo počet zaměstnanců, potřebných k vyslovení souhlasu se stávkou, a to z dřívější poloviny všech zaměstnanců na nynější třetinu všech zaměstnanců (za předpokladu, že se hlasování zúčastní nejméně polovina všech zaměstnanců).

Zákon ukládá odborové organizaci povinnost písemně informovat zaměstnavatele o stávce alespoň tři pracovní dny předem. Společně s písemným oznámením o termínu a čase zahájení stávky, musí být uvedeny důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců zúčastněných na stávce a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Povinnosti odborové organizace o informování zaměstnavatele byly výše zmíněnou novelou taktéž změněny. Do konce roku 2006, musely odborové organizace informovat zaměstnavatele jmenným seznamem o konkrétních osobách zástupců odborového orgánu, zastupující účastníky stávky. Taktéž musel odborový orgán předložit zaměstnavateli alespoň jeden pracovní den před zahájením stávky jmenný seznam zaměstnanců zúčastněných na stávce. Zároveň zákon požadoval, aby byl zaměstnavatel průběžně informován o změnách ve zmíněném seznamu zástupců. Je zřejmé, že změnou ustanovení § 17 ZoKV dal zákonodárce najevo, že relevantní informací pro zaměstnavatele nejsou jména zástupců odborového orgánu, nebo jména zúčastněných zaměstnanců, nýbrž ty informace, které zaměstnavatele přímo ovlivní na činnosti, tedy v jaké míře bude omezen chod jeho provozu.¹¹⁸

V souvislosti s osobami zúčastněnými na stávce nutno zmínit rozhodnutí NS ze dne 14. 11. 2002, který připomíná, že ochrana zaměstnancům zúčastněných na stávce, kterou jim poskytuje Listinou zaručené právo na stávku, je závislá a odvíjí se od způsobu, jakým je právo na stávku zaměstnancem vykonáváno. Ochranu požívá ten zaměstnanec, jenž se chová způsobem, který je při stávce předpokládán. Pokud tedy zaměstnanec v rozporu s prohlášeným způsobem stávky pracuje, nebo se chová způsobem, který řádnému vedení stávky neodpovídá, nepožívá toto chování ochrany,

¹¹⁸ Viz. § 17 odst. 4 ZoKV

jelikož nevyplývá z přímé realizace práva na stávku. Právo na stávku musí být realizováno jen a pouze v míře nezbytné pro naplnění účelu stávky, a tudíž nesmí být omezována práva jak osob nezúčastněných, tak zaměstnavatele nad tuto míru. Za porušení pracovní kázně se považuje účast zaměstnance na takové stávce, jejímž účelem není obrana hospodářských a sociálních zájmů, ale prosazování personálních zájmů pracujících.¹¹⁹

Zmíněný judikát se mimo jiné vyjadřuje také k ustanovení § 18 ZoKV a to tak, že právu na stávku, odpovídá právo nestávkovat, které musí zákonitě požívat sejně ochrany. *„K právu na stávku nepochybně patří, aby zaměstnanci nebylo bráněno účastnit se stávky, ale též povinnost nikoho k účasti na stávce nedonucovat, jakož i oprávnění stávkujících vysvětlovat smysl a cíle stávky především osobám stávkou dotčeným (zaměstnavateli, osobám závislým na práci stávkujících, veřejnosti). I toto právo musí však být vykonáváno způsobem, který šetří jak práva osob na stávce zúčastněných, tak práva zaměstnavatele.“*¹²⁰ Odborová organizace musí zabezpečit zmíněné požadavky, zejména tím, že zajistí bezpečný přístup zaměstnancům na pracoviště a zamezí situaci, kdy by bylo bráněno ve výkonu práce těm zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní. Odborová organizace může o přerušení práce se zaměstnanci pouze jednat, přičemž nesmí být zaměstnancům nezúčastněným na stávce vyhrožováno jakoukoli újmou.¹²¹

V podnikových provozech, ve kterých se nalézají takové zařízení, jehož činnost, resp. přerušení činnosti, nebo nezabezpečení jeho řádného chodu, by mohlo vést k nebezpečí vzniku škody na tomto zařízení, nebo ke snížení bezpečnosti a ochrany zdraví, je odborová organizace rozhodující o stávce povinna poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost během celé doby trvání stávky. Zaměstnanci, kteří během stávky zajišťují takovou činnost, se řídí pokyny zaměstnavatele.¹²²

¹¹⁹ Z rozsudku NS ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹²⁰ Z rozsudku NS ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 363/2002

¹²¹ Viz. § 18 ZoKV

¹²² Viz. § 19 ZoKV

4.4.3 Nezákonost stávky

Zákon o kolektivním vyjednávání v ustanovení § 20 ZoKV taxativně vyjmenovává stávky, které pro účel zákona považuje za nezákonné. Nezákonou stávkou je ta, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, což neplatí pro stávku solidární. Pro zákonnost solidární stávky je nezbytně nutné, aby měl zaměstnavatel účastníků solidární stávky, s ohledem na hospodářskou návaznost, možnost ovlivňovat průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena. Nezákonou je taktéž stávka, která byla vyhlášena, nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy. Stávka musí být vyhlášena nebo zahájena za podmínek uvedených v ustanovení § 17 ZoKV, a pouze z těch důvodů, které jsou uvedeny v § 16 ZoKV. Nezákonou je stávka vyhlášená v době branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření. Vzhledem k faktu, že zákon (č. 92/1949 Sb., ve znění pozd. předpisů, branný zákon), na který zmíněné ustanovení odkazuje, není účinný již od prosince 1999, je otázkou, zdali má toto ustanovení ještě určitý „zbytkový“ význam. Dle mého názoru ano, jelikož se mimořádná opatření mohou týkat nejen vojenské pohotovosti, ale též civilní, např. v době živelné pohromy. Na tuto situaci ZoKV pamatuje v ustanovení § 20 písm. k).

Nezákonou je stávka zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů, a dále zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelnými událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.¹²³

Obecně je zakázáno stávkovat soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnancům při řízení a zabezpečování letového provozu. Kromě zaměstnanců letového provozu, pramení zákaz stávkovat nejen ze zákona o kolektivním vyjednávání, ale taktéž je součástí článku 27 Listiny základních práv a svobod.

Za předpokladu, že by stávkou mohlo dojít k ohrožení života nebo zdraví občanů mají zákaz vyhlásit stávku zaměstnanci zdravotnických zařízení nebo zařízení

¹²³ Viz. § 20 písm. h) a k) ZoKV

sociální péče a taktéž příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany a zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz.¹²⁴

Podmínky zákonnosti stávky, o kterých hovoří ZoKV můžeme rozdělit do čtyř kategorií. *Podmínka věcná*, podle níž se při vyhlášení stávky musí týkat sporu o uzavření kolektivní smlouvy, či změnu kolektivní smlouvy. O totéž se musí jednat v případě solidární stávky s tím rozdílem, že nepůjde o smlouvu vlastní, ale smlouvu zaměstnanců, kteří jsou solidární stávkou podporováni. *Podmínka procesní* spočívá v nutnosti, aby stávce předcházelo řízení před zprostředkovatelem, ale dalšími procesními podmínkami jsou např.: zákonný průběh hlasování o stávce, vyhlášení stávky, formálnost a náležitosti oznámení zaměstnavateli a další. *Podmínka způsobilosti subjektu* se odvíjí od statutu zaměstnance a jeho povolání a naráží na zákonné překážky vyhlášení stávky u výše zmíněných profesí. Nikoli každý zaměstnanec tedy může využít práva na stávku. Čtvrtou podmínkou je *podmínka zvláštní*, která vychází z ustanovení § 20 písm. e) ZoKV, ve kterém je stanovena již zmíněná nezbytnost hospodářského napojení zaměstnavatele solidárně stávkujících na zaměstnavatele, u kterých jsou zaměstnáni pracovníci solidární stávkou podporováni.¹²⁵

V době účinnosti zmíněných ustanovení o jmenných seznamech stávkujících a zástupců, se k jejich potřebě argumentovalo tím, že zaměstnavatel musí splnit svou povinnost, kterou mu ukládá ustanovení § 22 o pracovněprávních nárocích. Vzhledem k tomu, že účastníkům stávky nepřísluší po dobu stávky mzda, ani náhrada mzdy a vzhledem k povinnosti zaměstnavatele umožnit výkon práce zaměstnanci, který se neúčastní stávky, měl by o těchto konkrétních pracovnících zaměstnavatel vědět, aby mohl svým zákonným povinnostem dostát. V případě, že zaměstnanec nemůže svou práci vykonávat v důsledku stávky, náleží mu mzda ve výši průměrného výdělku. Tuto výši mzdy musí zaměstnavatel uhradit pracovníkovi i v případě, že po dobu stávky vykonává pracovní činnost, za kterou by mu náležela mzda nižší. Zásadní rozdíl mezi původním zněním § 17 odst. 4 ZoKV a zněním po novelizaci ve spojitosti s § 22 ZoKV si vysvětlují tak, že informace o konkrétních pracovnících, kteří se zúčastní, či nezúčastní

¹²⁴ Viz. § 20 písm. g) a j) ZoKV

¹²⁵ Galvas, M., Stávka a právo na stávku. Masarykova universita, Brno: 1993. s. 24-25

stávky, za účelem naplnění povinností zaměstnavatele daných § 22 ZoKV, jsou pro něj důležité zejména „ex post“, pro potřeby vypořádání mezd, popř. jiných závazků.

