

**Západočeská univerzita v Plzni**

**PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**Katedra pracovního práva**

Diplomová práce

**MEZE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ  
V RÁMCI KOLEKTIVNÍCH SMLUV  
SJEDNÁVANÝCH NA PODNIKOVÉ ÚROVNI**

Vedoucí práce:  
JUDr. Dominik Brůha Ph.D.

Zpracovatel:  
Lukáš Matas

Plzeň 2010/2011

**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lukáš MATAS**  
Osobní číslo: **R06192**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Název tématu: **Meze kolektivního vyjednávání v rámci kolektivních smluv  
sjednávaných na podnikové úrovni**  
Zadávací katedra: **Katedra soukromého práva a civilního procesu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Kolektivní právo
3. Zásady pracovního práva a jejich uplatnění v podmínkách kolektivního vyjednávání
4. Závaznost kolektivních smluv v rámci podniku
5. Subjekty podnikových kolektivních smluv
6. Proces sjednávání podnikových kolektivních smluv
7. Obsah kolektivních smluv
8. Pracovněprávní oblast kolektivních smluv - komparace mezi zaměstnavateli z tzv. podnikatelské a z tzv. nepodnikatelské sféry
9. Mzdová oblast kolektivních smluv
10. Závěr

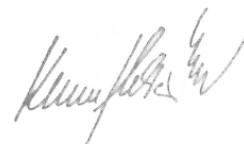
Rozsah grafických prací:  
Rozsah pracovní zprávy: 50  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná  
Seznam odborné literatury:  
viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.**  
Katedra soukromého práva a civilního procesu

Datum zadání diplomové práce: 8. března 2010  
Termín odevzdání diplomové práce: 31. března 2011



Prof. JUDr. Květoslav Růžička, CSc.  
děkan



Prof. Dr. JUDr. Karel Eliáš  
vedoucí katedry

V Plzni dne 16. listopadu 2010

## PROHLÁŠENÍ

*„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Meze kolektivního vyjednávání v rámci kolektivních smluv sjednávaných na podnikové úrovni zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury“.*

V Plzni, srpen, 2011

-----  
vlastnoruční podpis autora

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO.....</b>	<b>10</b>
1.1 Historie kolektivního pracovního práva.....	10
1.2 Současné kolektivní pracovní právo.....	10
<b>2 ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA A KOLEKTIVNÍCH SMLUV .....</b>	<b>13</b>
2.1 Základní zásady obsažené v LZPS a Zákoníku práce .....	14
2.1.1 Právo na práci a svobodnou volbu povolání.....	14
2.1.2 Právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci .....	15
2.1.3 Zásada svobody práce (zákaz nucených prací) .....	16
2.1.4 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace .....	16
2.1.5 Zásada zákazu zneužívání práv (šikana) .....	17
2.1.6 Zásada bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	17
2.1.7 Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských práv . .....	18
2.1.8 Zásada seznamování zaměstnanců s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy .....	19
<b>3 ZÁVAZNOST KOLEKTIVNÍCH SMLUV V RÁMCI PODNIKU .....</b>	<b>21</b>
<b>4 SUBJEKTY PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV.....</b>	<b>24</b>
4.1 Odborová organizace .....	25
4.1.1 Právo na odborové sdružování.....	26
4.1.2 Založení odborové organizace .....	27
4.1.3 Funkce odborové organizace .....	29
4.2 Zaměstnavatel.....	29
4.2.1 Zaměstnavatel jako osoba právnická .....	30
4.2.2 Zaměstnavatel jako osoba fyzická.....	31
4.2.3 Rada zaměstnanců.....	31
4.2.4 Zástupci pro BOZP .....	33
<b>5 PROCES SJEDNÁVÁNÍ PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV..</b>	<b>34</b>
5.1 Strategie při kolektivním vyjednávání .....	36

5.2	Fáze kolektivního vyjednávání .....	38
5.3	Kolektivní spory .....	43
5.3.1	Řízení před zprostředkovatelem.....	44
5.3.2	Řízení před rozhodcem .....	45
5.3.3	Stávka .....	45
5.3.4	Výluka.....	47
<b>6</b>	<b>OBSAH KOLEKTIVNÍCH SMLUV .....</b>	<b>49</b>
<b>7</b>	<b>PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST KOLEKTIVNÍCH SMLUV .....</b>	<b>54</b>
7.1	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti vzniku, změny a skončení pracovního poměru .....	54
7.2	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby .....	55
7.2.1	Délka stanovené týdenní pracovní doby.....	55
7.2.2	Práce přesčas a tzv. další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví dle § 93 a zákoníku práce.....	56
7.2.3	Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	57
7.2.4	Konto pracovní doby.....	57
7.2.5	Jiná úprava pracovní doby dle § 84a zákoníku práce.....	58
7.3	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP.....	59
7.4	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti cestovních náhrad .....	59
7.5	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti agenturního zaměstnávání ... ..	60
7.6	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti překážek v práci.....	61
7.7	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti dovolené .....	61
7.8	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti náhrady škody .....	62
7.9	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti péče o odborný rozvoj zaměstnanců .....	63
7.10	Meze kolektivního vyjednávání v oblasti stravování zaměstnanců a tzv. benefitů.....	64
<b>8</b>	<b>MZDOVÁ OBLAST KOLEKTIVNÍCH SMLUV .....</b>	<b>66</b>
8.1	Meze kolektivního vyjednávání u zaměstnavatelů odměňujících mzdou .....	66
8.2	Meze kolektivního vyjednávání u zaměstnavatelů odměňujících platem .....	67

<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>70</b>
<b>RESUMÉ.....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ.....</b>	<b>75</b>
Literatura.....	75
Prameny.....	76
Odborné články .....	76
Jiné zdroje.....	76
Judikatura.....	77

## ÚVOD

Pro svoji diplomovou práci jsem si vybral téma Meze kolektivního vyjednávání v rámci kolektivních smluv sjednáváných na podnikové úrovni. Toto téma jsem si zvolil především z důvodů, že jsem měl možnost nahlédnout do systému fungování odborové organizace Plzeňského prazdroje a.s. a zároveň jsem měl velmi dobrou příležitost čerpat přímo z originálních dokumentů odborové organizace a to včetně záznamů sociálního dialogu. Sociální dialog zpravidla probíhá mezi zaměstnavatelem s odborovou organizací po celý rok, což usnadňuje i výsledné vyjednávání o kolektivní smlouvě. Při svém studování dané problematiky jsem začal chápat skutečnou hodnotu kolektivního vyjednávání a postavení odborové organizace ve společnosti. Zajímavé bezesporu je i to, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvy i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Setkal jsem se i s názory, že odborová organizace není až tolik důležitá. Já avšak zastávám opačný názor, který se pokusím rozvést v mé diplomové práci.

V úvodu své diplomové práce bych se rád zaměřil na vysvětlení pojmu kolektivního pracovního práva jak z historického, tak i současného hlediska. Tato kapitola není zcela jednoznačná, neboť ani v našem právním prostředí není kolektivní pracovní právo definitivně zařazeno, což někdy může způsobovat komplikace. Poté se budu věnovat zásadám pracovního práva a kolektivních smluv, které významně ovlivňují celý proces kolektivního vyjednávání a většina je upravena v Listině základních práv a svobod nebo i v evropských úmluvách. Tyto zásady většinou vyplývají z obecných právních zásad a povědomí. Velmi podstatnou část mé diplomové práce bude tvořit charakteristika subjektů kolektivních smluv, poznání vzniku a pravomocí subjektů kolektivního vyjednávání je nezbytné pro pochopení následného procesu sjednávání podnikových kolektivních smluv, k níž následně navazuje. Je důležité správně definovat strany kolektivního vyjednávání a jejich pravomoci k čemuž mi pomůže zákon č. 2/1991 sb. o kolektivním vyjednávání. V této kapitole zároveň



poukážu na možnost řešení kolektivních sporů a v krajním případě také na stávku, která je dle mého prohrá pro obě strany, jelikož způsobuje velké ekonomické ztráty a v neposlední řadě způsobuje napětí mezi vyjednávacími stranami. Je třeba si uvědomit, že stávka by se neměla používat ke zbytečnému nátlaku, ale měla by se používat až jako prostředek poslední instance. Na závěr bych se rád věnoval pracovní právní oblasti kolektivních smluv, která má v kolektivním vyjednávání velmi významnou roli a kde je velký prostor pro vyjednávací týmy, aby blíže specifikovali v kolektivní smlouvě své požadavky. V této části se dle mého názoru dá očekávat největší aktivita vyjednávacích stran. Ve své práci bych také velmi rád upozornil na zaměstnanecké benefity, které se ve světě staly oblíbenými a v České republice se začínají rozvíjet a do budoucna by se mohli stát hlavním prvkem kolektivního vyjednávání. V závěru své diplomové práce bych se zaměřil na rozdíly v kolektivním vyjednávání, pokud jde o zaměstnavatele odměňující mzdou a u zaměstnavatelů odměňující platem.

# 1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO

## 1.1 Historie kolektivního pracovního práva

Základy moderního pracovního práva – včetně práva kolektivního – byly v západní Evropě položeny v 19. století. Je možné toto právo vnímat jako odpověď na tehdejší hospodářské a politické rozpoložení poměrů v jednotlivých zemích. Zásadním pro další vývoj byl zákon na ochranu dětské práce vydaný v Anglii roku 1802. Prvním německým zákonem na ochranu práce byl tzv. „Pruský regulativ“ z roku 1839. V té době nebyla Evropa příliš nakloněna koalicím, které byly zakazovány. Byla to opět Anglie, která jako první dala impuls zákonem z roku 1824, který umožnil vytváření zaměstnaneckých odborů za účelem zvýšení mzdy nebo zkrácení pracovní doby. V polovině 19. století už byl zákaz vzniku koalic mírněn i v ostatních zemích Evropy.<sup>1</sup>

Tehdejší zakazování koalic se dá z historického hlediska pochopit, jelikož pracovní právo nebylo oproti dnešku tolik rozvinuté a z mého hlediska se průmyslníci a ostatní zaměstnavatelé obávali zmenšení svých příjmů v důsledku již zmíněného tlaku zaměstnanců na zvyšování mezd či zlepšování pracovního prostředí. Tento trend jakéhosi strachu z odborů spatřuji i dnes.

## 1.2 Současné kolektivní pracovní právo

Pracovní právo se tradičně dělí na dvě části, a sice na individuální (nazývané též právo pracovní smlouvy) a kolektivní pracovní právo (někdy nazývané méně přesně právo kolektivní smlouvy).<sup>2</sup>

*„Individuální pracovní právo je ta část pracovního práva, která vzniká „z pracovní smlouvy“. Upravuje tedy především ty pracovněprávní vztahy, které se týkají jednotlivých pracovníků, jejich práv, nároků a povinností.*

---

<sup>1</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 428

<sup>2</sup> Tamtéž, s. 427

*Kolektivní pracovní právo upravuje práva, povinnosti a právní instituty, v nichž vystupují zvláštní subjekty – subjekty kolektivního pracovního práva.“<sup>3</sup>*

Cílem kolektivního práva ale není úprava chování jednotlivce v pracovním procesu (to je cílem individuálního pracovního práva), nýbrž tvorba příznivých podmínek všech zaměstnanců, nebo skupiny zaměstnanců<sup>4</sup> z čehož vyplývá, že odborová organizace sjednává podmínky i pro zaměstnance, kteří nejsou členy této organizace.

Kolektivní pracovní právo chápeme, jako část pracovního práva kde na jedné straně vystupuje zaměstnavatel a jeho organizace a na straně druhé vystupuje orgán, který reprezentuje zejména odborová organizace. Je také nutné říci, že nejdříve musí dojít ke vzniku individuálního pracovního vztahu a až později dochází k právnímu vztahu kolektivnímu. Pokud jsou tedy individuální pracovní vztahy podmínkou ke vzniku kolektivních právních vztahů, pak i kolektivní vztahy mají vliv na utváření a obsah individuálních pracovních vztahů. Jinými slovy, pokud by podnik neměl žádné zaměstnance, tak by kolektivní právo postrádalo svůj význam.

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

- *právo na odborovou svobodu,*
- *právo zaměstnanců a zaměstnavatelů vstupovat do organizací podle svého vlastního výběru s cílem chránit své profesionální zájmy,*
- *právo zaměstnanců podniku účastnit se rozhodování, které se týká jejich zájmů,*
- *právo na svobodné a autonomní vyjednávání,*
- *právo uzavřít kolektivní smlouvu,*
- *právo na kolektivní akce, včetně stávků.“<sup>5</sup>*

---

<sup>3</sup> Galvas, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 1993, s. 88, c.d.

<sup>4</sup> Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno 1995, s. 18

<sup>5</sup> Galvas, M. a kol., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 2004, s. 603, c.d.

Pro kolektivní pracovní právo byl důležitý náleží Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., ke kterému Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc. říká, že z tohoto rozhodnutí vyplývá, že v současném pracovním právu stále není ujasněna koncepce a postavení kolektivního pracovního práva, a že právní úprava kolektivního pracovního práva je v podstatě chaos, který nahodile upravuje jednotlivé pravomoci odborové organizace v pracovněprávních vztazích. Kolektivní pracovní právo nemá definovány žádné principy, systém nebo předmět, definuje se prostřednictvím subjektů (hlavně jako vztah mezi odbory a zaměstnavateli). Při aplikaci se často vychází ze zvyklostí, které ovšem vznikaly za odlišných ekonomických a politických podmínek.<sup>6</sup>

Kolektivní právo jako takové není upraveno jedním právním předpisem. Základními právními předpisy jsou, Zákoník práce č. 262/2006 Sb., Zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů č. 2/1991 Sb. a zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Ze zahraničních dokumentů bych rád zmínil **Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod**, která byla sjednána v Římě 4. listopadu 1950 a obsahuje v čl. 11 záruku koaliční svobody a **Evropskou sociální chartu** z 18. října 1961, která obsahuje záruku koaliční svobody (čl. 5) a právo na kolektivní vyjednávání (čl. 6).<sup>7</sup> Pro samotné kolektivní vyjednávání byl také důležitý náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.). Řekl bych, že zákonodárce by měl reagovat na stávající právní úpravu kolektivního práva a připravit ucelený a koncepční návrh. Galvas úpravu kolektivního práva v zákoníku práce popsal takto:

*„Nový zákoník práce v podstatě převzal úpravu kolektivního pracovního práva starého zákoníku práce. V kontextu jiných ustanovení se však ukazuje, že jde o úpravu nedostatečnou, která v praxi může způsobovat problémy.“<sup>8</sup>*

---

<sup>6</sup> <[http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni\\_pravo2008/files/galvas.html](http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html)>, [cit.2011-5-3]

<sup>7</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 430

<sup>8</sup> Galvas, M., K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce, In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference, Pracovní právo 2007, Třešť 2007, c.d.

## 2 ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA A KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Zásady práva, chápané jako pravidla chování se v teorii nazývají **zásadami normativního charakteru**. Jsou to normy, které se vyznačují vysokým stupněm obecnosti a jsou významné pro regulaci společenských vztahů. Jsou výsledkem práce legislativy a můžeme je nalézt přímo v textech právních norem. Jsou tudíž právně závazné a přímo aplikovatelné. Jejich smysl spočívá zejména v tom, že jsou závaznými interpretačními pravidly, podle nichž musí být realizovány a aplikovány všechny ostatní normy daného odvětví.<sup>9</sup>

Výchozí pro určení zásad pracovního práva jsou základní práva, obsažená hlavně v Listině základních práv a svobod (především v hlavě IV.), v zákoníku práce (hlava III. a IV.), ale také v mezinárodních smlouvách a dokumentech, které jsou součástí českého práva podle Ústavy České republiky (čl. 10). Z toho, že jsou **základní**, vyplývá také to, že jsou v právním řádu rozvedena a provedena formou dílčích práv.<sup>10</sup>

Vedle základních zásad typicky normativního charakteru však v textech právních norem existují také základní zásady, které jsou spíše deklamacemi, než přímo pravidly chování. Na rozdíl od zásad, které jsou kogentními normami práva, zásady deklaratorního charakteru jsou pravidly vyjadřující určité směry, vůdčí myšlenky, řídicí postuláty adresované orgánům aplikujícím právo. Tato pravidla jsou nazývána zásadami práva, jelikož určují směry tvorby a výkladu práva. Základní zásady normativního charakteru vystupují jako vůdčí ideje celého právního odvětví. Je tedy jasné, že jak legislativa tak orgány aplikující právo musí postupovat v souladu s těmito zásadami. Tyto zásady ale nejsou ustáleným „výkladem práva“, i tyto zásady musí být vykládány.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Galvas, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 1993, s. 21

<sup>10</sup> <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola2.htm>>, [cit.2011-4-6]

<sup>11</sup> Galvas, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 1993, s. 21

## 2.1 Základní zásady obsažené v LZPS a Zákoníku práce

Listina základních práv a svobod společně se Zákoníkem práce obsahují mnoho zásad pracovního práva i kolektivních smluv, přiblížit zde všechny by bylo velmi obsáhlé, a proto se zaměřím na ty z mého pohledu nejdůležitější:

- právo na práci a svobodnou volbu povolání
- právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci
- zásada svobody práce (zákaz nucených prací)
- zásada zákazu zneužívání práv (šikana)
- zásada bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských práv<sup>12</sup>
- zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace
- zásada seznamování zaměstnanců s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.<sup>13</sup>

Tyto zásady samozřejmě výraznou měrou ovlivňují kolektivní vyjednávání i samotnou kolektivní smlouvu. Nejvíce diskutovaným bodem při kolektivním vyjednávání je pochopitelně odměna za práci, BOZP a také benefity o kterých budu pojednávat dále.

### 2.1.1 Právo na práci a svobodnou volbu povolání

Listina základních práv a svobod v čl. 26 (1), který říká: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“<sup>14</sup> Každý člověk má tedy právo, aby se během svého života svobodně rozhodl, ve které oblasti se bude vzdělávat a tyto vědomosti potom zhodnotil ve svém budoucím povolání. Jedná se zde o možnost zvolit si a ucházet se o vybrané povolání, ale není možné, aby zde existovala záruka, že dané zaměstnání získá, to by bylo zasahovalo do práv zaměstnavatelů.

---

<sup>12</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 9, čl. 26, čl. 27, čl. 28, čl. 31

<sup>13</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §13, §16

<sup>14</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 26 odst.1, c.d.

Jak již několikrát zmínil Ústavní soud a Nejvyšší soud, ústavní právo na svobodnou volbu povolání neznamena neměnnost vykonávaného zaměstnání. Jedná se pouze o oprávnění jedince rozhodnout, v jakém oboru se chce realizovat.<sup>15</sup>

Zde se projevuje velká vázanost obyvatelstva na jeden region a s tím související neochota se za prací přestěhovat, či cestovat delší dobu. Dříve bylo zcela obvyklé, že zaměstnanec pracoval celý život na jedné pozici, s rozvojem trhu a zvýšením konkurenceschopnosti je ovšem nutné být schopen se rekvilifikovat, což už dnes spousta firem nabízí jako součást nabídky práce, nebo být schopen například pracovat zcela mimo svůj region. Především u manažerů nadnárodních firem je běžné, že často mění své pozice i země, ve kterých vykonávají svoji práci.

### **2.1.2 Právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci**

Listina základních práv a svobod v čl. 28 stanovuje, že každý zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu. V návaznosti na výše uvedené ústavní právo řadí ZPr v § 2 odst. 4 úplatnost závislé práce k základním pojmovým znakům a povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat ukládá v § 38 odst. 1 písm. a) zaměstnavateli jako jednu ze základních povinností vyplývajících z pracovního poměru.<sup>16</sup>

Výše odměny zaměstnance samozřejmě závisí na mnoha faktorech, jako jsou složitost zaměstnání, odpovědnost jakou tento zaměstnanec nese, počet podřízených osob či výše požadovaného vzdělání. Hlavní důvod proč člověk chodí do práce, je odměna a s tím související uspokojování jeho osobních potřeb. V neposlední řadě má spravedlivá odměna funkci motivační, neboť zaměstnance motivuje v jeho pracovním procesu.

---

<sup>15</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 2. Vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 56

<sup>16</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 2. Vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 402

### 2.1.3 Zásada svobody práce (zákaz nucených prací)

LZPS v čl. 9 (1) říká: „*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.*“<sup>17</sup>

Ustanovení odstavce 1 se ale nevztahuje například na práce, které jsou uloženy podle zákona osobám ve výkonu trestu nebo těm, kteří vykonávají alternativní trest odnětí svobody. Dále se také nevztahuje na vojenskou službu či na službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelných pohrom a jednání, které je uloženo zákonem na ochranu života a zdraví druhých.<sup>18</sup>

Z toho je jasně patrné, že je zcela na vůli zaměstnavatele a zaměstnance, zda spolu uzavřou pracovněprávní vztah a co bude jeho obsahem. Žádná pracovní smlouva nemůže být platná bez svobodného souhlasu daných osob.

### 2.1.4 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Toto je v pracovním právu velice rozsáhlé téma, které bývá velmi často diskutováno a zabývá se jím i mnoho vnitrostátních i mezinárodních dokumentů jako na příklad Listina základních práv a svobod, Zákoník práce, Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech nebo Směrnice Rady Evropy č. 76/207/EHS, o realizaci zásady stejného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky.

Z výše uvedeného můžeme říci, že každý člověk bez jakéhokoliv rozdílu (náboženství, pohlaví, barvy pleti atd.) by měl mít stejné přístupy a možnosti ve svém rozvoji a zaměstnání a jeho odlišení se od ostatních by mu nemělo být na škodu.

*„Za diskriminační se naopak nepovažují taková opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod,*

---

<sup>17</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, LZPS v čl. 9 (1), c.d.

<sup>18</sup> Tamtéž, s. 17



*kteřé vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.“<sup>19</sup>*

Diskriminace je velice křehké téma, přesto bych rád řekl, že dle mého názoru je také zneužíváno a často i samotné nařčení z diskriminace bez jakýchkoliv důkazů má pro nařčeného nepříznivé důsledky. Vadí mi zde především slabá ochrana v případě, že se diskriminace neprokáže a občanskoprávní řízení mi zde přijde jako nedostatečné a neefektivní.

### **2.1.5 Zásada zákazu zneužívání práv (šikana)**

LZPS v čl. 10 (1) říká: *„Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.“<sup>20</sup>*

Šikana na pracovišti může mít mnoho podob, ať už jde o psychické či fyzické napadání, nebo záměrné ztěžování zadaných úkolů mezi pracovníky v rovném postavení (tzv. Mobbing) nebo o zadávání nereálných úkolů nadřizovanou osobou, které nemůžou být v silách daného zaměstnance (tzv. Bossing). Toto jednání může mít mnoho faktorů jako odstranění nepohodlného kolegy nebo osobní antipatie k podřízenému pracovníkovi. Zde dle mého názoru plní jednu ze svých funkcí odborová organizace, na kterou by se měl poškozený zaměstnanec obrátit.

### **2.1.6 Zásada bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

*„Právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) je základním, nejvýznamnějším zajištěním ochrany životů a zdraví zaměstnanců v pracovním procesu. Jejím cílem je vytvoření podmínek k tomu, aby zaměstnanci mohli plnit pracovní úkoly bez ohrožení života a zdraví. Postupný vývoj vedl k poznání, že jedním z prioritních zájmů vyspělých států je ochrana zdraví a životů*

---

<sup>19</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 27, c.d.

<sup>20</sup> Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, LZPS v čl. 10 (1), c.d.

*zaměstnanců, neboť se bezesporu jedná o hodnoty, jejichž ztrátu nejde ničím nahradit.“<sup>21</sup>*

Zaměstnavatel má povinnost nejméně jednou do roka organizovat prověrky BOZP na všech svých pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast BOZP, a v případě zjištěných nedostatků tyto nedostatky odstranit.<sup>22</sup>

Pokud tedy má zaměstnavatel za úkol zajišťovat a vytvářet příznivé a bezpečné pracovní podmínky, měla by tomu odpovídat také povinnost zaměstnance, který by měl dbát bezpečnostních pokynů na pracovišti a řídit se jimi a v případě jejich porušení za to nést následně odpovědnost.

Zákon č. 309/2006 Sb. navazuje na úpravu Zákoníku práce a stanovuje další povinnosti pro zaměstnavatele v souvislosti se stavem pracovního prostředí a pracovních podmínek. Jedná se o předpis veřejnoprávní povahy, který obsahuje především příkazující nebo zakazující normy a který vychází převážně z práva EU.<sup>23</sup>

### **2.1.7 Zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských práv**

Mezinárodní společenství uznává jako základní politické a hospodářské právo zaměstnanců (i zaměstnavatelů) svobodné sdružování se v odborech, do jejichž činnosti a integrity nejsou státní orgány oprávněny jakkoliv zasahovat.<sup>24</sup>

Toto právo deklarují čl. 27 Listiny základních práv a svobod, Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Na ochranu těchto práv vystupuje odborová organizace, která je dobrovolným zájmovým sdružením zaměstnanců a má za cíl chránit jejich zájmy v pracovních vztazích a také uzavírat kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Nikdo nemůže být nucen vstupovat do odborové organizace.

Možnost uplatnění práva na sdružování je podmíněno registrací orgány státu. Ty v rámci procesu registrace také zkoumají, zda zakládané

---

<sup>21</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 2. Vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 370, c.d.

<sup>22</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 176

<sup>23</sup> Tamtéž, s. 177

<sup>24</sup> Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, nakladatelství Paris, Karviná 1995, s. 21

sdužení neodporuje Ústavnímu pořádku či zákonům nebo nehodlá-li provozovat činnost, která je neslučitelná s Ústavním pořádkem.<sup>25</sup>

Dle mého názoru je velice důležité, aby zde byla ponechána svobodná vůle zaměstnance vstoupit či nevstoupit do odborové organizace bez jakékoliv intervence zaměstnavatele. Podle mě zaměstnavatel vystupuje vždy v daleko silnější pozici, a proto mi přijde spravedlivé, aby se pomyslné mísky vah vyrovnaly, protože odborová organizace je zde především k ochraně a prosazování práv zaměstnanců.

### **2.1.8 Zásada seznamování zaměstnanců s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy**

Tato zásada vyplývá z § 13 odst. 2 písm. e), který říká: *„Zaměstnavatel musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.“*<sup>26</sup>

Právo na informace se týká nejen zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, ale i zaměstnanců ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě, že si zaměstnanci zvolili své zástupce, jedná zaměstnavatel s těmito zástupci, pokud tak neučiní, musí zaměstnavatel informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo.<sup>27</sup>

*„Pojmem informování se podle zákona rozumí poskytnutí nezbytných údajů v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby bylo možné zjistit stav oznamované skutečnosti, zaujmout k ní stanovisko, popřípadě se i připravit na projednávání a stanovisko vyjádřit ještě před tím, než se uskuteční zamýšlená opatření.“*<sup>28</sup>

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:

- všech záležitostech, které má povinnost s nimi i projednat
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji (není povinnost u zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci)

---

<sup>25</sup> Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno 1995, s. 43

<sup>26</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 13 odst. 2 písm. e), c.d.

<sup>27</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 217

<sup>28</sup> Tamtéž, s. 217, c.d.

- uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách
- opatření k rovnému zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi
- otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. <sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Tamtéž, s. 217, s. 218

### 3 ZÁVAZNOST KOLEKTIVNÍCH SMLUV V RÁMCI PODNIKU

V otázce závaznosti kolektivní smlouvy pro smluvní strany se kolektivní smlouva neodlišuje od jiných smluv. Specifikum kolektivních smluv ale spočívá v tom, že účastníci ji sice uzavírají za sebe, ale také s účinky pro další adresáty, kteří jsou ustanoveními kolektivních smluv vázáni. Kolektivní smlouva se stává závaznou okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem zástupců obou smluvních stran. Právní závazností tedy rozumíme vázanost smluvních stran obsahem kolektivní smlouvy. Závazky kolektivní smlouvy musí být od okamžiku uzavření plněny.<sup>30</sup>

Kolektivní smlouva je dle § 25 závazná pro:

- smluvní strany
- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace (uzavírá smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni).

Závazná je také, nestanoví-li něco jiného, i u zaměstnanců ve vedlejším pracovním poměru a pracovníků, kteří pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nevztahují se však na ně takové závazky, které jsou vázány na pracovní poměr (dovolená, příplatky za práci přesčas).<sup>31</sup>

Jsou zde uvedeny i další subjekty, pro které je závazná, ale jedná se o kolektivní smlouvy vyššího stupně a těmi se zde zabývat nebudu.

Kolektivní smlouva se samozřejmě stává závaznou jejím platným uzavřením. Závazná potom přestává být uplynutím lhůty v této smlouvě sjednané. Kolektivní smlouva může být sjednána na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, kde je stanovena výpovědní doba 6 měsíců. Tato smlouva může být však vypovězena až po 6 měsících její platnosti. Pokud jde o kolektivní smlouvu na dobu určitou, tak ta je ve většině případů uzavírána na 1 rok, což je velmi logické. Během roku

---

<sup>30</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 2. Vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 122

<sup>31</sup> Šubrt, B., Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávkové, Práce, Praha 1991, s. 50

se zanalyzuje hospodářský vývoj zaměstnavatele a inflace v ekonomice, což jsou údaje klíčové pro vyjednávání o nové kolektivní smlouvě.

Může se také stát, že se strany nedokážou včas dohodnout na nové kolektivní smlouvě, a proto zákon umožňuje sjednat účinnost některých práv a povinností odchylně. To má význam především u tzv. závazků normativní povahy. Zpravidla se smluvní strany dohodnou na tom, že některá práva nebo povinnosti přesáhnou stanovenou dobu účinnosti kolektivní smlouvy jako celku, aby mohl ještě před uzavřením nové kolektivní smlouvy poskytovat plnění z dosavadní kolektivní smlouvy.<sup>32</sup>

K velice zvláštní situaci by mohlo dojít v případě, kdyby ohledně závaznosti kolektivní smlouvy došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 a následujících zákoníku práce. Pokud dojde k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele, automaticky na něj přecházejí i práva a povinnosti, která vyplývají z kolektivní smlouvy platné u zaměstnavatele dosavadního, aniž by byl smluvní stranou této kolektivní smlouvy. Tato převzatá kolektivní smlouva bude ovšem závazná pouze pro zaměstnance, na které se vztahovala u dosavadního zaměstnavatele. Může zde tedy dojít k situaci, kdy pro některé zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele bude závazná kolektivní smlouva, ovšem pro ty zaměstnance, kteří byli u zaměstnavatele zaměstnáni před realizací přechodu práv a povinností, kolektivní smlouva platná nebude. Z faktického hlediska to bude představovat nerovné zacházení se zaměstnanci, ovšem de iure to nelze považovat za diskriminaci nebo nerovné zacházení. K nerovnému zacházení totiž nedochází na základě rozhodnutí zaměstnavatele, ale na základě objektivní skutečnosti, jíž je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a tudíž nelze zaměstnavatele v souvislosti s tímto nerovným přístupem k zaměstnancům jakkoliv sankcionovat.<sup>33</sup>

Další problém se závazností kolektivní smlouvy souvisí s překročením pravomocí příslušných osob při uzavírání kolektivní

---

<sup>32</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 49

<sup>33</sup> <[www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva](http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva)>, [cit. 2011-4-4]

smlouvy. Pokud by se stalo, že zaměstnavatelem zmocněná osoba překročila rámec svého pověření a sjednala některé body v kolektivní smlouvě, na které neměla oprávnění, zůstaly by takové body v platnosti, pokud by ovšem zaměstnavatel neprokázal, že o tomto překročení odborová organizace nebo její zmocněnec věděli nebo vědět museli.