Naplnění podmínek pro zákonnou stávku bylo již před novelizací složité. Ne nadarmo bývá podle Milana Galvase ZoKV nazýván „zákon proti stávce“.¹²⁶ Zákonodárce si při novelizaci, která zrušila nutnost informovat zaměstnavatele o jmenných seznamech zaměstnanců a zástupců zúčastněných na stávce a o povinnosti průběžně informovat zaměstnavatele o změnách v seznamu zástupců, nejspíše uvědomil, že je tato podmínka zákonnosti stávky neúměrně přísná a z hlediska „ex ante“ pro zaměstnavatele méně důležitá.

Zaměstnavatel, organizace zaměstnavatelů, nebo státní zástupce mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávky. Příslušným v těchto řízeních je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž návrh směřuje. Návrh nemá odkladný účinek.¹²⁷ Návrh (žaloba) směřující soudu bude žalobou na určení (zda tu právo na stávku je, či není) a tak by měl být navrhovatelem prokázán naléhavý právní zájem.¹²⁸ Judikatura ovšem rozlišuje, byla-li stávka zahájená, či byla před zahájením odvolána, tedy k ní nedošlo. Subjekty výše jmenované, které jsou oprávněny k podání návrhu na určení nezákonnosti stávky (tj. zahájené stávky jako úplného nebo částečného přerušování práce), nejsou povinny prokazovat naléhavý právní zájem na tomto určení. Pokud ovšem ke stávce nedošlo, jelikož byla odvolána a přesto se navrhovatel domáhá určení, že byla vyhlášena z jiných důvodů, než stanovuje § 16 ZoKV, je na straně zaměstnavatele (popřípadě organizace zaměstnavatelů) zapotřebí prokazovat naléhavý právní zájem na tomto určení.¹²⁹

Před pravomocným rozhodnutím soudu, které prohlásí stávku na nezákonnou, je účast zaměstnance považována za omluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Po takovémto rozhodnutí je účast zaměstnance na stávce považována zaměstnavatelem za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.¹³⁰

V souvislosti s nároky ze sociálního zabezpečení lze obecně říci, že při výpočtu výše příjmů zaměstnance k poskytování dávek hmotné nouze a sociálních služeb, se

¹²⁶ Galvas, M., Stávka a právo na stávku. Masarykova universita, Brno: 1993. s. 25

¹²⁷ Viz. § 21 ZoKV a § 9 odst. 2 písm. e) OSŘ

¹²⁸ Viz. § 80 písm. c) OSŘ

¹²⁹ Z rozsudku NS ČR ze dne 20. 5. 1994, sp. zn. Cdon 8/94, Sb. č. Rc 73/1994

¹³⁰ Viz. § 22 odst. 2 a odst. 3 ZoKV

nepřihlíží ke ztrátě, či snížení příjmu z důvodu účasti na stávce. Jinými slovy, že pro tento účel je doba, kdy byl zaměstnanec účastníkem zákonné stávky považována za standardní dobu výkonu práce.

Během stávky má zaměstnavatel zákonem zakázáno přijímat jiné občany na pracovní místa jako náhradu za zaměstnance stávkující.¹³¹

Z ustanovení § 17 ZoKV plyne, že subjektem práva na stávku může být jen odborová organizace, která je jediná oprávněna vyhlásit a zahájit stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. A také je to stejná odborová organizace, jež vyhlásila nebo rozhodla o zahájení stávky, která rozhoduje o jejím konci. O ukončení stávky musí bez zbytečného odkladu písemně informovat zaměstnavatele.¹³²

¹³¹ Viz. § 25 ZoKV

¹³² Viz. § 26 ZoKV

4.4.4 Odpovědnost za škodu v souvislosti se stávkou

Po rozhodnutí o zákonnosti stávky, je zde možnost opravného prostředku (odvolání) a za určitých podmínek jsou přípustné i mimořádné opravné prostředky. Je tedy zřejmé, že tyto soudní instituty nemají ani tak význam pro průběh konkrétní stávky, jako spíše na řešení odpovědnosti za škodu stávkou vniklé. Pokud soud pravomocně rozhodne o tom, že byla stávka nezákonná, odpovídá zaměstnavateli odborová organizace, která stávku vyhlásila, za vzniklou škodu podle občanského zákoníku, dále jen OZ.

Odpovědnost za škodu řeší ustanovení § 23 ZoKV, podle kterého si za škodu odpovídají zaměstnavatel s účastníkem stávky navzájem, podle OZ. Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou si navzájem neodpovídají a co se škody, k níž došlo při zabezpečování činností podle § 19 ZoKV týče, odpovídají si podle zákoníku práce. Odborová organizace, jež rozhodla o zahájení stávky, odpovídá podle OZ zaměstnavateli za škodu, k níž došlo z důvodů neposkytnutí nezbytné součinnosti při zabezpečení činnosti a provozu zařízení podle ustanovení § 19 odst. 1 ZoKV.¹³³

„Odpovědnost odborové organizace vůči zaměstnavateli podle občanského práva je logická a nemusela v zákoně vůbec být zdůrazňována. Pro účastníka stávky je takto upravená náhrada škody vybočením z pravidla, že škoda způsobená při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s tím, je posuzována podle zákoníku práce. Je sice zřejmé, že stávkující nevykonává práci, jestliže však je stávka legální, uplatňuje své právo vyplývající z pracovněprávního vztahu. Přímá souvislost s výkonem práce je zřejmá.“¹³⁴

Občanskoprávní odpovědnost za škodu by se určitě měla uplatňovat v situacích tzv. *excesu*, tedy v případě, že se zaměstnanec chová způsobem, který řádnému vedení stávky neodpovídá a zároveň nevykonává nic, co by souviselo s jeho pracovními právy a povinnostmi.

¹³³ Viz. § 23 ZoKV

¹³⁴ Galvas, M., Stávka a právo na stávku. Masarykova universita, Brno: 1993. s. 27

4.4.5 Výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Výluka je částečným nebo úplným přerušením práce, ze strany zaměstnavatele. Jde o výjimečné opatření, o krajní prostředek, který má pomoci zaměstnavateli čelit požadavkům smluvní strany kolektivního vyjednávání v případě, že je považuje za nepřijatelné.¹³⁵

Výluka, na rozdíl od práva na stávku není obsahem Listiny základních práv a svobod ČR, ale jejich společným znakem, je jediný právní předpis, který oba instituty upravuje a tím je ZoKV. Zákonná výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být uskutečněna pouze v mezích a za podmínek v ZoKV stanovených, v jiných případech zákonná výluka možná není.

K vyhlášení výluky může zaměstnavatel přistoupit v případě, že nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádaly o řešení sporu rozhodce. Alespoň tři pracovní dny před vyhlášením výluky je zaměstnavatel povinen oznámit odborové organizaci termín zahájení výluky, její rozsah, důvody a cíle a taktéž jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž bude výluka uplatněna. Zaměstnance, vůči nimž bude výluka uplatněna, musí zaměstnavatel informovat taktéž ve lhůtě tří pracovních dnů před zahájením.¹³⁶

Nezákonnost výluky je v ZoKV formulována obdobně jako v případě stávky. Nezákonná je taková výluka, u které nejsou splněny podmínky dané ustanovením § 27 ZoKV, zmíněné v předchozím odstavci a taková výluka, jež je vyhlášena v době mimořádných opatření, popř. branné pohotovosti státu. Nesmí být vyhlášena výluka, jež by se vztahovala na zaměstnance zdravotnických zařízení, zařízení sociální péče, pokud by výlukou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů. Podobně nesmí být vyhlášena výluka, která by se vztahovala na příslušníky sborů požární ochrany, zaměstnance závodních jednotek požární ochrany, členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanců zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku. Zákonná výluka se nesmí vztahovat na zaměstnance při obsluze

¹³⁵ Galvas, M., Kolektivní pracovní spory. In: Glavas, M., Pracovní právo. Masarykova univerzita. Brno: 2012. s. 726

¹³⁶ Viz. § 27 ZoKV

zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem, zařízením ropovodů nebo plynovodů a na zaměstnance pracující v oblastech postižených živelnými událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření. Výluka je nezákonná, pokud se vztahuje na soudce, státní zástupce, příslušníky ozbrojených sil a ozbrojených sborů při řízení a zabezpečování letového provozu.¹³⁷

Aktivně legitimováni k podání návrhu (žaloby na určení) na určení nezákonnosti výluky jsou odborová organizace a státní zástupce. K rozhodování je příslušný krajský soud, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, proti němuž tento návrh směřuje. Stejně jako v případě stávky postupuje soud při rozhodování podle občanského soudního řádu, upravující řízení v prvním stupni, přičemž podání návrhu na určení nezákonnosti výluky taktéž nemá odkladný účinek.¹³⁸

Zaměstnanci, jenž byl na výkonu své práce omezen vyhlášením výluky a práci tak nemohl vykonávat, přísluší náhrada mzdy. V případě zákonné výluky, musí být výše náhrady rovna polovině průměrného výdělku zaměstnance. Pokud by soud pravomocně rozhodl o nezákonnosti výluky, nemohla by nemožnost výkonu práce zaměstnancem spojována s náhradou podle předchozí věty, a tudíž by byla posuzována podle ustanovení § 208 ZP, jakožto jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele.¹³⁹ Zaměstnanci by tak příslušela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, jelikož nemohl konat práci pro překážku na straně zaměstnavatele.