Důležitou otázkou je také vztah kolektivní a jednotlivé pracovní smlouvy. Z ustanovení § 5 zákona o kolektivním vyjednávání o závaznosti kolektivních smluv vyplývá, že zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout plnění podle výhodnější úpravy, která je obsažena v kolektivní smlouvě. Takovéto méně příznivé ujednání v pracovní smlouvě se nestává neplatným, ale právně neúčinným. Stejně by to bylo i v případě, že by příští kolektivní smlouva byla méně výhodná než smlouva pracovní. Zaměstnanec by zde měl nárok na plnění podle své pracovní smlouvy. Nelze tedy z právních předpisů zásadně odvodit neplatnost ujednání pracovní smlouvy, které by bylo výhodnější než-li ustanovení smlouvy kolektivní, pokud nejsou v rozporu s právními předpisy, nesnaží se je obcházet nebo se jinak nepříčí platnému právu.<sup>34</sup>

V kolektivní smlouvě bývají upravena hlavně individuální práva zaměstnanců jako delší dovolená apod. Pokud by je zaměstnavatel neplnil, může je zaměstnanec vymáhat stejným způsobem jako ostatní práva z pracovněprávního vztahu, tedy především u soudu (§ 25 odst. 4 Zákoníku práce). Zákoník práce nevylučuje ani to, aby byla majetková práva uplatňována i v rozhodčím řízení podle zákona č. 219/1964 Sb.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Šubrt, B., Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávk, Práce, Praha 1991, s. 50

<sup>35</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 144

## 4 SUBJEKTY PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

*„Nezbytným předpokladem vzniku jakéhokoliv právního vztahu je existence jeho subjektů. Bez konkrétních společenských vztahů mezi určitými subjekty by právní regulace neměla smysl, protože by nebylo co regulovat a právo by nebylo potřebné. Právní vztah může vzniknout jen mezi právními subjekty.“<sup>36</sup>*

Subjektem kolektivních pracovních vztahů je ten, kdo je v pracovněprávním vztahu podle příslušných právních norem také nositelem práv a povinností z něho vyplývajících. Okruh možných subjektů je tedy dán právními předpisy, které stanoví, kdo a za jakých podmínek může být takovýmto subjektem. Jednotlivé subjekty kolektivního pracovního práva mají odlišné postavení právě s ohledem na to, jaká práva a povinnosti pracovněprávní předpisy s nimi spojují a v jakém rozsahu. Z tohoto pohledu, tj. rozsahu právní úpravy a postavení, to jsou odbory, kterým právní úprava poskytuje nejvýznamnější a nejrozsáhlejší práva spojená především s výkonem práva kolektivního vyjednávání. V závislosti na jejich postavení je subjektům kolektivních právních vztahů dán různý rozsah oprávnění, který v kolektivních pracovních vztazích mají. Jejich postavení v rámci subjektů tak ovlivňuje rozsah jejich oprávnění. Na rozdíl od individuálních pracovních vztahů nemají všechny subjekty kolektivních pracovních vztahů totožná práva a povinnosti, nýbrž každý subjekt je právě svým postavením určen k tomu, aby v rámci kolektivních pracovních vztahů plnil pouze některá z celého rozsahu možných oprávnění. Subjekty kolektivního pracovního práva se rozlišují podle toho, jestli mají nebo nemají právní subjektivitu, kterého z účastníků pracovněprávních vztahů zastupují, či formou, kterou jsou upravena jejich práva a povinnosti. S výjimkou rad zaměstnanců a zástupce pro BOZP mají všechny ostatní subjekty právní subjektivitu.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno 1995, s. 31, c.d.

<sup>37</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 435, s. 436



Subjekty podnikových kolektivních smluv tedy jsou:

- odborová organizace
- zaměstnavatel (právnícká nebo fyzická osoba)
- rada zaměstnanců
- zástupci pro BOZP.

#### 4.1 Odborová organizace

Jako partneři zaměstnavatelů nebo jejich organizací vystupují při uzavírání kolektivních smluv odborové orgány. Jako orgány oprávněné uzavřít kolektivní smlouvu je výslovně uvádí ustanovení § 2 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání. Toto ustanovení je třeba posuzovat v kontextu s ustanovením § 32 odst. 1, které určuje, že příslušným odborovým orgánem nebo příslušným vyšším odborovým orgánem se pro účely tohoto zákona rozumí odborový orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem odborové organizace (která má právní subjektivitu). Smluvní stranou je odborová organizace, jejímž jménem vystupuje v právních vztazích, upravených tímto zákonem, odborový orgán. Ustanovením § 32 odst.1 ZKV byla vyřešena dosud nejasná otázka, jestli smluvní stranou kolektivní smlouvy je odborový orgán nebo organizace, jíž reprezentuje.<sup>38</sup>

U zaměstnavatele nemusí působit pouze jedna odborová organizace, ale i více což je upraveno v § 286 Zákoníku práce a kolektivní vyjednávání při působení více odborových organizací v § 24 odst. 2 Zákoníku práce. Zaměstnavatel tedy jedná se všemi odborovými organizacemi o uzavření kolektivní smlouvy, ale mohou se např. odborové organizace dohodnout na jedné, která bude se společným souhlasem jednat se zaměstnavatelem, což by dle mého názoru velmi ulehčilo situaci a urychlilo celý proces kolektivního vyjednávání.

Jak jsem již psal výše, odborová organizace sjednává kolektivní smlouvu za všechny zaměstnavatele, což vzbuzuje pochybnosti o svobodě jednotlivce uplatnit své negativní sdružovací právo – nebýt odborově organizován. Odborová organizace také nemůže odmítnout zastupování zájmů nečlena, protože zákon s touto variantou nepočítá,

---

<sup>38</sup> Šubrt, B., Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávký, Práce, Praha 1991, s. 21, s. 22

čímž by mohl být narušen princip svobody odborového sdružování k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů členů odborové organizace. Podle navrhovatelů uvedená právní úprava znamená narušení koaličního práva, neboť plné uplatnění toho práva znamená, že lidé mohou bez zásahu státu odborové organizace zakládat, měnit nebo rušit (pozitivní koaliční právo), ale že mají i právo nebýt organizovaní a nikdo je nesmí právními prostředky nutit zakládat či vstupovat do odborových organizací (negativní koaliční právo). Ústavní soud ve svém nálezu dospěl k závěru, že z ustanovení § 286 odst. 2 věty druhé lze logickým výkladem dospět k závěru, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala odborová organizace. Dané ustanovení není možné zúženě vykládat tak, že zaměstnanec má právo toliko určit některou odborovou organizaci, aby za něj jednala, ale šíře tak, že integraci odborové organizace může vyloučit úplně. Negativní koaliční svoboda tedy napadeným ustanovením porušena není a uvedený výklad se jeví být jako ústavně konformní.<sup>39</sup>

Co se týče financování odborové organizace, jsou součástí příspěvky členů, pokud můžu uvést konkrétní příklad, tak např. členové odborové organizace v Plzeňském Prazdroji a.s. odvádějí 1% z čisté mzdy každý měsíc (to není konkrétně stanoveno, každý si danou výši může určit) a rovněž také určit dary odborové organizaci. Odborová organizace může dané finanční prostředky investovat či jinak obhospodařovat, zde by záleželo, zda konkrétní odborová organizace bude mít své kontrolní mechanismy, které by každou větší investici schvalovaly. Zajisté by odborová organizace měla postupovat s péčí řádného hospodáře a starat se o svěřené prostředky se svým nejlepším vědomím a na pravidelných schůzích informovat členy o stavu hospodaření.

#### **4.1.1 Právo na odborové sdružování**

V České republice je toto právo zakotveno v čl. 27 LZPS, ve kterém stojí, že každý se může svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Vznik odborových organizací a jejich konfederací je upraven zákonem

---

<sup>39</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, uveř. pod č. 116/2008 sb.

č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Omezovat počet odborových organizací či jakékoliv jiné vměšování se do záležitostí těchto organizací je nepřípustné, stejně jako zvyhodňování některých z nich v rámci podniku. Do činnosti odborových organizací může být zasahováno pouze na základě zákona, jde-li o opatření, která jsou nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.<sup>40</sup>

Jak jsem již psal v kapitole druhé, právo na odborové sdružování chrání nejen zákon a Listina základních práv a svobod, ale také mezinárodní úmluvy a deklarace. Zákon ani neukládá, že odborová organizace musí u zaměstnavatele působit, zde je to zcela na bázi dobrovolného vzniku z vůle zaměstnanců, zaměstnavatel má pouze povinnost nebránit zaměstnancům v odborovém sdružování.

#### **4.1.2 Založení odborové organizace**

Odborová organizace jako občanské sdružení vzniká na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Návrh na evidenci odborové organizace se doručuje Ministerstvu vnitra a ke vzniku této organizace přitom dochází podle obsažených pravidel následující den po doručení. Návrh musejí podat nejméně tři osoby a alespoň jedna z nich musí být starší 18 let. Tyto osoby, které mají zájem založit odborovou organizaci, musí v první řadě ustavit tzv. přípravný výbor. Přípravný výbor plní v souvislosti se založením odborové organizace důležité úkoly. V první řadě připraví písemný návrh na evidenci odborové organizace. Členové přípravného výboru musí tento návrh podepsat a uvést v něm:

- svá jména a příjmení
- rodná čísla
- bydliště.<sup>41</sup>

Musí být také uvedeno, kdo starší 18 let je oprávněný jednat jejich jménem. Tento návrh musí být zaslán na Ministerstvo vnitra České

---

<sup>40</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 441

<sup>41</sup> <<http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/zalozeni-odborove-organizace/1146-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci>>, [cit. 2011-4-8]

republiky. K takovému návrhu musí být také ve dvojím vyhotovení připojeny stanovy. Ve stanovách musí být aspoň uvedeno:

- název sdružení
- sídlo
- cíl její činnosti
- zásady hospodaření
- orgány sdružení a jejich ustavování, kdo je oprávněn jednat jménem sdružení.<sup>42</sup>

Dodatečně dostane odborová organizace od Českého statistického úřadu IČO. Pokud bude odborová organizace vyvíjet činnost, která podléhá dani, musí se zaregistrovat u příslušného finančního úřadu. Od svého vzniku je rovněž povinna odborová organizace vést účetnictví nejméně ve zjednodušeném rozsahu podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, vyhlášky č. 504/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a podle Českých účetních standardů pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem činnosti není podnikání, č. 401 až č. 413.<sup>43</sup>

Vznik odborové organizace mi nepřijde jako příliš složitý úkon a vychází to i z celosvětového trendu, kde téměř všechny státy chrání odborovou organizovanost. Tato jakási ochrana dle mého názoru vyplývá také z toho, že odborová organizace jde často proti zájmům zaměstnavatele, a proto je žádoucí, aby z jakékoliv strany nedocházelo k omezování či zakazování takovéto organizovanosti.

Zaměstnavatel nemůže bránit ustavení odborové organizace na jeho pracovišti nebo členství zaměstnanců v ní. Takové jednání by bylo v rozporu mj. s článkem 27 ústavní Listiny základních práv a svobod. Působení odborových organizací u zaměstnavatele není otázkou jejich uznání z jeho strany, neboť příslušná práva odborových organizací vyplývají přímo ze zákona.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/zalozeni-odborove-organizace/1146-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci>>, [cit. 2011-4-8]

<sup>43</sup> Tamtéž, [cit. 2011-4-8]

<sup>44</sup> Šubr, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, nakladatelství Paris, Karviná 1995, s. 189

### 4.1.3 Funkce odborové organizace

Odborová organizace je sdružením vzniklým za účelem trvalé a pravidelné obhajoby svých členů v otázkách práce a sociálních věcí. Nemusí to být ovšem jediným cílem či smyslem sdružení, ale musí to být cílem hlavním.<sup>45</sup>

Zákoník práce dával odborové organizaci možnost kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv než Ústavní soud ve svém nálezu č. 116/2008 Sb. zrušil ust. § 321 odst. 2, 3 a 4 a § 322 zákoníku práce. Ústavní soud argumentoval tím, že zákonodárce „narušil rovnost a vytvořil situaci, kdy odborová organizace autoritativně kontroluje, jak plní druhý kontrahent ujednání kolektivní smlouvy“, což ve svém důsledku znamená narušení principu rovnosti a zásah do vlastnického práva.<sup>46</sup>

Základními funkcemi odborové organizace bych popsal poskytování pomoci zaměstnancům v pracovněprávních vztazích a sjednávání kolektivních smluv se zaměstnavatelem. Záleží také na samotné organizaci a jejich možnostech a schopnostech, jaké další funkce může mít. Může poskytovat svým členům právní poradenství či jiné sociální výhody, ale také pořádání kulturních akcí nebo rehabilitačních pobytů. Zde je dle mého velký prostor pro vlastní iniciativu.

## 4.2 Zaměstnavatel

Pokud budeme vycházet z pracovní smlouvy, pak zaměstnavatel je osoba, která má vůči druhé straně pohledávku, která spočívá ve výkonu práce a dluh spočívající v povinnosti poskytnout za výkon práce odměnu. Zaměstnavatelem může být kdokoliv, kdo je k tomu způsobilý.<sup>47</sup>

Způsobilost osoby stát se zaměstnavatelem je dána její právní subjektivitou, a to buď přirozenou (narození) nebo odvozenou (získanou na základě konstitutivního aktu). Právní osoba je schopna stát se zaměstnavatelem v okamžiku svého vzniku. U obchodních společností (s.r.o., a.s., v.o.s.) je vznik spojen s okamžikem zápisu do obchodního

---

<sup>45</sup> Galvas, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 1993, s. 92

<sup>46</sup> <[http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni\\_pravo2008/files/galvas.html](http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html)>, [cit. 2011-5-3]

<sup>47</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 35

rejstříku, který je veřejně přístupný. Způsobilost u fyzické osoby stát se zaměstnavatelem je dána okamžikem narození. Narozené dítě se tedy může jako dědic stát zaměstnavatelem ihned po narození. Nelze ale slučovat schopnost zaměstnavatelem být a schopnost jako zaměstnavatel jednat. Tato schopnost je dle § 8 písm. a) Zákoníku práce dána fyzické osobě, která dosáhla věku 18 let.<sup>48</sup>

#### 4.2.1 Zaměstnavatel jako osoba právnická

Normy pracovního práva neupravují způsob vzniku právnických osob. Zákoník práce jako rozhodující předpis pro určení pracovněprávní subjektivity, řeší tuto otázku nepřímo v § 8 odst. 1. Pracovní právo akceptuje úpravu jiných právních odvětví a nepřímo stanoví, že subjekt, který je právnickou osobou a tedy může být subjektem právních vztahů v jiných právních odvětvích, může být i zaměstnavatelem, tedy subjektem pracovněprávních vztahů. Pojem právnické osoby je definován v § 18 Občanského zákoníku, ale definice není vyčerpávající.<sup>49</sup>

Aby právnická osoba mohla být subjektem pracovněprávních vztahů, musí mít určité pojmové znaky:

- způsobilost k právům a povinnostem, s omezením, vyplývajícím z charakteru určitých práv a povinností, příslušejících výhradně fyzickým osobám. Např. právo na osobní výkon práce a mzdu, které nemohou být předmětem kolektivního vyjednávání
- způsobilost k právním úkonům a delikt ní způsobilost, které vyplývají ze způsobilosti k právům a povinnostem. Na rozdíl od fyzických osob, nemohou být právnické osoby zbaveny způsobilosti k právním úkonům, ani tato způsobilost nemůže být omezena soudem
- určitou vnitřní organizační strukturu, která je vyjádřením míry regulace vztahů uvnitř právnické osoby
- oddělení majetku právnické osoby od majetku jejich členů

---

<sup>48</sup> Pavel, P., Pracovní právo, Institut vzdělávání SOKRATES, první vydání, Brno 2005, s. 2, s. 3

<sup>49</sup> Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno 1995, s. 58

- název právnické osoby je důležitý především pro obchodní účely.<sup>50</sup>

#### **4.2.2 Zaměstnavatel jako osoba fyzická**

Pokud jde o fyzické osoby jako zaměstnavatele, jsou to jednak ty, které jsou oprávněny podnikat, jako například podle živnostenského listu, a také ty, které přijímají jiné občany do pracovního poměru, k poskytování služeb pro osobní potřebu. Nejsou to pouze občané provozující živnost podle živnostenského zákona, ale také třeba advokáti, notáři, daňoví poradci apod. Zaměstnavatelem může být ovšem také osoba bez jakéhokoliv podnikatelského oprávnění, tedy ta fyzická osoba, která zaměstnává zaměstnance pro svou osobní potřebu. Aby mohla být fyzická osoba zaměstnavatelem, musí splňovat zákonné předpoklady, tj. musí mít právní způsobilost jako zaměstnavatel. Způsobilost být zaměstnavatelem (způsobilost k právům a povinnostem) nabývá fyzická osoba narozením. Způsobilost vlastním jednáním jako zaměstnavatel brát na sebe práva a povinnosti však fyzická osoba nabývá až dovršením 18 let, do té doby by musel za ni jednat zástupce. I zde však platí ustanovení občanského zákoníku o možnosti omezení či odnětí způsobilosti k právním úkonům.<sup>51</sup>

#### **4.2.3 Rada zaměstnanců**

Jak uvádí přímo Zákoník práce, k zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (o tom v další kapitole).<sup>52</sup>

Rada zaměstnanců musí mít nejméně 3 a nejvíce 15 členů. Počet musí být vždy lichý. Kolik míst bude v radě zaměstnanců vytvořeno, určuje předem po projednání s volební komisí. Funkční období této rady trvá tři roky. Pokud by ovšem počet členů rady klesl pod tři, rada zanikne

---

<sup>50</sup> Tamtéž, s. 59

<sup>51</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 66, s. 67, s. 68

<sup>52</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 21

okamžitě. Jinak zaniká skončením volebního období nebo v případě uzavření podnikové kolektivní smlouvy. V obou případech předá rada zaměstnanců veškeré podklady související s výkonem činnosti zaměstnavateli a ten je povinen tyto dokumenty 5 let uschovávat. Členství může také zaniknout pouze jednotlivým členům, buď v důsledku vzdání se funkce, odvoláním nebo jako důsledek skončení pracovního poměru.<sup>53</sup>

Pro účely volby rady zaměstnanců je rozhodný počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb. Na svém prvním zasedání si pak rada zaměstnanců zvolí svého předsedu a informuje o tom zaměstnavatele a zaměstnance.<sup>54</sup>

Ustanovení, které se týká volby do rady zaměstnanců, jsou v zákoníku práce rozpracovány do značných podrobností například v § 283 a § 284. Volby jsou přímé, rovné a tajné, které vyhláší zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele. Oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru.<sup>55</sup>

Zde je nutné zdůraznit, že rada zaměstnanců ani zástupce BOZP (viz níže) nejsou subjekty pracovně právních vztahů. Z právního hlediska jim chybí podstatná náležitost, a tou je způsobilost k právům a povinnostem, tedy, že zákon je za subjekty práva nepovažuje, což s sebou nese úskalí. Nelze např. vyjednávat o uzavření kolektivní smlouvy prostřednictvím rady.<sup>56</sup>

Zákonodárce zcela jistě předpokládal, že zaměstnanci budou zastupovat především odbory, a proto nepřipouštěl existenci rady zaměstnanců, pokud vznikla odborová organizace, to ale změnil nález Ústavního soudu č.116/2008 Sb, který říká, že mohou působit vedle sebe. S tím, že rada nemá právní subjektivitu, souvisí i to, že na rozdíl od odborové organizace nemůže vlastnit majetek. Další nevýhodou oproti odborové organizaci je to, že od doby svého zvolení nejsou členové rady

---

<sup>53</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 219

<sup>54</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 21

<sup>55</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 448

<sup>56</sup> Pavel, P., Pracovní právo, první vydání, Institut vzdělávání SOKRATES, Brno 2005, s. 96



chránění před výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru tak, jak je to dnes u odborových činovníků. Z tohoto pohledu má rada zaměstnanců nesrovnatelně menší pravomoci a ochranu než odborová organizace.

#### **4.2.4 Zástupci pro BOZP**

Zde je odlišná působnost zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci od rady zaměstnanců – jak již napovídá název, jejich působení je možné pouze v otázkách bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, tedy v té oblasti, kde naopak nemůže působit rada zaměstnanců. Tyto zástupce je možné volit pouze u zaměstnavatele, který zaměstnává v pracovním poměru minimálně deset zaměstnanců. Zaměstnanci si mohou zvolit jednoho nebo více zástupců, ale při respektování poměru maximálně jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Funkční období je stejně jako u rady zaměstnanců tři roky a může se jednat pouze o zaměstnance zaměstnavatele. Funkce zástupce pro BOZP zaniká uplynutím volebního období, vzdáním se funkce, odvoláním a také skončením pracovního poměru u zaměstnavatele. Zástupce pro BOZP předá veškeré podklady související s výkonem funkce zaměstnavateli, který je musí pět let uschovávat.<sup>57</sup>

Je třeba také říci, že zde platí neslučitelnost existence odborové organizace a zástupce pro BOZP. Pokud by se jednalo o existenci zástupce BOZP a rady zaměstnanců tak to možné je.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 220, s. 221

<sup>58</sup> Pavel, P., Pracovní právo, 1. vydání, Institut vzdělávání SOKRATES, Brno 2005, s. 96

## 5 PROCES SJEDNÁVÁNÍ PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Hlavním cílem kolektivního vyjednávání by mělo být uzavření kolektivní smlouvy. To je ovšem až konečný výsledek dlouhodobého procesu kolektivního vyjednávání. Zde proti sobě vystupují zájmy reprezentované zaměstnavatelem a zájmy reprezentované zaměstnanci (především odborovou organizací). Oba tyto subjekty spolu vedou tzv. „sociální dialog“ jehož hlavním cílem je definovat jasná pravidla, která přispívají k co nejhladšímu chodu podniku. Při tomto procesu se obě strany zpravidla opakovaně scházejí a prezentují své požadavky, které by rády prosadily do budoucí kolektivní smlouvy.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanovuje pouze minimální formální pravidla postupu při uzavírání kolektivních smluv. Vše ostatní záleží na samotné vůli smluvních stran, které si mohou tato pravidla konkretizovat. Zákonná pravidla jsou však i přes svou jednoduchost dosti přísná, výrazně modifikují smluvní volnost partnerů, která není ani v nejmenším absolutní. Od předložení návrhu na uzavření kolektivní smlouvy ve smyslu zákona, se již strany nemohou chovat zcela svobodně, ale jen takovým způsobem, který stanoví zákon. Nemůže tedy v procesu kolektivního vyjednávání nastat situace, která by byla neřešitelná s využitím zákonných mechanismů, umožňujících tento „mrtvý bod“ překonat.<sup>59</sup>

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Návrh předloží buď odborový orgán, nebo tak učiní zaměstnavatel. Aby na něj adresát mohl reagovat a mohl být předmětem dalšího jednání, musí v něm být navrhované závazky formulovány jasně a určitě. S ohledem na důležitost a vážnost obsahu kolektivní smlouvy a potřebu

---

<sup>59</sup> Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, nakladatelství Paris, Karviná 1995, s. 58

přesného formulování jejich závazků však zákon vyžaduje, aby takový návrh byl předložen druhé straně písemně.<sup>60</sup>

Požadavek písemného vyjednání je odůvodněn potřebou jednoznačné průkaznosti jeho průběhu, a také to usnadní případné řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy před zprostředkovatelem nebo rozhodcem. To samozřejmě ani v nejmenším nevylučuje, aby se obě strany opakovaně osobně scházely a jednali mezi sebou. V § 8 odst. 3 ZKV se ukládá smluvním stranám povinnost vzájemného jednání a poskytování požadované součinnosti jako dodávání podkladů, poskytování informací apod., pokud by to nebylo v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Nelze odmítat návrh na osobní jednání v rámci procesu kolektivního vyjednávání stejně tak jako odmítnutí poskytnutí informací, ledaže by se jednalo o důvěrné informace nebo o obchodní tajemství. Pokud tedy odborový orgán požaduje informace o mzdovém vývoji nebo o hospodářských výsledcích, je zaměstnavatel povinen tyto informace poskytnout.<sup>61</sup>

Velice se mi zamlouvala praxe, kterou také zákon o kolektivním vyjednávání umožňuje, a to, že si strany dohodnou, kdo novou kolektivní smlouvu bude předkládat. V Plzeňském Prazdroji a.s. je praxe taková, že každý rok se strany střídají, kdo předloží kolektivní smlouvy. To mi přijde jako spravedlivé řešení a беру to i jako určitý vstřícný krok zaměstnavatele.

Druhá smluvní strana je povinna na daný návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, to znamená co nejdříve.<sup>62</sup> Bere se zde v potaz jak rozsáhlý a složitý je materiál, na který smluvní strana reaguje. Příjemce se při své odpovědi musí vyjádřit k těm bodům, které spatřuje jako neakceptovatelné a takovéto body také patřičně zdůvodnit což může mít na další průběh vyjednávání značný vliv. Odmítnutí však návrhu jako celku by bylo protiprávní i přes důkladné zdůvodnění. Pokud nastane situace, že adresát návrhu předloží jiné nenavržené závazky, bude se jednat o nový návrh, na který je původní předkladatel povinen reagovat.

---

<sup>60</sup> Šubrt, B., Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky, Práce, Praha 1991, s. 56

<sup>61</sup> <<http://www.hrportal.cz/priprava-na-kolektivni-vyjednavani-cid129470/>>, [cit. 2011-4-20]

<sup>62</sup> Od 1.1.2007 je zde zásadní změna, kdy se ukládá povinnost odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů.

Vznikla by tedy situace, kdy by obě strany měli povinnost si vzájemně odpovídat (k uvedenému postupu viz § 8 odst. 1 a 2 ZKV a § 244 odst. 3 ZP).<sup>63</sup>

Předmětem kolektivního vyjednávání je, jak vyplývá ze zákona, zásadně návrh na uzavření kolektivní smlouvy, který byl předložen jako první, stejně jako doplňující návrhy kterékoliv strany k němu. Protinávry se stávají předmětem vyjednávání za podmínky, že byly předloženy v souvislosti s vyjádřením se k návrhu předkladatele. Pokud však druhá strana předloží návrh vlastní, aniž by splnila svou povinnost řádně odpovědět na předchozí návrh první strany, nemůže být takový alternativní návrh brán ve smyslu zákona za podklad pro kolektivní vyjednávání.<sup>64</sup>

Zákon stanovuje také zvláštní povinnost smluvních stran zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy, a to v době 60 dnů před skončením platnosti stávající smlouvy (§ 8 odst. 4 ZKV). Zde je hlavní účel předejít takové situaci, kdy by nová smlouva ještě nebyla uzavřena a platnost předchozí by již skončila. Obě smluvní strany musí zahájit jednání, i zcela neformální, zda novou kolektivní smlouvu vůbec uzavřou a jaký bude jejich případný další postup. Tato jednání ovšem nemusí vést k žádnému výsledku.<sup>65</sup>

## **5.1 Strategie při kolektivním vyjednávání**

Pokud jde o proces kolektivního vyjednávání, je dle mého názoru jedním z nejvýznamnějších kroků správné určení strategie a cílů pro vyjednávání a také vhodné sestavení vyjednávacího týmu. V každém podniku se samozřejmě mohou najít jedinci, kteří spolu jednají velmi složitě v důsledku osobních antipatií, a proto je důležité, aby se tyto jedinci do vyjednávacího týmu nedostali, protože si myslím, že by to ztížilo samotné vyjednávání, vzhledem k tomu, že je velice pravděpodobné, že se vyjednávací týmy budou scházet častěji. Významnou roli může sehrát také prostředí schůzky nebo doba kdy se taková schůzka koná.

---

<sup>63</sup> Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, nakladatelství Paris, Karviná 1995, s. 58

<sup>64</sup> Tamtéž, s. 58, s. 59

<sup>65</sup> Šubrt, B., Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávk, Práce, Praha 1991, s. 57

Je zcela nepochybné, že páteční večer nebude zcela vhodný pro takovéto jednání.

Vyjednávací typy by tedy měly být nekonfliktní typy, dostatečně asertivní a neměli by dávat najevo svou nadřazenost nebo výjimečnost svého postavení. Není také vhodné vystupovat příliš komisišně, nebo naopak familiárně. Dojde – li k zásadním rozporům, je lepší jednání přerušit na určitou dobu a důkladně probrat svá stanoviska. Není také vhodné, aby na jednání byli delegováni právníci.<sup>66</sup>

Proces kolektivního vyjednávání však nelze uspěchat. Je důležité, aby obě strany měli dostatečný prostor pro přednesení svých návrhů či požadavků a pro jejich řádné odůvodnění. Také se musí seznámit se všemi návrhy druhé strany, prostudovat je a zaujmout k nim patřičné stanovisko. Může se i stát, že dané osoby nedisponují znalostmi projednávané problematiky a budou muset své další kroky projednávat s odborníky. Smyslem celého toho procesu kolektivního vyjednávání je hledání společných zájmů a přístupů k řešení vzniklých problémů a nalezení konsenzu, který je akceptovatelný pro obě strany. Předpokladem tohoto postupu je vzájemné informování, důvěry, otevřenosti a serióznosti jednání.<sup>67</sup>

Je také třeba říci, že zákon nestanovuje povinnost uzavřít kolektivní smlouvy ani jedné straně, ale pouze povinnost zahájit jednání, které může vést k uzavření takovéto smlouvy. Odborová organizace tedy bude primárně mít zájem na uzavření kolektivní smlouvy a tím i de facto záruky pro zaměstnance co se týče pracovních podmínek. Samotné vyjednávání má několik zásad:

- je možné vyjednávat o všech otázkách mimo těch, které jsou kogentně upraveny zákoníkem práce
- vyjednávat je možné vždy a za všech okolností
- strany jsou si při vyjednávání rovny. Je naprosto logické, že jakýkoliv nátlak jedné ze stran je zde nežádoucí
- jednání jsou neformální.

---

<sup>66</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 480

<sup>67</sup> Tamtéž, s. 480

## 5.2 Fáze kolektivního vyjednávání

Samotný proces kolektivního vyjednávání má několik fází, které by jsme mohli rozdělit na:

1. příprava stran
2. vyjednávání o daných otázkách
3. závěr, jehož cílem by mělo být uzavření kolektivní smlouvy.

Kvalitní a důkladná příprava stran může být mnohdy důležitější pro budoucí úspěch než samotné vyjednávání. Je velice důležité, aby si daná strana dokázala opatřit všechny nezbytné a relevantní informace, které se budou týkat projednávaných otázek stejně, jako je podle mého důležité zjistit kdo bude za druhou stranu k vyjednávání delegován. Strany by si také měli stanovit, s jakými prioritami do vyjednávání půjdou a jakého cíle chtějí dosáhnout.

*„V minulosti se odboráři často dopouštěli taktických chyb. Např. chtěli dosáhnout pro zaměstnance rychlého a výrazného profitu. Navrhli tedy 20% nárůst mezd a potom po několikaměsíčním vyjednávání dosáhli pouze 5% zvýšení, a to ještě ani ne oproti začátku vyjednávání, ale až od okamžiku uzavření dohody.“<sup>68</sup>*

Při vyjednávání o daných otázkách se nejvíce využijí zkušenosti jednotlivých osob, které jsou jednání přítomni. Právě zkušenosti a osobnost můžou sehrát klíčovou roli při vyjednávání. Už v minulosti jsme se setkali se situacemi, kdy výrazná osobnost zcela obrátila vývoj jednání. Tyto zkušené osobnosti brilantně ovládají taktiku vyjednávání, a proto si můžou vyžádat přerušování jednání, pokud by je druhá strana zatlačila do nevýhodné pozice, a tím získala potřebný čas k přípravě. Je přirozené, že během jednání bude muset jedna či druhá strana ustoupit z některých svých požadavků, ale domnívám se, že s tím každá strana předem počítá, a troufám si říci, že někdy i úmyslně obětuje zdánlivě důležitý bod, aby dosáhla svého cíle.

Pokud se obě strany dohodli na podmínkách kolektivní smlouvy, na závěr by mělo následovat podepsání takovéto smlouvy. Podpisy

---

<sup>68</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 480, c.d.

oprávněných osob musí být na téže listině, pokud nejde o řízení před rozhodcem.<sup>69</sup> Kolektivní smlouva by měla zaručovat dohodu obou stran na vzájemné spolupráci a předcházet konfliktům, které by v budoucnu mohly vzniknout. Je důležité, aby se strany ve smlouvě vyvarovali složitých formulací a nejasných výrazů a tím nedocházelo k rozporům v interpretaci. Může být v kolektivní smlouvě sjednána i průběžná kontrola sjednaných závazků. Dříve byly podnikové smlouvy vyhotoveny pouze v mateřském jazyce, s ekonomickým rozvojem se však čím dál více stává, že podnik patří nadnárodní společnosti a ve vysokých manažerských funkcích jsou zahraniční osoby, a proto jsou nezdědka smlouvy vyhotovovány ve dvou jazycích, v mateřském a druhý jazyk je nejčastěji anglický. Při překladu však může dojít v rozdílnosti výkladu a proto je žádoucí aby si strany dohodly, z jaké smlouvy se bude vycházet.