Právní úprava výluky je v otázkách odpovědnosti za způsobenou škodu stejná, jako je tomu u stávky.

„Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance, vůči němuž byla uplatněna výluka, se posuzují tak jako by k výluce nedošlo. Pro účely důchodového pojištění se při stanovení osobního vyměřovacího základu doba výluky nezahrnuje do rozhodného období. Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb se přihlíží k poklesu příjmů z důvodů

¹³⁷ Viz. § 28 ZoKV

¹³⁸ Viz. § 29 ZoKV

¹³⁹ ZoKV na toto odkazuje v ustanovení § 30 odst. 1) v první větě. Zákon sice odkazuje na ustanovení § 130 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, tedy již neplatnou normu. Dle mého názoru ovšem nic nebrání analogicky aplikovat význam ustanovení na nový zákoník práce.

výluky.“¹⁴⁰ V otázce zjišťování příjmu podle předchozí věty, ZoKV neposuzuje institut stávky a výluky stejně.

Stejně jako o zahájení výluky, tak i o skončení rozhoduje zaměstnavatel a to i v případě, že její nezákonnost pravomocně konstatoval soud. Na rozhodnutí soudu o nezákonnosti výluky musí zaměstnavatel reagovat jejím neprodleným ukončením. O ukončení výluky je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu písemně informovat odborovou organizaci a taktéž zaměstnance, vůči nimž byla výluka uplatněna, přičemž zákon o písemné formě u vyrozumění zaměstnanců nehovoří.

V komentáři k zákoníku práce, autor nastiňuje situaci, že by výluka mohla být vyhlášena mimo jiné jako protiopatření ke stávce zaměstnanců.¹⁴¹ Je ovšem otázkou, proč by se k tomuto rozhodnutí, v komentáři k zákoníku práce popsaném, zaměstnavatel uchýloval, vzhledem k tomu, že po dobu výluky náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši poloviny jeho průměrného výdělku. Z toho vyplývá, že přerušení práce, ze strany zaměstnavatele výlukou, jde k jeho ekonomické tíži více, než přerušení práce stávkou. *„Rozumné ekonomické chování jakéhokoli zaměstnavatele v podstatě neumožňuje, aby výlukou realizoval. Popsané zákonné atributy výluky tak představuje de facto mrtvé ustanovení zákona, neboť z aplikační praxe nejsou známy případy, kdy by zaměstnavatele tohoto krajního prostředku využil.“*¹⁴²

¹⁴⁰ Viz. § 30 odst. 3 ZoKV

¹⁴¹ Jouza L., Salačová M., Zákoník práce s komentářem. Poradce 2012/6-7. Český Těšín: Poradce s.r.o. 2012. s. 35

¹⁴² Brůha, D., Kolektivní vyjednávání. In: Hůrka, P. Pracovní právo, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 497-498

5. Plánovaný zákon o stávce a výluce

5.1 Stávající stav

Součástí ústavního pořádku ČR, je zákon č. 2/1993 Sb.,¹⁴³ Listina základních práv a svobod (dále jen Listina), který v článku 27 odst. 4 garantuje obecné právo na stávku, za podmínek stanovených zákonem. Tohoto práva na stávku, se lze domáhat pouze v mezích prováděcího předpisu, kterým je v současnosti pouze ZoKV. Tento zákon ovšem upravuje právo na stávku pouze v situaci sporu o uzavření kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Judikatura¹⁴⁴ nepřipouští, aby se podle ZoKV posuzovaly takové stávky, které nesouvisí se sporem o uzavření kolektivní smlouvy a to ani analogicky. Zároveň ovšem stanovuje, že právo na stávku lze vykonat i za účelem obrany hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele. Vzhledem k faktu, že ZoKV nabyl účinnosti před Listinou, je zřejmé, že zákonodárce plánoval vydat takový zákonný předpis, který by tuto „mezeru“ vyřešil.

Snahy o přijetí obecné právní úpravy o stávce a výluce se datují do let 1997 a 2011 a souvisí s politickými stávkami. Usnesením vlády č. 444/2011 z 11. 6. 2011, vláda uložila zahájit činnost na přípravě zákona o stávce a výluce ministrům spravedlnosti a práce a sociálních věcí. Zákon byl zařazen do legislativního plánu vlády pro rok 2012 s tím, že by mělo být právo na stávku a výluku jako krajní prostředky ochrany hospodářských a sociálních zájmů v právním řádu ČR s účinností od 1. 7. 2013.¹⁴⁵

Institut stávky je jakožto prostředek ochrany práv a oprávněných hospodářských a sociálních zájmů zmíněn v našem právním řádu v ústavním zákoně č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti ČR, v článku 5, upravujícím nouzový stav a dále v zákoně č. 240/2000 Sb., krizový zákon¹⁴⁶, který je prováděcím předpisem zmíněného

¹⁴³ ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

¹⁴⁴ Rozsudek NS ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹⁴⁵ Strana 7 Věcného záměru zákona o stávce a výluce dostupný na stránkách Vlády ČR:

<http://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/ria/databaze/Vecny-zamer-zakona.doc>

[Datum náhledu: 19. 3. 2013]

¹⁴⁶ Zákon č. 240/2000 Sb., ve znění pozd. předpisů, o krizovém řízení a o změně některých zákonů.

ústavního zákona, v ustanoveních § 3, o stavu nebezpečí a § 5, ve kterém omezuje právo na stávku při vyhlášení nouzového stavu.

Potřeba upravit obecně právo na stávku a výluku pramení též ze situace, kdy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci mohou vzniknout spory, které se netýkají uzavření kolektivní smlouvy, ale souvisí s oprávněným zájmem ochrany hospodářských nebo sociálních potřeb (zájmů, práv) zaměstnanců. Plánovaný zákon by tak měl naplnit obecný smysl čl. 27 odst. 4 a čl. 41 Listiny.

5.2 Návrh řešení věcného záměru

Věcný záměr zákona o stávce a výluce pracuje se třemi možnými variantami, přičemž první variantou (tzv. nulovou) se zabývat nebudeme, jelikož předpokládá zachování dosavadního právního stavu, a ten byl popsán v předchozích částech. Nutno dodat, že i dvě ostatní varianty, se svou koncepcí opírají o úpravu ZoKV a přejímají mnoho ustanovení tohoto zákona. Pro nulovou variantu hovoří názor záměru, který říká, „že současný právní stav je sociálními partnery přijímán, judikatura je ustálená“.¹⁴⁷

Ze stavu současné právní úpravy ovšem nelze jednoznačně hodnotit, které ze stávek (pokud se nejedná o stávku podle ZoKV) jsou zákonné, práva a povinnosti účastníků a organizátorů stávky, jejich odpovědnost za případné škody, atd.