Obsah a cíl kolektivního vyjednávání je nutno zaměřit třemi směry:

- vyloučit nereálné a protiprávní požadavky (nemusí být jen protiprávní, ale postačí, když budou v daném okamžiku vyjednávání nereálné z hlediska ekonomického nebo technického)
- zahrnout požadavky vyplývající ze zákonných předpisů a jiných normativních aktů. Může se jednat o nároky, u nichž zákon předpokládá jejich kolektivněsmluvní rozšíření nebo zvýšení
- na fakultativní požadavky, které jsou zaměstnavatelem přiznávány dobrovolně většinou v rámci tzv. stimulačního a motivačního programu, zejména doplňkové sociální služby poskytované při mimořádných životních situacích.<sup>70</sup>

Domnívám se, že zákonodárce v zákoně o kolektivním vyjednávání velice správně ponechal značný prostor obě stranám, aby si většinu svých práv upravily mezi sebou a nesvazoval je příliš kogentními ustanoveními. Už tak mi přijde proces kolektivního vyjednávání mezi odbory a zaměstnavatelem jako velice složitý z hlediska vyjednávání

---

<sup>69</sup> Tomeš, I., Tkáč, V., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha 1993, s. 170

<sup>70</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 480, s. 481

a prosazování svých návrhů a myslím si, že jakékoliv svazování účastníků kogentními normami by mělo negativní dopad. Také bych nepovažoval za rozumné, aby zákonodárce omezoval soukromý sektor více než je nutné, a proto jsem rád, že jde zde ponechán značný prostor pro svobodnou vůli stran a hledání společného konsenzu. Na výše uvedené schéma procesu kolektivního vyjednávání bych pohlížel jako na základní, podle velikosti podniku se vyjednávací týmy mohou dělit ještě na jednotlivé subkomise, které se zabývají přímo jim určeným otázkám. Je zřejmé, že ani jedna strana neprosadí všechny své návrhy v plném rozsahu tak, jak je předložila na začátku. Během celého tohoto procesu dochází k různým úpravám či změně návrhů a obě strany jistě počítají s tím, že některé body jsou neprosaditelné. Hlavním cílem bude prosadit co nejvíce svých návrhů, ale také schválení takového návrhu, který bude co nejpříznivější pro hospodářský růst podniku a spokojenost zaměstnanců s pracovními a mzdovými podmínkami.

V závěru této kapitoly bych rád využil dokumenty, které se mi podařilo sehnat, ve kterých je stručně znázorněn sociální dialog mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Domnívám se, že v níže uvedeném dokumentu je přehledně a názorně viděn postup sociálního dialogu a zároveň zde můžeme spatřit, jak si strany po vzájemné shodě určí, kdo bude další návrh kolektivní smlouvy předkládat. Během dialogu se samozřejmě může jednat o všech otázkách souvisejících se závazky z pracovněprávních vztahů, nejen o nové kolektivní smlouvě. Bezpochyby můžeme říci, že tyto pravidelné schůzky mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací pomohou vyjasnit vznikající problémy stejně jako mají pro obě strany funkci informační.

#### Zápis

ze II. setkání zástupců zaměstnavatele Plzeňského Prazdroje a.s.

a

zástupců odborových organizací působících v PPAS ve fiskálním roce F11

dne 5.10.2010 v Jihlavě



## **Program:**

**Zahájení – manažer zaměstnaneckých vztahů M.L. přivítal všechny přítomné.**

### **1. Prezentace zaměstnavatele:**

- **strategické změny spojené s lidským kapitálem**
- **plnění závěrečného protokolu kolektivního vyjednávání**
- **řešení aktuálních palčivých problémů**
- **příprava nových aktivit**
- **informace o nové legislativě**
- **příprava na kolektivní vyjednávání.**

### **2. Prezentace odborů:**

- **stanovisko odborů k prezentaci zaměstnavatele**
- **stanovisko odborů k situaci ve společnosti PPAS**
- **organizační změny – propouštění**
- **plnění závěrečného protokolu KV**
- **příprava na kolektivní vyjednávání.**
  - **I.B. – Funkcionalizace společnosti** – od 1.4.2010 došlo k centralizaci evropských úseků z důvodu: - zvýšené konkurence, vyšší efektivity a flexibility, služeb zákazníkům, optimalizace investic, zavádění nejlepších postupů.  
Bylo uvedeno, že propad v tržbách je tlumen šetřením nákladů.

### **M.L. – Plnění Závěrečného protokolu:**

- **Stravování při mimořádných směnách** – vysvětlení zaměstnavatele, že při odpracování na směně více jak 6,5 hod a méně než 10 hod má zaměstnanec nárok na 1 jídlo, pokud odpracuje více jak 10 hodin v jedné směně a je zařazen ve směnném provozu, má nárok na 2 jídla
- **Nahodilé převedení z 8 hodin na 12 hod rozvrh** – jedná se o přesčasovou práci – zaměstnanec má nárok pouze na 1 jídlo
- **Odbory** – nesouhlasí se 3 dny
- **Vánoční pivo** - byl předložen odbory návrh – bude i nadále jednáno
- **Sborník funkcí** - umístěn na portále
- **Kontrola přesčasové práce a docházky**

- Kontrolu bude čtvrtletně provádět stálá komise + technik BOZP, bude kontrolován roční list přesčasové práce a evidence docházky u náhodně vybraných zaměstnanců nebo celý útvar - odpovědní jsou předsedové komisí BOZP a předsedové odborových organizací - shoda obou stran

#### **Pravidla rozvoje sociálního dialogu:**

- Obě strany ocenily rozšíření sociálního dialogu, podpořily návrh na plánované měsíční schůzky a shodly se, že sociální dialog by měl pracovat na všech úrovních .
- **Kolektivní vyjednávání na F11 – F12**
- **Zaměstnavatel navrhuje, aby I. návrh** byl podán zaměstnavatelem – **termín nejpozději do 10. ledna 2011**, vyjednávání o uzavření KS na delší období než 1 rok, proběhnou 3 kola kolektivního vyjednávání, první jednání se uskuteční v Plzni – datum a čas bude upřesněn, další kola dle dohody.
- **Odbory navrhují** pokračovat v jednorozhodných intervalech a podat I.návrh do konce roku.

#### **2. Prezentace odborů:**

- **Stanovisko odborů k Prezentaci zaměstnavatele**
- nebyl dodržen termín zaměstnavatele předložení prezentace odborům 5 dní před jednáním, odbory neměli dostatek času na zpracování odpovědi
- odpovědi prezentované na setkání jsou společným stanoviskem všech odb. organizací působících v PPAS
- **Stanovisko odborů k situaci ve společnosti PPAS**
- Odbory předaly dne 21.9.2010 ombudsmanovi stížnost na neetické chování vedení společnosti SABMiller v České republice. Tato stížnost byla zároveň přednesena dne 5.10.2010 na jednání v Jihlavě. Dne 7.10.2010 proběhlo jednání mezi GŘ, manažerem LZ a dvěma zástupci odborů.

#### **Diskuze:**

##### **P.K.**

1. předpoklad, že ke konci roku 2010 bude velký počet zaměstnanců, kteří nevyčerпали dovolenou z důvodu vybírání náhradního volna

2. Chybí informovanost zaměstnanců, že při čerpání náhradního volna zaměstnanec ztrácí nárok na stravenku + příplatek. Je důležité, aby o tomto byl každý zaměstnanec informován svým nadřízeným - **shoda**

**Z.K.** – upozornila, že pokud zaměstnanec odpracuje směnu v sobotu nemá nárok na stravenku – **bude prošetřeno**

#### **Různé:**

- **Kontroly nemocných** – návrh zaměstnavatele – zavedení kontrol nemocných
- Odborové organizace – nebudou se na tomto podílet (ze zákona nepřísluší), ale souhlasí, pokud si zaměstnavatel zajistí sám.
- **Návrh odborů - odměna pro zaměstnance**, kteří dlouhodobě nečerpají nemocenské dávky včetně proplácení prvních 3 dnů u první pracovní neschopnosti, zaměstnavatel by mohl využít právo kontroly nemocného, může být předmětem jednání KS - **shoda**
- **Návrh** - každý nový zaměstnanec by měl při nástupu obdržet informaci v písemné podobě o jeho funkci. Popis funkce je základním vodítkem pro každého nového zaměstnance <sup>71</sup>

V Plzni dne: 12.10.2010

Zapsala: Hana J.

### **5.3 Kolektivní spory**

Je naivní myslet si, že se strany v průběhu kolektivního vyjednávání vždy shodly nebo dokázaly dojít ke konečnému řešení, a proto mohou vzniknout kolektivní spory, které se podle zákona o kolektivním vyjednávání týkají uzavření nebo změny kolektivní smlouvy.

Tyto spory se ovšem neřeší jako spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy v soudním řízení podle občanského soudního řádu, ale jsou pro ně upraveny speciální právní prostředky v zákoně o kolektivním vyjednávání. Těmito prostředky jsou:

- řízení před zprostředkovatelem (§ 11 a § 12 ZoKV)
- řízení před rozhodcem (§ 13 a § 14 ZoKV)

---

<sup>71</sup> Autentický přepis sociálního dialogu, Zdroj: Odborová organizace Plzeňského Prazdroje a.s.

➤ stávka nebo výlučka.

Podle konkrétního kolektivního sporu se liší i možnost využít zmíněné prostředky k řešení sporů. Ve sporu o uzavření, nebo změnu kolektivní smlouvy přicházejí v úvahu všechny uvedené možnosti, kdežto ve sporu o plnění závazků z kolektivních smluv by bylo použití stávky nebo výluky v rozporu se zákonem.<sup>72</sup>

### 5.3.1 Řízení před zprostředkovatelem

Jak je již uvedeno přímo v zákoně o kolektivním vyjednávání, smluvní strany si mohou, pokud nejsou schopny se domluvit samy, ve svém sporu zvolit zprostředkovatele.<sup>73</sup> Pokud se strany nedohodnou ani na jméno zprostředkovatele, určí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který vede. Doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele je řízení před zprostředkovatelem zahájeno. Takový návrh ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být však podán nejdříve až po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy.<sup>74</sup>

Úkolem zprostředkovatele není spor vyřešit, ale navrhnout stranám eventuální řešení sporu. Výhodou zprostředkovatele by měla být jeho nestrannost a měl by objektivně zhodnotit situaci. Do 15ti dnů ode dne přijetí žádosti, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak, pak zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám, k jakému závěru došel a jaké navrhuje řešení.<sup>75</sup>

Řízení se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20ti dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak.<sup>76</sup> V případě neúspěchu si mohou smluvní strany společně požádat ministerstvo o určení nového

---

<sup>72</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 231, s. 232

<sup>73</sup> Fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce.

<sup>74</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 32

<sup>75</sup> Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno 1995, s. 98

<sup>76</sup> Toto platí od 1.1.2007, do té doby byla standardní lhůta 30 dní.

zprostředkovatele, což považují za velmi zvláštní. Veškeré náklady s řízením před zprostředkovatelem hradí každá strana z jedné poloviny. Nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na odměně, náleží mu odměna podle prováděcího předpisu.<sup>77</sup>

### 5.3.2 Řízení před rozhodcem

Je-li řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat o rozhodnutí sporu rozhodce, který je zapsán v seznamu rozhodců, vedeném Ministerstvem práce a sociálních věcí.<sup>78</sup> Důležité je, zda se jedná o pracoviště, kde se nesmí stávkovat, a sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy není možno využít stávky či výluky a řízení před rozhodcem je tedy jediný možný způsob řešení sporu a rozhodce navrhne Ministerstvo práce a sociálních věcí nebo zda se jedná o pracoviště, kde se smí stávkovat, tady smí rozhodce řešit spor pouze tehdy, když se na jeho osobě strany dohodnou, jinak řízení před rozhodcem zahájit nelze.<sup>79</sup>

Rozhodce sdělí písemně smluvním stranám své rozhodnutí do 15ti dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů, které mu smluvní strany předložily. Zákon o kolektivním vyjednávání v § 13 odst. 6 stanoví, že doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena. Náklady řízení před rozhodci včetně jejich odměny na rozdíl od zprostředkovatele hradí ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>80</sup>

### 5.3.3 Stávka

Pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení rozhodce, může být v takovém případě vyhlášena stávka. Tou se rozumí úplné či částečné přerušení práce zaměstnanci. Může se vyhlásit i solidární stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu

---

<sup>77</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 33

<sup>78</sup> Vedle podmínek, které jsou stejné, jako u zprostředkovatele musí splňovat navíc úspěšné ověření odborných znalostí, zejména pracovněprávní, mzdové a sociální.

<sup>79</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 233

<sup>80</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 33

o uzavření jiné kolektivní smlouvy, musí být ovšem splněna podmínka hospodářských nebo jiných vazeb mezi příslušnými kolektivními zaměstnanců. Účastníkem stávkové akce je po celou dobu jejího trvání ten zaměstnanec, který s ní souhlasil. Pokud se ke stávkové akci připojí, je jejím účastníkem až do jejího skončení. Není možné, aby přestal být účastníkem stávkové akce, dokud stávka trvá.<sup>81</sup>

Stávkovou akci ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhláší a o její zahájení rozhoduje odborová organizace, pokud se stávkovou akcí souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávkové akci, jichž se má tato smlouva týkat, musí zde být ale splněn předpoklad, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. O stávkové akci, dni kdy se bude konat, účelu stávkové akce a počtu zúčastněných zaměstnanců je odborová organizace povinna informovat zaměstnavatele alespoň tři dny předem. Dle ustanovení § 18 Zákona o kolektivním vyjednávání nesmí být bráněné zaměstnancům účastnit se stávkové akce, ale nesmí být ani nuceni se takové stávkové akci zúčastnit. Odborová organizace musí zajistit bezpečný průběh stávkové akce a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat v přístupu na pracoviště.<sup>82</sup>

Zaměstnancům, kteří se zúčastnili stávkové akce, nepřísluší mzda ani náhrada mzdy. Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví ty případy, kdy je stávka nezákonná, ale rozhoduje o tom krajský soud, v jehož obvodu má sídlo odborový orgán, proti kterému žaloba směřuje. Krajský soud postupuje podle ustanovení občanského soudního řádu upravujících řízení v prvním stupni, proti kterému je přípustné odvolání k vrchnímu soudu. Návrh k soudu může podat zaměstnavatel nebo stávkový zástupce. Rád bych uvedl pár případů, kdy je stávka nezákonná:

- nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (pokud nejde o stávkovou akci solidární)
- stávka byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem

---

<sup>81</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 234

<sup>82</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 35

- stávka byla vyhlášena nebo pokračuje po uzavření kolektivní smlouvy
- při vyhlášení nebyly dodrženy zákonné podmínky.<sup>83</sup>

Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou si navzájem strany neodpovídají. Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, ke které došlo z důvodu neposkytnutí nezbytné součinnosti podle § 19 odst. 1 Zákona o kolektivním vyjednávání. Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodla odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace písemně oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu.<sup>84</sup>

Já osobně stávku chápu až jako poslední možnost, jelikož zcela jistě nepomůže ani jedné ze stran kolektivního sporu. Nikdo nemůže mít opravdový zájem na tom, aby výroba stála, zaměstnanci přijdou o část své finanční odměny a zaměstnavatel přijde zastavenou výrobou o zisk. Ač se to na první pohled nezdá, může dojít i k narušení vztahů na pracovišti mezi zaměstnanci, kteří stávkovali a těmi, kteří pokračovali v práci. Proto se jistě budou snažit, aby našli společné řešení a stávka nemusela být vyhlášena. Někdy může být stávka použita odborovou organizací i jakýsi „strašák“ a dala tím zaměstnavateli najevo svou jednotu a odhodlání zajít až k tomuto dle mého názoru krajnímu řešení.