Varianty druhá a třetí se od sebe neliší ani tolik obsahově, jako spíše svou systematickou, resp. pojetím. Plánovaný zákon se může vydat cestou, kdy bude upravovat pouze kolektivní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a ostatní stávky, týkající se např. protestů proti sociálním a hospodářským reformám (politické stávky) nebudou zákonem upraveny. Eventuálně se zákon může zabývat všemi stávkami, které uplatňují ochranu hospodářských a sociálních zájmů obecně, nejen těmi, které směřují výlučně proti zaměstnavateli, což by představovalo širší provedení článku 27 odst. 4 Listiny.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 32

¹⁴⁸ Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 7-8

5.2.1 Varianta 2

Tato varianta, ať už se zákonodárce vydá cestou obecného pojetí stávky, nebo pouze úpravou stávky na podporu zaměstnanců v kolektivních pracovních sporech, předpokládá, zrušení převážné většiny ustanovení ZoKV týkajících se stávky a výluky ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy. Úprava těchto vztahů má přejít pod nový zákon o stávce. Týkalo by se to všech ustanovení od § 16 odst. 2 o definici stávky, až po § 31 o ukončení výluky. V ZoKV by tak zůstaly pouze tzv. speciální ustanovení, jimiž jsou § 16 odst. 1 (stávka jako krajní prostředek po řízení před zprostředkovatelem), § 20 písm. a) a b), (nezákonnost stávky z důvodu neproběhlého řízení před zprostředkovatelem, zahájeného řízení před rozhodcem a po uzavření kolektivní smlouvy), § 27 odst. 1 a § 28 písm. a) a b), která jsou obdobná jmenovaným, pouze se týkají výluky.¹⁴⁹

Z důvodu přehlednosti tato varianta navrhuje, aby se nový zákon o stávce stal zákonem obecným (*lex generalis*) a stanovil výjimky, které budou obsahem „zbytku“ ZoKV, jenž bude představovat normu speciální (*lex specialis*). V rámci mezirezortního připomínkového řízení, byla této variantě vyčítána uživatelská nepřehlednost, s čímž nelze jinak, než souhlasit.¹⁵⁰

5.2.2 Varianta 3

Třetí varianta byla po mezirezortním připomínkovém řízení zjednodušena. Původně měl být ZoKV zrušen poté, kdy se ustanovení, týkající se kolektivního vyjednávání (§ 1 až § 15 ZoKV) přesunou do ZP. Od tohoto záměru bylo ustoupeno a zmíněná ustanovení by v rámci této varianty zůstaly v ZoKV. Co by ovšem v ZoKV, na rozdíl od druhé varianty nezůstalo, jsou speciální ustanovení, která byla zmíněna v předchozí podkapitole. Ty by se přesunuly, jakožto speciální úprava do nového zákona o stávce a výluce.¹⁵¹

¹⁴⁹ Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 10

¹⁵⁰ Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 12

¹⁵¹ Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 31

5.3 Plánované obsahové náležitosti zákona o stávce a výluce

Je zřejmé, že plánované varianty se od sebe liší pouze svou formou. Co se obsahu věcného záměru nového zákona o stávce a výluce týče, ve velkém rozsahu přejímá ustanovení ZoKV.

Týká se to ustanovení definující stávku a solidární stávku, organizátora stávky, kvóra potřebného při hlasování o stávce, bránění účasti na stávce a donucování k účasti, náhledu na pracoviště, součinnost organizátora stávky, návrhu na určení nezákonnosti stávky, pracovněprávních nároků souvisejících s účastí na stávce, odpovědnosti za škodu, nároků v oblasti některých sociálních systémů a dávek, zákazu přijímání náhrady za účastníky stávky a ukončení stávky. Mnoho z vyjmenovaných ustanovení jsou věcným záměrem přejímána, jelikož jsou ZoKV upravena v takové podobě, která nepotřebují jakkoliv modifikovat.

Změn se v návrhu dočkalo ustanovení o důvodu vyhlášení stávky. Záměr tak navrhuje toto znění: „*Při uplatňování (ochraně) hospodářských a sociálních zájmů může být jako krajní prostředek vyhlášena stávka.*“ Znění tak reprezentuje širší pojetí naplnění článku 27 odst. 4 Listiny, které již nemá směřovat pouze proti zaměstnavateli.

Dostát změn má též definice účastníka stávky, kterým má být v novém zákoně ten zaměstnanec, který s ní souhlasil při hlasování o stávce, nebo kdykoli v jejím průběhu.¹⁵² Dle mého názoru tento návrh vzbuzuje pochybnosti v souvislosti s dalším bodem, který se týká informační povinnosti organizátora stávky. Podle věcného záměru by organizátor stávky měl písemně informovat zaměstnavatele alespoň pět pracovních dnů předem o důvodech a cílech stávky, datu zahájení stávky, počtu účastnících se zaměstnanců, a seznamu pracovišť, která nebudou, byť i částečně, během stávky v provozu. Kromě delší lhůty (ze tří na pět pracovních dnů) se návrh od ZoKV neliší. Věcný záměr ovšem počítá s informační povinností organizátora o jmenném seznamu účastníků stávky, který má být zaměstnavateli poskytnut minimálně 24 hodin před zahájením stávky.¹⁵³ Dle mého názoru, který byl vyjádřen již výše v části o stávce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, je potřeba zaměstnavatele vědět o

¹⁵² Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 14

¹⁵³ Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 17

každém konkrétním účastníku stávky „ex ante“ přeceňovanou záležitostí. V praxi se tak může stát, že souhlasně se ke stávce postaví potřebná část zaměstnanců, ta bude také ve jmenném seznamu, ale od reálné skupiny stávkujících se bude lišit (vzhledem k právu zaměstnance se ke stávce kdykoli připojit).

Věcný záměr zákona o stávce a výluce doporučuje třetí variantu s tím, že je lepší a přehlednější, pokud bude úprava obou institutů stávky a výluky soustředěna v jednom zákoně, včetně speciálních ustanovení a ustanovení, týkající se kolektivního vyjednávání by zůstala ponechána v ZoKV.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Věcný záměr zákona o stávce a výluce, s. 33

6. Kolektivní vyjednávání a řešení sporů z kolektivního vyjednávání de lege ferenda

Okamžik zahájení řízení před rozhodcem vybraným ministerstvem, tak jak je určeno v aktuálním znění ZoKV, dle mého názoru zbytečně vzbuzuje u smluvních stran nejistotu. Dle zákona je to moment doručení rozhodnutí ministerstva rozhodci. Ten se posléze musí seznámit s předmětem sporu a v patnácti denní lhůtě informovat smluvní strany o svém rozhodnutí. Rozhodnutí ministerstva ve chvíli, kdy dojde rozhodci, ovšem není pravomocné. Pravomocným se stává po uplynutí patnácti denní lhůty na podání rozkladu proti rozhodnutí ministerstva, nebo dříve, pokud se strany vzdají tohoto práva. Obdobný problém nalezneme v ustanovení o určení zprostředkovatele ministerstvem s tím rozdílem, že zde se na lhůtě pro návrh řešení sporu mohou strany dohodnout odlišně od ZoKV. Potřeba přesného stanovení momentu zahájení řízení, v tomto případě není o nic menší. Od účinnosti správního řádu tak v praxi rozhodce a zprostředkovatel čekají na právní moc rozhodnutí o určení jejich osoby a seznamují se s předmětem sporu. Je zde tedy zřejmý nesoulad mezi ZoKV a správním řádem, který by se dle mého názoru dal vyřešit tím, že ZoKV vyčlení problematiku rozhodování ministerstvem o rozhodci a zprostředkovateli z působnosti správního řádu, nebo stanoví za počátek řízení šestnáctý den po rozhodnutí ministerstvem, eventuálně dřívější dobu v případě, že se smluvní strany vzdají práva na opravný prostředek.

Preciznější zpracování by ZoKV zasloužil též v části řízení před zprostředkovatelem v souvislosti s možnou stávkou. Pokud se po neúspěšném řízení smluvní strany neobráťí se sporem na rozhodce, vzniká zde oprávnění přistoupit ke krajnímu řešení. Řešení sporu prostřednictvím stávky je nátlakovým řešením, které mezi strany sporu někdy nepřinese smír, ale spíše vášně. Dle mého názoru jsou někdy řízení před dvěma zprostředkovateli a jedním rozhodcem lepším řešením než jediná stávka. Nutno ovšem dodat, že v některých situacích, kdy neexistuje elementární vůle k vyjednávání a kompromisu nezbyvá než ke stávce přistoupit. Je ovšem potřebné se vždy zamyslet nad všemi možnými důsledky takového kroku. Stávka může přispět k narušení sociálního dialogu při vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy, ale taktéž nutně vede ke vzniku škod.

Jaké možnosti má v tomto směru zákonodárce na změnu zákona? Posílit roli zprostředkovatele, resp. význam jeho řízení. Obligatorně ustanovit, že pokud řízení před zprostředkovatelem, který byl vybrán smluvními stranami, skončí neúspěšně, musí se před případnou stávkou obrátit na ministerstvo se žádostí o výběr zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů. Domnívám se, že zprostředkovatel, vedený ministerstvem v seznamu, má lepší předpoklady k smírnému moderování sporu a jeho zdařilému ukončení. Ostatně musí splňovat předpoklady, které ukládá vyhláška MPSV.

Úloha zprostředkovatele byla vždy charakterizována jako role mediátora, moderátora sporu, který má napomoci stranám najít společnou řeč. ZoKV ovšem nezakládá zprostředkovateli povinnost se se zástupci smluvních stran sejít a tím naplnit tuto úlohu. Zprostředkovatel se tak svou činností podobá spíše rozhodci, s tím rozdílem, že jeho návrh není pro smluvní strany závazný. Zákon by tudíž měl zprostředkovateli uložit povinnost, hledat kompromis ve sporu se stranami osobně a nikoli mu umožňovat o návrhu rozhodnout tzv. „od stolu“.

Lhůty dané ZoKV, mají až na výjimku v podobě obligatorní lhůty na rozhodnutí rozhodce charakter dispozitivní. Lhůtou, na které se strany mohou domluvit, je též sedmidenní lhůta pro odpověď smluvní strany na návrh kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy mají často 10 až 20, ale někdy i více stran. Pokud se mezi smluvními stranami nenajde vůle tuto lhůtu prodloužit, může se oblát dostat při přípravě odpovědi návrhu do časové tísně. Dle mého názoru by příhodnější bylo nastavit lhůtu delší, např. 15 dnů. Taková lhůta nebrání stranám proces negociace přiměřeně zkrátit, ale taktéž poskytuje dostatečný prostor pro řádné projednání.

Podobné nejasnosti vzbuzuje též lhůta pro předložení návrhu zprostředkovatelem, která je stanovena dispozitivně na 15 dnů. Celková dispozitivní lhůta na vyřešení sporu v řízení před zprostředkovatelem, je zákonem stanovena na 20 dnů. Nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiných lhůtách (což se často stává), může se teoreticky stát, že na posouzení zprostředkovatelského návrhu budou mít strany pouhých pět dnů. Zákonodárce by mohl odvozovat lhůtu pro završení řízení od doručení návrhu zprostředkovatele stranám, nikoli od zahájení řízení. Tak by

se lhůta pro posouzení návrhu stranami stala pevně stanovenou, což by posílilo právní jistotu. Tato lhůta by mohla být např. desetidenní, nebo patnáctidenní.

V části o informační povinnosti odborové organizace bych se nechal inspirovat věcným záměrem zákona o stávce a výluce. V zájmu principu šetření práv osob zúčastněných na stávce a práv zaměstnavatelů by nebylo od věci prodloužit lhůtu na písemné oznámení o stávce na pět pracovních dnů. Myslím si, že v praxi organizátoři stávky o jejím zahájení vědí delší než tří či pětidenní lhůtě a zaměstnavateli toto prodloužení může ulehčit situaci při organizaci přípravy na stávku. Nutno dodat, že stejným způsobem by se musela prodloužit lhůta ve vztahu k zaměstnavateli před zahájením výluky. V ustanovení, které odborové organizaci ukládá povinnost informovat zaměstnavatele o pracovištích, jež nebudou během stávky v provozu, by se mohla objevit povinnost informovat také o pracovištích, která na svém provozu budou omezena. Zaměstnavatel by tak mohl předejít problémům s těmito pracovišti tím, že zde během stávky přesune volnou pracovní sílu.

7. Kolektivní vyjednávání ve Velké Británii

Spojené království Velké Británie a Severního Irska (dále jen VB) je zemí, jejíž ústavní právo se nezakládá na psané ústavě. Tudíž ani právu na kolektivní vyjednávání legislativa VB nepropůjčuje sílu ústavního zákona. Zaměstnanecké odbory jsou ve VB zakládány od roku 1867, kdy byly odbory, na návrh Královské komise dekriminálnízovány.

7.1 Svoboda sdružování

Svoboda sdružování, která zahrnuje ve VB právo zaměstnanec stát se členem odborové organizace (trade union) v sobě zahrnuje též oprávnění zdržet se takového členství a tudíž nebýt k tomu nucen, tzv. „právo se distancovat“ (right to dissociate). Přestože je svoboda sdružování již od 19. století obecným sociálním právem, v současné době je podporována též pozitivním právem, které je reprezentováno zákonem o odborových a pracovních vztazích (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*, dále jen TULRCA).¹⁵⁵ Jde o zákon upravující britské pracovní právo, který byl Parlamentem schválen v roce 1992. Zákon je účinný v celé Anglii, Walesu, Skotsku a částečně též v Severním Irsku. Právo obsažené v zákoně TULRCA existuje ve více, či méně podobné formě již od roku 1906, kdy byl vydán *Trade Disputes Act*. Tento zákon mimo jiné zavedl pravidlo, že odbory nemohou být zažalovány o náhradu škody, ke které došlo v přímé souvislosti se stávkou.¹⁵⁶

Zákon svým zněním chrání zaměstnanec před propuštěním ze zaměstnání, či jinou formou znevýhodnění z důvodů jeho členství v nezávislé odborové organizaci, jeho činnosti v odborové organizaci, účasti na jejích aktivitách mimo pracovní dobu, či v pracovní době (pokud k tomu dal zaměstnavatel souhlas, nebo tuto možnost má zaměstnanec v pracovní smlouvě) a před dalšími možnými důvody propuštění

¹⁵⁵ Svoboda sdružování ve Velké Británii, dostupné na:
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/FREEDOMOFASSOCIATION-EN.htm>
[datum náhledu: 9. 3. 2013]

¹⁵⁶ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, dostupné na:
http://en.wikipedia.org/wiki/TULRCA_1992#cite_ref-1 [datum náhledu: 8. 3. 2013]

spojenými s členstvím v odborové organizaci.¹⁵⁷ V oddílu 137 zákon zakazuje zaměstnavateli nepřijmout uchazeče z důvodů, že je, či není členem zaměstnaneckých odborů. Pozoruhodné je, že se tato ochrana uchazeče nevztahuje na zmíněné aktivity v odborové organizaci, tak jak je tomu v oddílu 152. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, který je představitelem odborové organizace u něho působící (resp. zaměstnavatelem uznané odborové organizace jako subjektu kolektivního vyjednávání) pracovní volno pro potřeby a povinnosti vycházející z takovéto funkce v odborové organizaci.¹⁵⁸

Zaměstnavateli je zakázáno nutit zaměstnance pod pohrůžkou propuštění ze zaměstnání ke členství, či vystoupení z odborové organizace. Tyto práva a povinnosti, včetně těch, která nebyla výše zmíněna, jsou právně vymahatelná, před „pracovními soudy“ (Employment Tribunals někdy též Industrial Tribunals, ze kterých vznikly). Výkon těchto soudů je v případě porušení zákona podporován širokou škálou možných opatření, včetně uznání odškodnění, nebo vyhlášení předběžného opatření (interim relief). Vývoj těchto práv byl ovlivněn mezinárodními normami práce, především úmluvami MOP a Evropskou úmluvou o lidských právech.¹⁵⁹

Mezi zákony upravující odborová práva ve VB se řadí také „Pravidla pro hromadné propouštění a převody podniků“ (Collective Redundancies and Transfer of Undertakings Regulations), která byla schválena v roce 1995 a změnila pravidla pro konzultaci předcházející kolektivnímu propouštění. Před účinností této normy byly odbory jakožto zástupce zaměstnanců jediným subjektem, se kterým mohl zaměstnavatel konzultovat plánované hromadné propouštění.¹⁶⁰ Od 26. října 1995, může zaměstnavatel tuto konzultační povinnost splnit i projednáním s jiným subjektem zastupujícím zaměstnance než odborovou organizací, ovšem minimálně 30 dnů před propuštěním prvního zaměstnance. Tato povinnost se vztahuje na plánované propuštění minimálně 20 zaměstnanců jediného podniku v časovém horizontu 90 dnů.

¹⁵⁷ Viz. TULRCA, oddíl 152, aktuální znění dostupné na:
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents> [datum náhledu: 8. 3. 2013]

¹⁵⁸ Viz. TULRCA, oddíl 168

¹⁵⁹ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/FREEDOMOFASSOCIATION-EN.htm>
[datum náhledu: 9. 3. 2013]

¹⁶⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/UNIONRIGHTS-EN.htm>
[datum náhledu: 9. 3. 2013]

V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl propustit 100 a více zaměstnanců, musí vyjednávání zahájit minimálně 90 dnů před započítáním propouštění.¹⁶¹

7.2 Zákonná úprava kolektivního vyjednávání ve Velké Británii

Zákon TULRCA se dělí do sedmi částí. Z obsahu zákona lze specifikovat čtyři zásadní principy, či úkoly. Zákon definuje odborové organizace a okolnosti, za kterých se stávají subjekty práv a povinností. Chrání práva zaměstnanců a jejich oprávnění vstupovat a vystupovat do odborových organizací, aniž by za to byli postihováni jakoukoli formou diskriminace, či jinou újmou. Dále zákon stanovuje právní rámec, podle kterého mohou odborové organizace vykonávat právo na kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli a jejich organizacemi, za účelem zlepšení pracovních podmínek a podnikových norem. A v neposlední řadě zákon chrání práva zaměstnanců organizovaných v odborech, opravňuje je si svá práva v krajních případech vymoci stávkami a podporuje je v kolektivních sporech. Zákon prošel od svého schválení mnoho novelizacemi, aby se stal konformním s mezinárodním pracovním právem.¹⁶²