#### **5.3.4 Výluka**

Výluka je částečné či úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Je to obdobný způsob řešení kolektivního pracovního sporu jako stávka. Je typickým prostředkem kolektivního pracovního práva. Jde o jakýsi protipól stávky, který umožňuje zaměstnavateli čelit požadavkům druhé strany kolektivního vyjednávání, pokud to co druhá strana navrhuje, považuje za nepřijatelné. V případě výluky představitelé zaměstnavatele

---

<sup>83</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 235, s. 236

<sup>84</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 36

úplně nebo částečně přeruší svoji činnost, zaměstnancům není přidělována práce.<sup>85</sup>

Stejně jako u stávky musí i výluce předcházet řízení před zprostředkovatelem a pokud nepožádají strany rozhodce, tak nastupuje výluce. Paralela se stávkou je velká, takže i zaměstnavatel musí odborové organizaci předložit rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, kteří budou výluce postiženi alespoň tři dny před jejím zahájením, což je upraveno v § 27 odst. 3 Zákona o kolektivním vyjednávání a ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluce zaměstnancům, vůči nimž bude uplatněna.<sup>86</sup>

Zákon vypočítává, ve kterých případech je stávka nezákonná:

- výluce nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, výjimka je výluce při solidární stávce
- výluce byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy
- nebyla vyhlášena zaměstnavatelem z důvodů a za podmínek stanovených v § 27 Zákona o kolektivním vyjednávání.<sup>87</sup>

Výluce je ukončena, pokud o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluce vyhlásil. Ukončení výluce bez zbytečného odkladu zaměstnavatel písemně oznámí odborové organizaci, Ukončení výluce oznámí též zaměstnancům, vůči kterým byla výluce uplatněna.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno 1995, s. 120

<sup>86</sup> <[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_333.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_333.htm)>, [cit. 2011-5-2]

<sup>87</sup> <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/vyluka/1069-3/vyluka>>, [cit. 2011-5-2], jedná se o demonstrativní výčet

<sup>88</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 38



## 6 OBSAH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Obsah kolektivních smluv tvoří určité konkretizované a specializované závazky. Mzdová či platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích lze upravit především v kolektivní smlouvě jak je upraveno v § 23 odst. 1 Zákoníku práce. Zákoník práce vymezuje obsah kolektivních smluv pouze rámcově. Odlišnost od dříve platných právních úprav nalezneme v tom, že zákony nevymezují povinné obsahové vymezení kolektivních smluv. Naopak se zde setkáváme s dostatečným prostorem pro smluvní volnost stran, které si samy určují konkrétní obsah kolektivní smlouvy. Potřebný dispoziční prostor pro ně vytvořil především nový zákoník práce, který je založen na principu „co není zakázáno je dovoleno“, a upravil tak možnost aby si strany své práva a nároky sjednaly v rámci i nad rámec pracovněprávních vztahů.<sup>89</sup>

Při zvyšování či rozšiřování pracovněprávních nároků je třeba rozlišovat zaměstnavatelské subjekty na ty, které provozují podnikatelskou činnost a v zákoníku práce stanovené možnosti se na ně vztahují bez omezení a také na nepodnikatelské, jejichž činnost je zajišťována ze státního rozpočtu nebo z veřejných zdrojů,<sup>90</sup> ty mohou zvýšení nebo rozšíření nároků sjednávat jen v některých případech, kdy zákoník práce výslovně uvádí, že se tato možnost vztahuje i na ně. Jedná se o případy, kdy sjednání výhodnějších nárokových plnění nevyvolá v zásadě potřebu zvýšení přidělu finančních prostředků ze státních či obecných rozpočtů.<sup>91</sup>

Abychom rozlišili zaměstnavatele s podnikatelskou a nepodnikatelskou činností je důležitý § 2 odst. 1 obchodního zákoníku, který říká: *„Podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku“.*<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 490

<sup>90</sup> Zpravidla jsou to stát, příspěvkové organizace, územní samosprávné celky, zdravotní pojišťovny

<sup>91</sup> Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, nakladatelství Paris, Karviná 1995, s. 71, s. 72

<sup>92</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, § 2 odst. 1, c.d.

Problematické ovšem je, zejména s ohledem na účel, o který v zákoníku práce jde – tato definice uvádí jako charakteristický rys podnikání jeho provozování za účelem dosažení zisku. I když převážná část zaměstnavatelů tuto podmínku splňuje, pro některé subjekty je nevhodná. Není zde totiž důvod takto omezovat možnost kolektivního vyjednávání u zaměstnavatelů, kteří poskytují mzdy podle zákona o mzdě č. 1/1992 Sb. v platném znění. Výše mzdových nároků u nich omezena není a jedná se například o občanská sdružení, politické strany a hnutí, zdravotní pojišťovny, které za účelem zisku nejsou zřízeny. Podnikání provozují jako vedlejší hospodářskou činnost i některé nepodnikatelské, zejména příspěvkové organizace, ale jejich výnos z této činnosti je většinou tak nízký, že naopak neodůvodňuje uvolnění prostoru pro širší sjednávání pracovníprávních nároků zaměstnanců. Vhodnější rozlišovací kritérium mezi těmito dvěma zaměstnavatelskými subjekty se proto jeví skutečnost, zda poskytují mzdu podle zákona o mzdě, nebo platy podle zákona o platu, popřípadě podle zvláštních platových zákonů. Druhá skupina zaměstnavatelů je právními předpisy značně omezena v samostatném rozhodování o platových nárocích svých zaměstnanců, a proto je zde logicky i větší omezení při sjednávání dalších pracovníprávních nároků. Pojetí podnikatelského subjektu lze proto chápat účelově, pouze pro potřeby ustanovení § 20 odst. 2 Zákoníku práce, nikoliv však ve vazbě na pojmy použité v obchodním zákoníku, daňových zákonech, či jiných právních předpisech. Svoji roli při posouzení toho, jaký charakter bude pro tento pracovníprávní účel zaměstnavateli přiznán, by měl sehrát jeho zřizovatel.<sup>93</sup>

V kolektivních smlouvách se také můžeme setkat s řadou závazků, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům. Hovoříme o tzv. kolektivních závazcích, které jsou smluvně právní povahy. Tyto závazky se dnes týkají hlavně opatření, na nichž se podle dříve platných předpisů spolupodíleli zaměstnavatelé a příslušné odborové orgány, které měly právo spolurozhodování (tedy k nimž musel zaměstnavatel vyžadovat předchozí souhlas příslušného odborového

---

<sup>93</sup> Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, nakladatelství Paris, Karviná 1995, s. 72, s. 73

orgánu). Tato opatření jsou dnes přijímána formou závazků v kolektivní smlouvě, z nichž nevznikají, jak je uvedeno výše, práva jednotlivým zaměstnancům. To se týká hlavně otázek hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, práce ve dnech pracovního klidu, noční práce, především tedy takových opatření, která se týkají pracovní doby. Zákoník práce však pamatuje i na případy, kdy nebudou tato opatření či otázky upraveny v kolektivní smlouvě a pro tento případ stanoví subsidiární nutnost projednat tato opatření s odborovou organizací předem, než je zaměstnavatel zavede jak je stanoveno v § 99 Zákoníku práce.<sup>94</sup>

Obsah kolektivní smlouvy lze rozdělit do několika skupin:

- ujednání kolektivní smlouvy, která mají normativní charakter a zakládají pracovněprávní a mzdové nároky jednotlivých zaměstnanců
- ujednání kolektivní smlouvy, která mají obligační charakter a upravují práva a povinnosti smluvních stran
- konkrétní závazky smluvních stran, které nemají normativní charakter, eventuálně ujednání proklamativního typu.<sup>95</sup>

Pro normativní část je charakteristické to, že její ustanovení mají povahu pramene práva ve vztahu k nárokům zaměstnanců, jedná se tedy o ustanovení obecná, která regulují celou skupinu právních vztahů stejného druhu, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu zaměstnanců. Takovou povahu mají ta ustanovení kolektivní smlouvy, která upravují mzdové a jiné nároky zaměstnanců a o tato ustanovení kolektivní smlouvy bude konkrétní zaměstnanec opírat svůj nárok, pokud bude nucen jej vůči zaměstnavateli vymáhat soudně. U obligační části je pak typické, že upravuje pouze vzájemná práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy, tedy, že nezakládají povinnosti jednotlivým zaměstnancům. § 23 odst. 1 zdůrazňuje, že kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.<sup>96</sup>

Pro obsahová ujednání kolektivní smlouvy však platí určitá základní pravidla, která můžeme odvodit z § 4 odst. 2 zákona o kolektivním

---

<sup>94</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 493

<sup>95</sup> <[http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/264-k-platne-pravni-uprave-kolektivniho-vyjednavani-a-kolektivnich-smluv.html#\\_ftn16#\\_ftn16](http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/264-k-platne-pravni-uprave-kolektivniho-vyjednavani-a-kolektivnich-smluv.html#_ftn16#_ftn16)>, [cit. 2011-4-26]

<sup>96</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. Vydání, C. H. Beck, Praha 2008, s. 107

vyjednávání. Ujednání v kolektivní smlouvě nesmějí být v rozporu s právními předpisy, což vychází především z čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod. Ujednání podnikové kolektivní smlouvy nesmí upravovat nároky zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. V oblasti mzdové však nesmí podniková kolektivní smlouva upravovat nároky zaměstnanců ani ve větším rozsahu než připouští kolektivní smlouva vyššího stupně. Může se také stát, že bude dohodnuta možnost změny kolektivní smlouvy a rozsah této změny. Při projednávání změny kolektivní smlouvy se postupuje stejným způsobem jako při sjednávání kolektivní smlouvy samotné.<sup>97</sup>

Jak bylo již výše napsáno, zákon poskytuje stranám značnou variabilitu, co se týče obsahu kolektivní smlouvy, rád bych zde vypsali oblasti, které bývají součástí kolektivní smlouvy:

- všeobecná ustanovení
- pracovněprávní nároky a podmínky
- péče o zaměstnance
- skončení pracovního poměru
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- mzdová oblast
- překážky v práci
- náhrada škody
- ostatní a závěrečné ustanovení.<sup>98</sup>

Zákonodárce zde tedy zanechává velkou smluvní svobodu hlavně zaměstnavatelům s podnikatelskou činností, zatímco zaměstnavatelům s nepodnikatelskou činností takový prostor ponechán není. Leckdo by na to mohl pohlížet jako na diskriminaci, ovšem při bližším zkoumání musíme dospět k názoru, že je to v celku logické, neboť nepodnikatelské subjekty jsou financovány ze státních či místních rozpočtů a jako takové musejí podléhat přísnějšímu režimu, jelikož dopady špatného hospodaření v důsledku obsahu kolektivních smluv by mohly být většího charakteru. Subjekty s podnikatelskou činností jsou daleko flexibilnější, především co se týče odměňování, protože si mohou sjednat jakoukoliv výši odměn,

---

<sup>97</sup> Galvas, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 1993, s. 112

<sup>98</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 5, s. 6, s. 7, s. 8, s. 9

zatímco např. ve veřejné sféře je vše určováno platovými třídami, které se určí pro každou pozici. Při sjednávání obsahu kolektivních smluv jsou významné otázky pro odborovou organizaci především dovolená, zaměstnanecké odměny a také benefity, které se velice dynamicky rozvíjí a domnívám se, že se do budoucna stanou nejdůležitější otázkou v kolektivních smlouvách. Jsou dle mého názoru daleko efektivnější než samotná finanční odměna, ale blíže o tom budu pojednávat níže.

## 7 PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST KOLEKTIVNÍCH SMLUV

### 7.1 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti vzniku, změny a skončení pracovního poměru

Vzniku pracovního poměru předchází jednání obou stran, tedy zaměstnavatele a fyzické osoby, která se zajímá o zaměstnání o pracovních podmínkách, kdy je zaměstnavatel povinen seznámit zájemce o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něho vyplývaly z pracovní smlouvy a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis. Pracovní poměr se zakládá převážně pracovní smlouvou, jen u zaměstnavatelů, uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá jmenováním.<sup>99</sup>

Pracovní smlouva musí obsahovat vždy tyto náležitosti:

- den nástupu do práce
- místo nebo místa výkonu práce
- druh práce.

Nad tyto povinné náležitosti si obě strany mohou sjednat další, na kterých mají zájem, pokud se na tom dohodnou. Smlouva musí být písemná, což ovšem nezakládá její neplatnost, ale jedná se o porušení zákoníku práce zaměstnavatelem s možností uložení sankce inspektorátem práce.<sup>100</sup>

Pokud jde o změnu pracovního poměru tak obecně platí, že bez souhlasu zaměstnance to není možné, kromě případů uvedených v § 41 zákoníku práce. Dohodu o změně pracovního poměru je nutno provést písemně. Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho

---

<sup>99</sup> <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2531.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2531.pdf)>, [cit. 2011-7-22]

<sup>100</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 162

vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.<sup>101</sup>

Vedle všech výhod spojených s pracovním poměrem existuje i nepříjemná záležitost a tou je skončení pracovního poměru. Zákoník práce stanoví, že pracovní poměr může být rozvázán jen:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením (v taxativně stanovených případech)
- zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr zaniká také samozřejmě i smrtí zaměstnance.

Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzická osoba, upravuje § 342 odst. 1 zákoníku práce.<sup>102</sup>

Z jiných než zde uvedených důvodů nemůže dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. V případě výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být výpovědní důvody ve výpovědi skutkově vymezeny tak, aby je nebylo možné zaměnit s jinými důvody. Výpovědní doba je u obou stran stejná a činí nejméně 2 měsíce. Začíná běžet prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce.<sup>103</sup>

## **7.2 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby**

### **7.2.1 Délka stanovené týdenní pracovní doby**

V zájmu ochrany pracovních podmínek zaměstnance a jeho bezpečné práce omezuje zákoník práce pod vlivem směrnic EU délku pracovní doby zaměstnance v rámci týdne. Týdenní pracovní doba představuje nejvyšší počet hodin, po který může zaměstnanec v týdnu vykonávat práci (v případě pracovní doby nerovnoměrně rozvržené je třeba tuto délku dodržet v průměru za vyrovnávací období).<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 121, s. 122

<sup>102</sup> Tamtéž, s. 129

<sup>103</sup> <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2531.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2531.pdf)>, [cit. 2011-7-22]

<sup>104</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 251

Obecně platí, že stanovená týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 40 hodin, ale zákoník práce v § 79 odst. 2 stanovuje kde je týdenní pracovní doba kratší. V podnikatelské sféře je nadále možné sjednat i kratší pracovní dobu bez snížení mzdy a to v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. To ovšem neplatí pro zaměstnavatele, který je uvedený v § 109 odst. 3.