Kolektivní vyjednávání je upraveno v části průmyslových vztahů (industrial relations). Tato část definuje kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání, reguluje vykonatelnost kolektivních smluv a upravuje pravidla pro zveřejňování informací pro účely kolektivního vyjednávání. Pro účely zákona, vymezuje kolektivní smlouvy jako jakékoli ujednání (agreement) nebo uspořádání vzájemných vztahů mezi odborovou organizací (organizacemi), či jejím jménem a jedním nebo více zaměstnavateli (zaměstnavatelskými asociacemi), týkající se níže popsaných záležitostí. Za kolektivní vyjednávání zákon považuje dohodovací proces (negotiations), který se týká následujících záležitostí:¹⁶³

¹⁶¹ Collective Redundancies and Transfer of Undertakings Regulations, oddíl 3, dostupný na: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1995/2587/made> [datum náhledu: 9. 3. 2013]

¹⁶² tamtéž

¹⁶³ Viz. TULRCA, oddíl 178

- smluvních podmínek a okolností zaměstnávání, nebo podmínek pracovního prostředí, v němž mají zaměstnanci vykonávat práci
- zapojení, či nezapojení do pracovní činnosti, skončení nebo pozastavení zaměstnávání, či pracovních povinností spojených se zaměstnáváním, týkající se jednoho, či více zaměstnanců
- přidělování práce, či pracovních povinností mezi zaměstnanci a skupinami zaměstnanců
- otázek pracovní kázně
- členství zaměstnance v odborové organizaci
- zázemí pro odborové funkcionáře
- mechanismu vyjednávání, konzultací a jiných procedur spojených s výše vyjmenovanými záležitostmi, včetně uznání odborové organizace zaměstnavatelem, či asociací zaměstnavatelů jakožto subjektu zastupujícího práva zaměstnanců v těchto dohodovacích procesech, konzultacích, či přímo jejich prováděních.¹⁶⁴

7.2.1 Uznávání odborů zaměstnavatelem

Zákon jakožto „uznání odborů“ (recognition of the union) považuje proces, ve kterém zaměstnavatel nebo asociace zaměstnavatelů uznává odborovou organizaci jakožto subjekt kolektivního vyjednávání, jinými slovy, jako partnera pro sociální dialog.

Předpokladem k „uznání“ odborové organizace je existence tzv. nezávislé odborové organizace (Independent Trade Union). Zákon TULRCA považuje za takové odbory ty, které nejsou pod kontrolou zaměstnavatele, skupiny zaměstnavatelů nebo sdružení zaměstnavatelů a zároveň takové odbory, které nepodléhají jakýmkoli zásahům ze strany zaměstnavatele, skupiny, nebo sdružení zaměstnavatelů, vyplívajícím z poskytování finanční nebo materiální podpory, nebo jakýmkoli jiným způsobem, který by vedl k této kontrole, či závislosti. Za vydávání certifikátů

¹⁶⁴ Tamtéž

deklarujících nezávislost odborové organizace je zodpovědný „Certifikační úředník“ (Certification Officer).¹⁶⁵

Teprve v momentě, kdy se z nezávislé odborové organizace stane zaměstnavatelem „uznaná“ odborová organizace, získávají tím odboroví zástupci zaměstnanců zákonná práva být konzultováni například o situacích nadbytečnosti pracovních sil v podniku, které mohou být spojeny s kolektivním propouštěním, o záležitostech penzijního pojištění, zdraví či bezpečnosti. Navíc je „uznání“ předpokladem k tomu, aby měl zaměstnavatel povinnost poskytovat odborovým funkcionářům pracovní volno pro výkon jejich odborových povinností, nebo aby měl zaměstnavatel povinnost uvést ve známost informace pro kolektivní vyjednávání.¹⁶⁶

Spory týkající se tohoto „uznávání“ a jejich řešení má na starosti „ústřední smírčí komise“ (The Central Arbitration Committee, dále jen CAC) Jedná se o stálý, nezávislý úřad (kvazi-soudní), disponující zákonnými pravomocemi, který rozhoduje spory v Anglii, Skotsku a Walesu, které se týkají zmíněného „uznávání“ odborových organizací, dále spory o zveřejňování informací pro účel kolektivního vyjednávání, spory o povinnostech zaměstnavatele k projednávání a informování zaměstnanců, a další spory.¹⁶⁷

Než spor CAC rozhodne, podniká jednání a řešení sporu před „poradní, smírčí a arbitrážní službu“ (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), dále jen ACAS. ACAS je úřad, který od roku 1974 působil bez zákonného rámce, ale od roku 1992 je součástí zákona TULRCA. Úřad se mediační formou snaží strany sporu dohodovacím procesem přivést ke smírnému řešení. Až v případě, že smluvní strany nenaleznou společnou řeč pro kolektivní vyjednávání, rozhodne o postupu meritorně CAC.¹⁶⁸

Zmíněný proces nápadně připomíná řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem v ČR.

¹⁶⁵ Viz. TULRCA, oddíl 5

¹⁶⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/RECOGNITION-EN.htm>
[Datum náhledu: 10. 3. 2013]

¹⁶⁷ Informace o The Central Arbitration Committee, dostupné na: <http://www.cac.gov.uk/>
[Datum náhledu: 12. 3. 2013]

¹⁶⁸ Mizon, K., The resolution of employment disputes in the UK, 2007, s. 7 dostupné na:
<http://www.gtp.com.au/irswa/inewsfiles/THE%20RESOLUTION%20OF%20EMPLOYMENT%20DISPUTES%20IN%20THE%20UK.doc> [Datum náhledu: 15. 3. 2013]

7.2.2 Druhy kolektivních smluv

Kolektivními smlouvami, které ve VB zaujímají nejdůležitější místo v hierarchii, jelikož se týkají největšího počtu zaměstnanců, jsou „odvětvové“ kolektivní smlouvy (Industry-wide Agreements). Smluvními stranami jsou zaměstnavatelské asociace a odborové organizace, či jejich konfederace. Ovlivňují všechny zaměstnance daného odvětví, pokud jsou zaměstnání společností, která je členem dané vyjednávací asociace zaměstnavatelů. K vyjednávání o odvětvových kolektivních smlouvách může docházet na půdě „Společných průmyslových rad“ (Joint Industrial Councils), „Národních společných průmyslových rad“ (National Joint Industrial Councils) nebo „Národních společných výborů“ (National Joint Committees/Councils).¹⁶⁹

Významnými, a také využívanými, jsou „podnikové“ kolektivní smlouvy (Company Agreements), které jsou uzavírány mezi jednotlivými zaměstnavateli a jednou nebo více odborovými organizacemi. Tyto smlouvy jsou uzavírány jednak za jednotlivé provozy, či pobočky, ale i za celý podnik. „Oblastní“ kolektivní smlouvy (District Agreements) byly uzavírány mezi odbory a zaměstnavateli a svou působností měly pokrývat specifickou lokalitu. V současné době jsou ve VB vzácné a téměř se neuzavírají, neboť byly vytěsněny ostatními formami kolektivních smluv, ale některé existují v pletenářském průmyslu. Nejnižší úroveň kolektivních smluv ve VB zastupují „domácí“ kolektivní smlouvy (Domestic Agreements), které jsou nejčastěji uzavírány v neformální podobě na nižší, než podnikové úrovni mezi zástupci odborů (často odborovými předáky) a nižšími zástupci podnikového managementu.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Informace o kolektivních smlouvách ve VB, dostupné na:
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/COLLECTIVEAGREEMENT-EN.htm>
[Datum náhledu: 12. 3. 2013]

¹⁷⁰ Tamtéž.

7.2.3 Kolektivní smlouvy a jejich vymahatelnost

Právní úprava, potažmo celé pojetí kolektivních smluv je ve Velké Británii velmi odlišné od tuzemského a dle mého názoru je Britům (a taktéž ostatním národům na ostrovech žijícím) celkem příznačné.

Kolektivní smlouvy svým významem nestojí nad individuálními pracovními smlouvami a v některých konkrétních situacích mohou dokonce práva zaměstnanců upravovat méně příznivě, než individuální. „*Například zmíněné předpisy pro převod podniků stanovují výjimku pro zaměstnavatele v insolvenzi. Výjimka umožňuje dohodnout se zástupci zaměstnanců méně výhodné (z pohledu zaměstnanců) pracovní podmínky např. v oblasti mezd či pracovní doby, pakliže přijatá opatření mají vést k zachování pracovních míst. Opatření zhoršující pracovní podmínky zaměstnanců by v jiných souvislostech byla považována za porušení zákona.*“¹⁷¹ Kolektivní smlouvy mohou být psané a formální, ale taktéž nepsané a neformální. Na rozdíl od mnohých zemí, britské kolektivní smlouvy nejsou ze své obecné podstaty právem vymahatelné, ale zavazují strany pod rizikem ztráty jejich cti.¹⁷²

Standardní je rozlišovat části kolektivních smluv na procesní, které upravují vztahy mezi smluvními stranami, řešení problémů individuálních zaměstnanců (disciplinární postupy, zázemí odborových funkcionářů, statuta odboru a jejich zástupců) a hmotněprávní, které zahrnují podmínky mezd, podmínky pracovního prostředí, problematiku dovolených a jiné. V praxi ovšem hranice mezi těmito částmi není mnohdy markantní. Na rozdíl o tuzemské praxe, britské kolektivní smlouvy bývají častěji uzavírány na dobu neurčitou, nicméně mnoho hmotněprávních ujednání bývá ve smlouvách každý rok znovu projednávána.¹⁷³

TULRCA, v části o vymahatelnosti kolektivní smlouvy vymezuje vyvratitelnou domněnku, že smluvní strany kolektivní smlouvy, pokud nestanoví jinak, nemají

¹⁷¹ kol. autorů: Analýza systémů sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU, dostupné na: <http://www.socialdialog.cz/images/stories/Analzyzy/Analiza-systemu-socialniho-dialogu-2012.pdf> s. 195 [Datum náhledu: 10. 3. 2013]

¹⁷² Binding in honour only

¹⁷³ Informace o kolektivních smlouvách a ve VB, dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/COLLECTIVEAGREEMENT-EN.htm> [Datum náhledu: 12. 3. 2013]

v úmyslu podmínky smlouvy právně vymáhat. V opačném případě musí být kolektivní smlouva v písemné podobě a obsahovat ujednání, jakkoli vyjádřené, stanovující, že strany určují smlouvu, nebo její část za právně vymahatelnou. Jakékoli ujednání v kolektivní smlouvě, které by zakazovalo nebo omezovalo právo zaměstnanců účastnit se stávky, nebo jiné kolektivní akce nesmí být součástí pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ledaže jsou splněny následující zákonné podmínky. Kolektivní smlouva musí být v písemné formě, obsahovat ustanovení, které výslovně stanovuje, že tyto zakazující ujednání musí nebo mohou být součástí pracovní smlouvy, kolektivní smlouva, vztahující se na zaměstnance musí být dostupná na jeho pracovišti a k dispozici k nahlédnutí v pracovní době a smluvní stranou kolektivní smlouvy musí být nezávislá odborová organizace. Individuální pracovní smlouva se zaměstnancem musí výlovně obsahovat tyto zakazující ujednání, nebo na ně alespoň odkazovat. Tato uvedená ustanovení jsou kogentního charakteru.¹⁷⁴

Kolektivní smlouvy plní účel jakéhosi návodu, či obecných ujednání napomáhajících smluvním stranám v pracovní smlouvě, nastavit smluvní vztah podle svých konkrétních a individuálních požadavků. Kolektivní smlouvy se tudíž automaticky nevztahují na všechny zaměstnance.

¹⁷⁴ Viz. TULRCA, oddíl 179 a 180.

7.3 Kolektivní pracovní spory

Kolektivními pracovními spory jsou takové spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které mají souvislost se záležitostmi kolektivního vyjednávání tak jak byly v sedmi bodech popsány výše. Takto byl spor definován již v zákoně Trade Union and Labour Relations Act z roku 1974. Zákon o zaměstnanosti (Employment Act) z roku 1982 zúžil definici sporu tím způsobem, že napříště se spor dané záležitosti musí týkat zcela nebo převážně. Tato změna vyloučila možné spory mezi zaměstnanci, kolektivní akce jako stávky na podporu jiných zaměstnanců a další, které se týkaly záležitostí kolektivního vyjednávání pouze okrajově, nebo z menší části.¹⁷⁵

Spory týkající se „uznávání“ odborů zaměstnavatelem, zveřejňování informací pro účely kolektivního vyjednávání, informační a projednací povinnosti zaměstnavatele se zaměstnanci, Evropských rad zaměstnanců má za úkol řešit CAC.

Zákon TULRCA, nastavil podmínky pro soudní vymahatelnost smluvních ujednání kolektivních smluv tak, jak bylo popsáno v předchozí části, čímž způsobil, že kolektivní spory ve VB nejsou řešeny soudní cestou, jelikož se smluvní strany na vymahatelnosti ujednání v kolektivních smlouvách domlouvají jen zřídka. Prostředky, kterých odborové organizace využívají, bývají nejčastěji stávkové pohotovosti, nebo samotné stávky. CAC může smluvním stranám pomoci dosáhnout shody, zprostředkováním smířčího řízení.¹⁷⁶

¹⁷⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/TRADEDISPUTE-EN.htm>
[Datum náhledu: 13. 3. 2013]

¹⁷⁶ kol. autorů: Analýza systémů sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU, dostupné na: <http://www.socialndialog.cz/images/stories/Analzy/Analzya-systemu-socialniho-dialogu-2012.pdf> s. 199 [Datum náhledu: 10. 3. 2013]

7.3.1 Právo na stávku

Právo na stávku ve Velké Británii a další protestní akce vychází pouze ze zvykového práva (Common Law). Neexistuje žádné pozitivní právo, které by nárok na stávku zaměstnancům přiznávalo. V rozsahu, v jakém výsada zvykového práva dovoluje odborovým organizacím a jiným zorganizovat zákonnou stávku, či jinou protestní akci v zamýšleném, či probíhajícím kolektivním sporu, naplňuje zvykové právo stejnou funkci jako pozitivní právo zakotvené v zákonech, nebo ústavních zákonech jiných srovnatelných zemích. Důležitým důsledkem absence pozitivního práva na stávku je ošidná pozice, do které se tím pádem dostávají jednotliví zaměstnanci, zúčastnění na stávce nebo jiné kolektivní protestní akci. Jednotliví stávkující se účastí na stávce mohou dostat do přímého rozporu s povinnostmi stanovenými jim individuální pracovní smlouvou, což může vést k jejich propuštění bez předchozího varování. Konkrétní stávkující je tím také závažně omezen v možnosti se případně domáhat neoprávněného propuštění ze zaměstnání a dávek sociálního zabezpečení.¹⁷⁷

O stávce musí být zaměstnavatel písemně informován sedm dnů předem. Zákonná stávka se musí týkat pouze předmětu pracovních smluv, nebo obsahu kolektivních smluv a musí mít nenásilný průběh. O stávce mají odbory povinnost uspořádat tajné hlasování a získat v něm nadpoloviční většinu hlasů zaměstnanců. Odbory musí taktéž zaměstnavatele informovat o plánované délce stávky.¹⁷⁸

¹⁷⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/emire/UNITED%20KINGDOM/RIGHTTOSTRIKE-EN.htm>
[Datum náhledu: 13. 3. 2013]

¹⁷⁸ kol. autorů: Analýza systémů sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU, dostupné na: <http://www.socialndialog.cz/images/stories/Analzyz/Analzyza-systemu-socialniho-dialogu-2012.pdf> s. 200 [Datum náhledu: 10. 3. 2013]

8. Závěr

Při předpokladu, že zájmy zaměstnanců se nejlépe hájí v případě, že jsou jejich požadavky dostatečně slyšet, je zřejmé, že nejefektivněji se tak bude dít skupinově, tedy pomocí kolektivního vyjednávání, dostatečné odborové organizovanosti, resp. reprezentace a s pomocí institutu kolektivní smlouvy. V tomto směru má Česká republika před sebou dlouhou cestu k vyrovnání se úrovní některých západních a skandinávských zemí. Pod tarifní smlouvy v těchto zemích spadá více než 80 % pracovníků v tamních národních hospodářstvích, zatímco u nás se jedná o poměr pohybující se kolem 30 %.¹⁷⁹

Ruku v ruce s využíváním kolektivních smluv jde také otázka zastoupení zaměstnanců v odborech, tedy odborová organizovanost. Na současný význam odborů ve struktuře podniku bychom našli v naší společnosti různé, někdy až nesmiřitelně rozdílné názory. Některé z těch negativních se opírají o nelichotivou nálepku odborů, jako posluhovačů minulého režimu. Pokud se ovšem oprostíme od tohoto vidění a zároveň si uvědomíme fakt, že ve vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel je první jmenovaná strana tou slabší stranou, je tuto slabší stranu nutno zákonem podporovat a chránit. Nespornou výhodou kontroly zaměstnavatele, ze strany odborů nad dodržováním předpisů je fakt, že se z povahy věci jedná o kontrolu kontinuální, kterou státní moc a její kontrolní složky v tak efektivní míře zajistit nedokáže.