Právní úprava ČR dosud vychází z pravidla, že stanovená týdenní pracovní doba se týká jednoho pracovního poměru zaměstnance, nedochází tak ke sčítání hodin výkonu práce ve více pracovněprávních vztazích. Zaměstnanec tak může mít více pracovněprávních vztahů, pokud se nejedná o tutéž práci. Pokud by je vykonával u téhož zaměstnavatele je třeba dodržet minimální dobu odpočinku zaměstnance. Z důvodu obcházení zákona tak není možné realizovat u téhož zaměstnavatele dobu odpočinku v jednom pracovněprávním vztahu výkonem práce ve vztahu druhém.<sup>105</sup>

### **7.2.2 Práce přesčas a tzv. další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví dle § 93 a zákoníku práce**

Práci přesčas je možné, dle ustanovení § 93, konat jen výjimečně. Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, i v dnech pracovního klidu podle § 92 zákoníku práce. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin týdně v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.<sup>106</sup>

Pokud je práce přesčas vykonávána se souhlasem zaměstnance nesmí přesáhnout 8 hodin týdně za období, které může činit nejvýše 26 týdnů a v kolektivní smlouvě lze sjednat toto období na nejvýše 52 týdnů.<sup>107</sup>

Pokud jde o práci přesčas podle § 93 je možné, aby ve zdravotnictví konali uvedení zaměstnanci v nepřetržitém provozu práci přesčas nad limit uvedený v § 93 odst. 4. Podmínkou výkonu

---

<sup>105</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 251, s. 252

<sup>106</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 69

<sup>107</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 272



této nadlimitní práce přesčas je souhlas zaměstnance, který musí být písemně ujednán v individuální smlouvě se zaměstnancem, a to pod sankcí neplatnosti. O realizaci této nadlimitní přesčasové práce je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce. Zaměstnavatel je také povinen vést aktuální seznam všech zaměstnanců, kteří konají další dohodnutou práci přesčas. Jak vyplývá z ustanovení tohoto zákona a potažmo i z občanského zákoníku, nelze v žádném případě zaměstnance nutit k výkonu této nadlimitní práce, ani mu to nemůže být na újmu v případě její odmítnutí.<sup>108</sup>

### **7.2.3 Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Týdenní pracovní doba se rozvrhuje zásadně buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Rovnoměrné rozvržení pracovní doby je takové, kdy délka pracovní doby v jednotlivých týdnech je stejná. Současně platí, že délka směny nesmí přesáhnout 9 hodin. Definice rovnoměrného rozvržení pracovní doby je kogentní a nelze se od něj odchýlit.<sup>109</sup>

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě však může být toto vyrovnávací období stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je nerovnoměrná pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodnou se zaměstnancem jinak.<sup>110</sup>

### **7.2.4 Konto pracovní doby**

Konto pracovní doby je jiný způsob rozvržení pracovní doby, který může využít pouze zaměstnavatel neuvedený v § 109 odst. 3. Podstatou konta pracovní doby je stanovení vyrovnávacího období, po které bude konto uplatněno. V tomto období dochází k oddělení

---

<sup>108</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 274

<sup>109</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. Vydání, C. H. Beck, Praha 2008, s. 311

<sup>110</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 124

pracovní doby od odměňování za práci vykonanou v pracovní době. Zaměstnanci může být přidělována práce v rozsahu nižším nebo naopak větším, než je stanovená týdenní pracovní doba, a to i bez předchozího souhlasu zaměstnance. Vyrovnávací období může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, v kolektivní smlouvě lze toto období prodloužit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.<sup>111</sup>

Zaměstnanec je chráněn tím, že zaměstnavatel je povinen vyplácet mu stálou mzdu, a to i za období, kdy mu práce nebude zaměstnavatelem přidělena. Stálá mzda nesmí být nižší než 80 % průměrného výdělku za posledních 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.<sup>112</sup>

Konto pracovní doby je bezpochyby daleko výhodnější pro zaměstnavatele než pro zaměstnance. Přesto i pro zaměstnavatele skýtá některé překážky jako je zvýšená administrativa a nedostatečná právní úprava. Pro zaměstnance je zase nevýhodné z hlediska organizace volnočasových aktivit.

#### **7.2.5 Jiná úprava pracovní doby dle § 84a zákoníku práce**

Předmětné ustanovení umožňuje sjednat v individuální nebo kolektivní smlouvě jinou úpravu pracovní doby, než je vymezeno v rámci rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. V rámci tohoto odchylného smluvního rozvržení však musí být dodržena kogentní ustanovení zákoníku práce v oblasti délky pracovní doby a délky odpočinku mezi směnami. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Odchylná úprava se může týkat jak stanovené, tak i kratší pracovní doby. Pokud by se zaměstnanec dohodl se zaměstnancem, že pracovní doba v jednotlivých dnech přesáhne 9 hodin nebo že týdenní pracovní doba se bude v jednotlivých pracovních týdnech lišit, nejednalo by se již o rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, ale o nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Jinou vhodnou úpravu pracovní doby

---

<sup>111</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. Vydání, C. H. Beck, Praha 2008, s. 317

<sup>112</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 126

lze sjednat v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě zaměstnanec se zaměstnavatelem.<sup>113</sup>

### **7.3 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP**

Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovišti. Náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel. Náklady nesmí přímo ani nepřímo přenášet na zaměstnanec, ale může tyto náklady zahrnout mezi výdaje na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.<sup>114</sup>

V § 108 zákoníku práce je zakotveno jedno ze základních práv zaměstnanců, a to právo účasti na řešení otázek BOZP prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce zaměstnanců. Zaměstnavatel je dále povinen organizovat na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele nejméně jednou ročně v dohodě se zástupci zaměstnanců a zjištěné nedostatky odstraňovat.<sup>115</sup>

V kolektivní smlouvě bývá zahrnuta preventivní zdravotnická péče, poskytnutí osobních ochranných pomůcek, uhrazení nákladů spojených s čištěním a opravou pomůcek a oděvů. Odborová organizace zpravidla během roku provádí namátkové kontroly na vybraných pracovištích a kontroluje dodržování bezpečnosti práce stejně jako dodržování výrobních postupů. O zjištěných věcech sepíše závěrečnou zprávu, se kterou seznámí zaměstnavatele.

### **7.4 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti cestovních náhrad**

Cestovní náhrady jsou v § 152 Zákoníku práce definovány jako náhrady výdajů, které vzniknou zaměstnanci v taxativně vymezených případech. To znamená, že tyto případy nelze ani dohodou

---

<sup>113</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. Vydání, C. H. Beck, Praha 2008, s. 314

<sup>114</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 144

<sup>115</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 304

mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem rozšiřovat. Tato skutečnost je navíc výslovně stanovena v ustanovení § 156 odst. 2 Zákoníku práce.<sup>116</sup>

Zaměstnavatel rovněž poskytne zaměstnancům náhradu nutných výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Pokud nemůže zaměstnanec výši výdajů prokázat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věci a služeb obvyklé v místě a v době konání pracovní cesty. Pokud bude zaměstnanec přeložen do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší zaměstnanci náhrady ve výši podle § 157 - 164 Zákoníku práce.<sup>117</sup>

## **7.5 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti agenturního zaměstnávání**

Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti umožňují, aby určitý subjekt jako agentura práce zprostředkoval pro uživatele práce pracovní sílu zaměstnance formou jeho zaměstnávání. Tím mezi nimi vznikne trojstranný vztah. Vzniká zde tedy vztah mezi agenturou práce a zaměstnavatelem a vztah zaměstnance s agenturou práce, která je jeho zaměstnavatelem a mezi uživatelem práce a zaměstnancem se realizuje pouze faktický výkon práce.<sup>118</sup>

Aby mohla agentura práce legálně provozovat svoji činnost je zapotřebí splnit několik podmínek, které stanoví zákon o zaměstnanosti a současně získá povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Povolení se vydává maximálně na tři roky. Některými odborovými organizacemi je agenturní zaměstnávání přehlíženo a někdy je zde snaha ho i omezit. Především ve větších podnicích si odborová organizace vedla záznamy propuštěných zaměstnanců a snažili se, aby se nově přijatí zaměstnanci přijali nejprve z těchto seznamů a až poté se například vedla

---

<sup>116</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 422

<sup>117</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 168

<sup>118</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 653

poptávka u agentur práce. Přejde mi to jako logický krok a pro zaměstnavatele by mohl mít pozitivní benefit v tom, že zaměstnanec zná prostředí podniku a zaškolení trvá menší dobu.

## **7.6 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti překážek v práci**

Překážky v práci představují tradiční institut pracovního práva. Jde o případy, kdy po dobu trvání překážky v práci není zaměstnanec povinen a ani nemůže pro zaměstnavatele konat práci v daném pracovněprávním vztahu a zaměstnavatel je povinen po tuto dobu omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a v určitých případech mu také poskytnout náhradu mzdy nebo platu. Překážky se dělí na:

- překážky na straně zaměstnance, a ty pak dále na:
  - důležité osobní překážky (§ 191 až § 199 ZP)
  - překážky z důvodu obecného zájmu (§ 200 až § 204 ZP)
  - překážky z důvodu zvyšování kvalifikace (§ 205 a § 231 až 232 ZP)
- překážky na straně zaměstnavatele (§ 208 až § 210 ZP).<sup>119</sup>

Nad rámec zákonem stanovených překážek v práci si strany kolektivního vyjednávání mohou sjednat další odlišné překážky v práci, které bude zaměstnavatel akceptovat. Můžeme se tedy také setkat se situací, kdy je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy na vlastní svatbu v délce delší než jeden den, na regeneraci při monotónní práci na doporučení lékaře a další atributy, jejichž zařazení do kolektivní smlouvy závisí čistě na ochotě a schopnosti vyjednat.

## **7.7 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti dovolené**

Dovolená je zpravidla definována jako dlouhodobá doba odpočinku, která je poskytována občanům každoročně za účelem regenerace jejich pracovní síly. Tato doba představuje také jedno ze základních sociálních práv zaměstnanců daných Listinou základních práv a svobod ČR. Jedná se o individuální právo zaměstnance, nepřevoditelné na kohokoliv

---

<sup>119</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 479

jiného. Dovolena vlastně představuje nárok zaměstnance na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy.<sup>120</sup>

Musíme také rozlišovat dovolenou podle toho, zda se jedná o dovolenou za:

- kalendářní rok
- odpracované dny
- dodatkovou dovolenou.

Důraz na faktické čerpání dovolené zaměstnancem v kalendářním roce, v němž právo na tuto dovolenou vzniklo, požadavek její minimální výměry v rozsahu 4 týdnů vyplývají ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. Česká právní úprava dovolené představuje pouze minimální standard, od něhož se většinou lze odchýlit.<sup>121</sup>

I přesto, že zákonem stanovená minimální doba pro dovolenou je stanovena na 4 týdny, v praxi je zcela běžná dovolená 5 týdnů a v některých případech i více. Zde záleží především na zaměstnavateli a jeho ochotě nabídnout svým zaměstnancům dovolenou nad rámec stanoveným zákonem. Výjimku tvoří dle § 213 (3) Zákoníku práce pedagogičtí pracovníci a akademičtí pracovníci vysokých škol, kterým připadá dovolená za kalendářní rok v rozmezí 8 týdnů. Prostor pro vyjednávání co se týče dovolené existuje tedy značný, přesto ovšem vzhledem k ekonomickým dopadům a efektivnosti podnikání nedochází k velkému navyšování dovolené nad rámec zákonem stanovené doby.

## **7.8 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti náhrady škody**

V pracovním právu můžeme rozlišovat odpovědnost za zavinění, která nastupuje v případě, kdy odpovídá zaměstnanec, a odpovědnost bez zřetele na zavinění, tj. odpovědnost objektivní. Odpovědnost zaměstnavatele je vždycky odpovědností objektivní. Naproti odpovědnosti

---

<sup>120</sup> Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009, s. 132, s. 133

<sup>121</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 514

zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci je odpovědnost zaměstnance za škodu vždy odpovědností subjektivní.<sup>122</sup>

Ohledně náhrady škody zaměstnancem platí, že zaměstnavatel si může zvolit způsob úhrady. Povinností je uhradit zaměstnavateli škodu v penězích, pokud sám neprojeví zájem uvést ji v předešlý stav. Výše náhrady škody nesmí u zaměstnance přesáhnout částku rovnající se 4,5násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Pokud ovšem způsobil škodu úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, hradí se škoda skutečná.<sup>123</sup>

V kolektivní smlouvě může být po dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací zřízena škodná komise, která bude řešit všechny případné spory o náhradu škody, vést šetření a vydávat závěrečnou zprávu. Komise zkoumá, za jakých okolností ke škodě došlo a zda byly splněny všechny podmínky pro náhradu škody. Toto má dle mého názoru velký význam i z hlediska případného budoucího soudního sporu.

## **7.9 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti péče o odborný rozvoj zaměstnanců**

Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje hlavně zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace k nim pak přistupuje také rekvalifikace. Co se týče zákonné úpravy, tak z praktického hlediska mi § 227 – 231 přijdou irelevantní, jelikož je jen a pouze na zaměstnavateli zda na odborný rozvoj svých zaměstnanců dbát bude či nikoliv. Nicméně je dobré říci, že pro zaměstnavatele je dobré, aby dbal a rozvíjel odborné znalosti a dovednosti zaměstnanců přispívající k rozvoji podniku. Jako významný institut zde dle mého názoru vystupuje kvalifikační dohoda podle § 234 Zákoníku práce.

Ta stanovuje, že zaměstnavatel může se zaměstnancem jako zajištění návratnosti vynaložených nákladů spojených se zvyšováním

---

<sup>122</sup> Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010, s. 391, s. 392

<sup>123</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 590, s. 591

kvalifikace sjednat kvalifikační dohodu. Na této dohodě se musí shodnout jak zaměstnavatel tak zaměstnanec. Dohodou se zaměstnavatel zaváže umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a ten se zaváže setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu v pracovním poměru, nejdéle však na pět let. Nejedná se o pracovní poměr na dobu určitou, ale závazek setrvat v pracovním poměru po dohodnutou dobu.<sup>124</sup>

### **7.10 Meze kolektivního vyjednávání v oblasti stravování zaměstnanců a tzv. benefitů**

Pokud jde o stravování, zaměstnavatel nemá povinnost zajišťovat stravování ani toto stravování financovat, má pouze zákonem uloženou povinnost zaměstnancům stravování umožnit, a tuto povinnost má vůči zaměstnancům ve všech směnách. Povinnost umožnit stravování nemá pouze vůči zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu. Možnost stravování ovšem nezahrnuje povinnost jídlo pro zaměstnance zajistit, ale pouze vhodně rozvrhnout pracovní dobu, vybavení kuchyňky a podobných prostor nebo možnost nákupu občerstvení v prostorách zaměstnavatele. Poskytování stravování si můžou strany dohodnout v kolektivní smlouvě stejně jako jeho organizaci, financování a další podmínky. Pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace jsou stravování a stravovací služby upraveny v § 69.<sup>125</sup> Náklady na závodní stravování a jejich úhrada je upravena vyhl. č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.<sup>126</sup>

V podnikové kolektivní smlouvě se může sjednat zvýhodněné stravování také pro osoby, které už nejsou v pracovním poměru se zaměstnavatelem, jako je tomu například u bývalých zaměstnanců. Může zde být také sjednáno, že se poskytnuté stravování nebude platit namísto, ale vždy na konci kalendářního měsíce. Zaměstnavatel samozřejmě může zaměstnancům stravování dotovat sjednanou částkou

---

<sup>124</sup> Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. Vydání, C. H. Beck, Praha 2008, s. 593

<sup>125</sup> Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>126</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 624, s. 625



v kolektivní smlouvě nebo zvýhodněnými poukázkami na jídlo (stravenkami).

Pokud jde o pojem benefit, často používaný výraz je zaměstnanecká výhoda. Jejich význam zcela bez pochyby v posledních letech exponenciálně roste a jejich oblibu u zaměstnavatelů lze logicky vysvětlit tím, že benefitů je nepřehledné množství a také stát na mnohé benefity poskytuje finanční zvýhodnění, co se týče daní.

Nejrůznější benefity mají několikerou funkci. Jednak mají vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni co nejlepší práci a také s ohledem už na výše zmíněné daňové úlevy mají funkci daňové optimalizace. Poskytování benefitů by nemělo být diskriminační. Efektivita benefitů spočívá v jejich daňovém a pojistném zatížení, zvýhodnění. Z hlediska daňového a odvodového zatížení máme různou úroveň výhodnosti benefitů.<sup>127</sup>

Při své praxi jsem se setkal s, pro mě velmi dobrým nápadem a tím je tzv. šeková knížka. Tato šeková knížka obsahovala jednotlivé kupony do lékárny, do rehabilitačních zařízení, do kulturních zařízení apod. Bylo na každém zaměstnanci, jak si svou šekovou knížku poskládá tak aby mu co nejvíce vyhovovala a v konečném důsledku ještě zaměstnanec vydělal díky zvýhodnění benefitů více, než kdyby dostal prémie ve formě finanční hotovosti, ze kterých by státu musel zaplatit zdravotní a sociální pojištění a o část své prémie by tudíž přišel.