Stát, resp. zákonodárce svou podporu k vytváření odborových organizací na půdě zaměstnavatele vyjadřuje „benevolentnějším“ režimem jejich vzniku. Od ostatních sdružení ve smyslu zákona o sdružování občanů má vznik odborové organizace výhodu režimu evidenčního, což nejen zjednodušuje, ale hlavně urychluje její vznik. Toto zvýhodnění, spolu s obecnou podmínkou zákona, která požaduje minimálně tři občany (zaměstnance), z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let, dokládá eminentní zájem státu na co nejširším zastoupení zaměstnanců odborovými organizacemi.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Z nálezu ÚS č. 116/2008 Sb., ze dne 12. 3. 2008, odst. 49

¹⁸⁰ Viz. ustanovení § 6 a § 9a zákona č. 83/1990 Sb., ve znění pozd. předpisů, o sdružování občanů

Zároveň je nutno si uvědomit, že vyjednávací pravomoc odborové organizace je značná, a měla by být nastavena úměrně s úrovní své reprezentativnosti. Za odborově nezastoupené zaměstnance, i přesto že jich bude naprostá většina, může vyjednávat odborová organizace, která bude v krajním případě tříčlenná. Dalším extrémem, který současný právní řád bohužel umožňuje, je situace, kdy zaměstnavatel ve svém podniku, prostřednictvím uměle vytvořené odborové organizace, která bude mít tři členy, může zhatit uzavření kolektivní smlouvy. Je to daň za současnou úpravu, která pro konformitu s Ústavou nesmí diskriminovat žádnou odborovou organizaci v podniku, i když se bude jednat o bezvýznamnou a nereprezentující entitu.

9. Resumé

This thesis called Collective bargaining and resolutions of disputes of collective bargaining in general deals with collective labour law. Especially main theme is statutory background of collective bargaining, its process and solving of disputes which may arise during this process in Czech Republic

This thesis describes historical progression of collective labour law and first labour associations and trade unions agreements in western countries, where industrial revolution took place in nineteenth century. Author enumerates sources of law which are related to freedom of association, right to collective Bargain between employers or associations of employers and trade unions, particularly conventions of International labour organization and similar international regulations of European Union.

This thesis then describes entities of collective bargaining, which are Employers and Trade unions and their associating organizations in Czech Republic.

Main part of this thesis deals with statutory framework of Collective bargaining in Czech Republic and situations of disputes between entities and possible solutions of these disputes, which are proceeding by intermediary, proceeding by arbiter and in case of unsuccessful proceeding by these persons are available rights to strike or closure of working. Thesis then describes conditions of strikes and closures, signs of unlawful strikes and closures, and legal responsibilities for unlawful strikes and closures.

As an addend value of thesis, author deals with scheduled bill of strikes and closures which should be enacted in year of 2013 by legislators in Czech Republic.

This thesis closes chapter which deals with collective bargaining in United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, its statutory background, especially Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act.

10. Seznam použitých zkratk:

ACAS	-	Advisory, Conciliation and Arbitration Service
BOZP	-	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CAC	-	The Central Arbitration Committee
CZ-NACE	-	Klasifikace ekonomických činností
ČMKOS	-	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČSFR	-	Česká a Slovenská federativní republika
ČSSR	-	Československá socialistická republika
ČSÚ	-	Český statistický úřad
EP	-	Evropský parlament
ES	-	Evropská společenství
MF	-	Ministerstvo financí
MOP	-	Mezinárodní organizace práce
MPSV	-	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NS	-	Nejvyšší soud
OECD	-	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSŘ	-	Občanský soudní řád
OZ	-	Občanský zákoník
SP	-	Správní řád
TULRCA	-	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act
ÚS	-	Ústavní soud
VB	-	Spojené království Velké Británie a Severního Irska
VS	-	Vrchní soud
ZoKV	-	Zákon o kolektivním vyjednávání
ZP	-	Zákoník práce

11. Seznam použité literatury a ostatních zdrojů:

Knižní literatura:

Bělina, M. a kol.: *Pracovní právo*. 5. doplněné a přepracované vydání.

Praha: C. H. BECK, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6

Dvořáková, Z.: *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. BECK, 2007,

ISBN 978-80-7179-893-4

Galvas, M., *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. In: *Pracovní právo 2007 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 2007

Galvas, M.: *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*,

Brno: Masarykova univerzita, 1993, ISBN 80-210-0627-7

Galvas, M.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012,

ISBN 978-80-210-5852-1

Galvas, M.: *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, 1993,

ISBN 80-210-0628-5

Hůrka, P.: *Pracovní právo*, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o.,

2011, ISBN 978-80-7380-316-2

Kottnauer, A., Štalmach, P.: *Lexikon pracovního práva*. Praha: Sagit, 1996,

ISBN 80-85789-43-4

Kottnauer, A., Týc, J.: *Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu*,

3. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2004, ISBN 80-7263-233-7

Kubínková, M.: *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*.

In: *Pracovní právo 2007 – Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Praha: ČMKOS, 2007

Šubrt, B.: *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: Paris, 1995

Švec, M.: *Kolektivně pracovní právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-308-7

Časopisecká literatura:

Vozábová, E.: *Změna podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně*. In: *Práce a mzda* 6/2008, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Šubrt, B.: *Nové možnosti obsahu kolektivních smluv podle nového zákoníku práce*. In: *Práce a mzda* 11/2006, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Šubrt, B.: *Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy*. In: *Práce a mzda* 11/2007, Příloha, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Vozábová, E.: *Způsoby řešení kolektivních sporů – řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem*. In: *Práce a mzda* 10/2007, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Cuc, R., *Kolektivní spory a možnost jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy*. In: *Práce a mzda* 10/2009, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Šubrt, B., *Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu*. In: *Práce a mzda* 12/2007, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Michal, P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. In: *Práce a mzda*, 3/2007, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Vozábová, E., *Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele*, In: *Práce a mzda* 6/2007, Praha: ASPI a. s. ISSN 0032-6208

Ostatní zdroje:

Dobiáš, Z., a kol.: *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*, Praha: ČMKOS, 2007

Jouza L., Salačová M.: *Zákoník práce s komentářem. Poradce 2012/6-7*. Český Těšín: Poradce s.r.o. 2012.

Kol. autorů ČMKOS: *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. Praha: ČMKOS, 2007

Kostadinovová, I.: *Novelizace ZP a nález ÚS č. 116/2008 Sb.*

Kostadinovová, I.: *Alternativy řešení pracovněprávních sporů – mediátor, rozhodce nebo soudce?*

Návrh – Věcný záměr zákona o stávce a výluce

Zákoné a podzákoné předpisy:

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozd. předpisů

Usnesení o vyhlášení zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, ve znění ústavního zákona č. 300/2000 Sb.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozd. předpisů

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

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozd. předpisů

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

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

Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozd. předpisů

Zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, ve znění pozd. předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozd. předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozd. předpisů

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

Vyhláška MF 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, ve znění pozd. předpisů

Sdělení ČSÚ č. 244/2007 Sb., o zavedení Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, 1992 c. 52

The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings, 1999 No. 1925

Mezinárodní právní předpisy:

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. m. s.

Charta základních práv Evropské unie, dokument č. 2007/C 303/01

Smlouva o fungování Evropské unie, dokument č. 2010/C 83/01

Úmluva MOP č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb. m. s.

Úmluva MOP č. 98, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb. m. s.

Úmluva MOP č. 135, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s.

Úmluva MOP č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání

Evropská sociální charta, zákon č. 14/2000 Sb. m. s

Dodatkový protokol k Evropské sociální Chartě, zákon č. 15/2000 Sb. m. s.

Všeobecná deklarace lidských práv, rezoluce OSN č. 217/III

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 1893/2006

Judikatura:

Rozsudek NS ze dne 20. 5. 1994, sp. zn. Cdon 8/94, Sb. č. Rc 73/1994

Rozsudek VS v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94, Sb. č. Rc 50/1995

Rozsudek NS ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 363/2002

Rozsudek NS ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001, Sb. č. Rc 63/2003

Nález ÚS č. 199/2003 Sb., ze dne 11. 6. 2003

Usnesení NS ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004

Nález ÚS ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04

Nález ÚS č. 116/2008 Sb., ze dne 12. 3. 2008

Internetové zdroje:

českojazyčné:

<http://www.law.muni.cz>

<http://www.cmkos.cz>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.psp.cz>

<http://www.osn.cz>

<http://www.akilda.cz>

<http://www.czso.cz>

<http://www.vlada.cz>

<http://www.volny.cz/akv/>

<http://www.socialnidialog.cz>

cizojazyčné:

<http://www.scholastic.com>

<http://www.ilo.org>

<http://conventions.coe.int>

<http://www.un.org>

<http://www.unhcr.org>

<http://www.echr.coe.int>

<http://eur-lex.europa.eu>

<http://www.eurofound.europa.eu>

<http://en.wikipedia.org>

<http://www.cac.gov.uk>

<http://www.legislation.gov.uk>

<http://www.acas.org.uk>

<http://www.gtp.com.au>

12. Přílohy

12.1 Sdělení ministerstva práce a sociálních věcí č. 138/2012 Sb., o rozšíření závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně

12.2 Kolektivní smlouva vyššího stupně pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu

**12.3 Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/2013 Sb.,
o uložení kolektivních smluv vyššího stupně**

12.4 Stanovy Odborového svazu pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy

12.5 Stanovy Asociace textilního - oděvního - kožedělného průmyslu