---

<sup>127</sup> Pelc, V., Zaměstnanecké benefity v roce 2009, nakladatelství Linde, Praha 2009, s. 12, s. 13

## 8 MZDOVÁ OBLAST KOLEKTIVNÍCH SMLUV

### 8.1 Meze kolektivního vyjednávání u zaměstnavatelů odměňujících mzdou

Každý zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci jak je uvedeno v čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Úpravu podrobností však přenechává zákoníku práce, který vymezuje mzdu jako plnění za vykonanou práci v pracovním poměru. Zaměstnavatel tedy neplní zaměstnanci pouze na základě existence pracovního poměru, ale také na základě vykonané práce. Ustanovení upravující mzdu mají převážně dispozitivní povahu, resp. kogentní s možností odchýlit se (zpravidla jen ve prospěch zaměstnance). Pokud jde o rozlišení kdo vyplácí mzdu a kdo plat, je zásadním rozdílem to, že plat mohou za práci svým zaměstnancům poskytovat jen zaměstnavatelé, jejichž okruh je taxativně vymezen v § 109 odst. 3 Zákoníku práce. Ostatní zaměstnavatelé oceňují práci svých zaměstnanců v pracovním poměru mzdou.<sup>128</sup>

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena ještě před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Zaměstnavatel je dále povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr (pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis), který obsahuje:

- způsob odměňování
- termín a místo výplaty mzdy.<sup>129</sup>

V souvislosti s liberalizací pracovněprávních vztahů nabývá na aktuálnosti potřeba ochrany zaměstnanců před nepřiměřeně nízkými mzdami.<sup>130</sup>

Jak jsem již psal výše při vyjednávání se zaměstnavatelem má odborová

---

<sup>128</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 324

<sup>129</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 163

<sup>130</sup> Minimální zda je dnes 8 000 Kč měsíčně nebo 48,10 Kč za hodinu. Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

organizace, která jako jediná může uzavírat za zaměstnance kolektivní smlouvu, daleko silnější pozici, než kterou by měl jednotlivý zaměstnanec. Proto zákoník práce v § 23 odst. 1 stanoví, že především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích. Vedle mzdových systémů, tj. jednotlivých složek mzdy, jejich sazeb a podmínek pro jejich poskytování, může být předmětem ujednání v kolektivní smlouvě např. splatnost, termín, místo a doba výplaty mzdy. Sjednáváním vývoje a růstu mezd v kolektivních smlouvách se zajišťuje ochrana reálných mezd zaměstnanců.<sup>131</sup>

Z výše uvedeného můžeme nabýt dojmu, že co se týče mzdy, si mohou strany sjednat podmínky a výši dle svých možností. Ve většině případů to tak skutečně bývá, ovšem existují zde i určitá nepřekročitelná minima podle § 2 odst. 3 Zákoníku práce. Každý z nás by samozřejmě chtěl, aby jeho mzda byla co nejvyšší, ale objektivně se mzda určuje většinou podle náročnosti a rozsahu práce, požadovaného vzdělání, kvalifikaci zaměstnance. Zásadně platí, že za stejnou práci náleží všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. V opačném případě by se jednalo o diskriminaci.

## **8.2 Meze kolektivního vyjednávání u zaměstnavatelů odměňujících platem**

Plat je definován jako peněžité plnění poskytované za práci zaměstnancům zaměstnavatelů, jejichž taxativní výčet stanoví § 109 odst. 3 Zákoníku práce. Jedná se o ty zaměstnavatele, kteří na odměňování svých zaměstnanců využívají zcela nebo převážně veřejné zdroje. Úprava platových poměrů uvedeného okruhu zaměstnanců vyjadřuje zájem státu na řádném využívání těchto zdrojů, a má proto přísně regulační charakter. Tomu samozřejmě odpovídá také kogentní povaha jednotlivých ustanovení, která je ještě zdůrazněna v § 122 odst. 1 Zákoníku práce, podle kterého je není možné určit plat jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než stanoví Zákoník práce a právní předpisy,

---

<sup>131</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 416

kteře byly vydané k jeho provedení, pokud zvláštní předpis nestanoví něco jiného.<sup>132</sup>

Platem se také rozumějí všechny složky platu upravené zákonem a prováděcími nařizeními vlády, tj. platový tarif, příplatek za vedení, za zastupování, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, plat za práci přesčas a za práci ve svátek, další platy a odměny. Za plat se rovněž považuje doplatek do výše průměrného výdělku při výkonu jiné práce v případech zákonem vymezeným.<sup>133</sup> Zákon zaručuje zaměstnanci, že souhrn všech uvedených složek platu nesmí být nižší než částka minimální mzdy stanovená zvláštním předpisem (nařizení vlády č. 303/1995 Sb.).<sup>134</sup>

Pro odměňování v tzv. rozpočtové sféře neplatí ústřední myšlenka Zákoníku práce, že „co není zakázáno, je dovoleno“, ale zásada „co není dovoleno, je zakázáno“. Zaměstnavatel v rozpočtové sféře zaměstnanci plat určuje. Výše platu zaměstnance tedy nemůže být předmětem smluvního ujednání. Smluvní ujednání se vylučuje i u zaměstnanců na nejvyšších stupních řízení. Platová část kolektivní smlouvy nemůže jít nad rámec obecné právní úpravy.<sup>135</sup>

Zaměstnanci přísluší plat dle platového tarifu, který je základní nárokovou složkou platu zaměstnanců odměňovaných platem. Výše platových tarifů je odstupňována v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a na míře praktických zkušeností a poznatků, kterých zaměstnanec nabył předchozím výkonem práce. Při tomto způsobu stanovení platového tarifu dochází ke kombinaci dvou základních principů využívaných tradičně pro odměňování, a to principu kvalifikačního a kariérního.<sup>136</sup>

Je naprosto patrné, že u zaměstnavatelů odměňujících platem je kolektivní vyjednávání velmi omezeno zákony a nařizeními vlády a dalšími prováděcími předpisy. Zatímco u mzdy je přiznána smluvní

---

<sup>132</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 432, s. 433

<sup>133</sup> Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, Novela č. 217/2000 Sb., § 15

<sup>134</sup> Jouza, L., Zákony a mzdy a platu a související předpisy s komentářem, nakladatelství Polygon, Praha 2001, s. 141

<sup>135</sup> Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Havlíčkův Brod 2007, s. 166

<sup>136</sup> Hůrka, P. a kol., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku, nakladatelství ANAG, Praha 2008, s. 436

volnost a subjekty si své finanční požadavky můžou stanovit, u platu se vychází z předem daného vymezení a zaměstnanec se pouze přiřadí k odpovídající platové třídě. Tento významný rozdíl mezi kolektivním vyjednáváním v podnikatelské a nepodnikatelské sféře se zdá být logický, protože zatímco v podnikatelské sféře se k odměňování využívají soukromé finanční prostředky, v nepodnikatelské sféře se využívají, jak jsem již psal výše veřejné zdroje a ty jako takové podléhají přísnější kontrole s jejich nakládáním.

## ZÁVĚR

Myslím si, že odbory mají ještě dnes velký společenský význam. I přesto, že se domnívám, že mladší generace zaměstnanců už nepřikládá odborům a jejich funkci takový význam, jsou to právě oni, kdo plní sociální funkce a chrání zaměstnance. Odbory samozřejmě vystupují jako protistrana a leckdy jako tvrdý partner, ale také ve spolupráci se zaměstnavateli zlepšují pracovní i jiné podmínky svých zaměstnanců. Nesmíme zapomenout ani na jednání tripartity, kde můžou odbory sehrát velkou roli i při přijímání zákonů a jejich formování.

Možnost odborově se organizovat není zaručena jen v Listině základních práv a svobod, ale také evropskými úmluvami a ve světě je znakem demokratické společnosti. V posledním roce mohl každý z nás pocítit sílu odborových organizací při vyhlášení stávky jak proti reformám, tak proti některým zákonům. Právě při poslední stávce se ukázalo, že její právní úprava je nedostatečná a domnívám se, že v dohledné době dozná změn. Velmi mě proto znepokojovaly signály od vysokých politických činníků, aby se omezilo právo stávky odborům, to by byl podle mě velký krok zpátky. Napomáhá tomu také roztržitost právní úpravy. S rostoucí expanzí nadnárodních organizací v ČR bude potřeba, aby zájmy zaměstnanců někdo efektivně chránil, neboť je zcela zřejmé, že ekonomická síla takové nadnárodní společnosti je značná a chování některých nadnárodních společností ke svým zaměstnancům vnímám v lekteřkých případech jako hraniční. Ucelená právní úprava kolektivního vyjednávání spojená s postavením odborových organizací a především komplexní úprava stávky by jistě zpřehlednila danou problematiku.

Kolektivní vyjednávání je většinou poměrně zdlouhavé a velký význam, jak jsem již psal ve své práci, mají vyjednávací týmy. Toto střetnutí dvou zájmově odlišných subjektů bývá velmi náročné. Zaměstnavateli je odborová organizace stále chápána jako určitý přežitek z minulého režimu a nechtěný subjekt, ale je to především sociální partner, který má stejně jako on zájem na ekonomickém blahobytu.

Toto vnímání samozřejmě souvisí také s představiteli, kteří reprezentují odbory.

Rozdílnost kolektivního vyjednávání spočívá také v tom, zda se uskutečňuje na tzv. podnikové nebo nepodnikové úrovni. Je vcelku logické, že tam kde se hospodaří s penězi z veřejných rozpočtů, je kolektivní vyjednávání užší. Kogentní normy nedávají odborům v nepodnikatelské sféře mnoho prostoru a já to chápu jako správné a pochopitelné. Naopak na podnikové úrovni, a to bylo téma mé práce, má odborová organizace společně se zaměstnavatelem mnoho oblastí, které si mohou sjednat v kolektivní smlouvě.

Celý proces kolektivního vyjednávání směřuje k uzavření kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Kolektivní smlouva je rozsáhlý a důležitý dokument, a proto se obě strany setkávají pravidelně během celého roku a jednájí o možných bodech smlouvy. Kolektivní vyjednávání je založeno hlavně na vůli stran, co si dohodnou, přesto zákon č. 2/1991 sb. o kolektivním vyjednávání stanoví aspoň minimální formální pravidla pro obě strany, s čímž souhlasím a i nadále bych ponechal prostor hlavně na vůli obou subjektů pro vzájemnou dohodu.

Především v pracovněprávní oblasti kolektivních smluv vidím v současné době hlavní prostor pro vyjednávání. Ten by se podle mého názoru mohl do budoucna přesunout na zaměstnanecké benefity. Ty se stávají v poslední době stále oblíbenějšími a některé podniky na ně tedy přesunuly svou pozornost. Zaměstnanecké benefity jsou totiž výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a už dnes zaujímají značné místo v kolektivních smlouvách.

Myslím si, že pracovní právo jako takové se stále vyvíjí a dá se očekávat, že stávající vláda předloží v příštím roce nový zákoník práce, ve kterém vidím několik změn, které budou velice diskutabilní. Například by přibyla výpověď pro hrubé porušení nemocenské bez nároku na odstupné, také příplatek za práci v noci nebo o víkendu by mohl být po dohodě nižší než stávajících 10% a problém vidím i v chystané úpravě pracovního poměru na dobu určitou či zvýšení limitu pro dohodu o provedení práce ze 150 hodin na 300. Významně

do kolektivního vyjednávání a zákoníku práce promluvil nálezn Ústavního soudu č. 116/2008, který například připustil použití občanského zákoníku, pokud zákoník práce danou věc neupravuje, částečně omezil vliv a postavení odborových organizací, změnil vztah kolektivní smlouvy a kolektivního předpisu. I tímto nálezem můžeme dojít k závěru, že stále není zcela zřejmé, jaké postavení má kolektivní pracovní právo v našem právním řádu.

Ústavní soud zrušil ust. § 321 odst. 2, 3 a 4 a § 322 zákoníku práce. Tato ustanovení dávala odborové organizaci právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním všech pracovně právních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel byl povinen kontrolu umožnit. Zároveň byly odborové organizace oprávněny požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění zjištěných závad.<sup>137</sup>

Z výše uvedeného si myslím, že je dostatečně zřejmé, že nová právní úprava by přispěla a zpřehlednila postavení kolektivního pracovního práva v ČR a mohla by přispět i k předcházení některých soudních sporů.

---

<sup>137</sup> <[http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni\\_pravo2008/files/galvas.html](http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html)>, [cit. 2011-8-1]



## RESUMÉ

For my thesis I chose a topic covering the limits of collective bargaining in the context of collective agreements negotiated at the enterprise level. The reason I chose this topic was based on the fact that I was given the opportunity to look into the Pilsner Urquell Ltd. (Plzeňský Prazdroj a.s.) trade unions functioning and at the same time I was lucky to be able to draw facts directly from the original Trade Union documents including records of the social dialogue. Social dialogue usually takes place between the employer and Trade union organization throughout the year which makes final negotiations on the collective agreement easier.

At the beginning of my thesis I focused on explaining the concept of the collective employment law from both historical and contemporary perspective. This chapter was not entirely defined as even in our Legal environment the collective employment law has not got a definite inclusion which can sometimes cause complications. Then I turned to the principles of employment law and collective agreements that significantly affect the entire process of collective bargaining which are mostly regulated in the Charter of Fundamental Rights and Freedoms or in the European agreements. These principles usually result from the general legal principles and awareness.

A very important part of my thesis focused on the characteristics of collective agreements subjects. Acknowledgment of existence and rights of collective bargaining subjects is necessary for understanding of the subsequent enterprise collective agreements negotiation which follows. It is important to correctly define the collective bargaining parts and their rights in which assisted me the Law No. 2 / 1991 Coll. on Collective bargaining. In this chapter I also point out collective disputes settlement possibility which can in extreme cases result in strike which is in my opinion a defeat for both sides as it causes great economic losses and ultimately tension between the negotiating parties. It should be noted that the strike should not be used as a means

of unnecessary pressure but should be used only as a means of last resort.

Finally I turned to the area of the Employment Law of the Collective agreements which has a very important role during the collective bargaining and where negotiating teams have a great opportunity to further specify their collective agreement requirements. In this part, in my opinion, the greatest activity of negotiating parties is expected.

In my work I was pleased to draw attention to the employee benefits which have become very popular in other countries and which are also beginning to develop in the Czech Republic and in the future could become a major element of collective bargaining.

In conclusion of my thesis I focused on the collective bargaining differences regarding employers rewarding by wages and employers rewarding by salary.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

### Literatura

1. Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, C. H. Beck, Praha 2010
2. Bělina, M. a kol., Zákoník práce, Komentář, 1. Vydání, C.H.Beck, Praha 2008
3. Bělina, M. a kol., Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2004
4. Galvas, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 1993
5. Galvas, M. a kol., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Masarykova univerzita a Doplněk, Brno 2004
6. Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno 1995
7. Hruška, V., Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy, Grada, Praha 2007
8. Hůrka, P., Bezouška, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Trylč, L., Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, ANAG, Praha 2008
9. Jouza, L., Zákon o mzdě a platu a související předpisy s komentářem, 1. vydání, Nakladatelství Polygon, Praha 2001
10. Pavel, P., Pracovní právo, 1. vydání, Institut vzdělávání Sokrates, Brno 2005
11. Pelc, V., Zaměstnanecké benefity v roce 2009, nakladatelství Linde, Praha 2009
12. Spirit, M. a kol., Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Aleš Čeněk, Plzeň 2009
13. Stránský, J., Beroušek, P., Paukertová, A., Jílek, Z., Sociální dialog v České republice, Educa Service, Praha 2008
14. Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná 1995
15. Šubrt, B., Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávk, Nakladatelství Práce, Praha 1991
16. Tomeš, I., Tkáč, V., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Rospektu, Praha 1993

17. Týc, J., Kolektivní vyjednávání v České republice, MPSV ČR, Praha 1993

### **Prameny**

1. Evropská sociální charta (vyhlášena pod č. 14/2000 Sb.m.s.)
2. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod ze dne 4. 11. 1950, Řím, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.
3. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky
4. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů
9. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

### **Odborné články**

1. Cuc, R., Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, Práce a mzda, 2009, č. 10, s. 20
2. Michal, P., Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy, Práce a mzda, 2007, č. 3, s. 46
3. Šubrt, B., První úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce, Práce a mzda, 2008, č. 4, s. 19

### **Jiné zdroje**

1. <[http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni\\_pravo2008/files/galvas.html](http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html)>, [cit. 2011-5-3]

2. <[www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva](http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-smlouva/1033-3/podnikova-kolektivni-smlouva)>, [cit. 2011-4-4]
3. <<http://www.hrportal.cz/priprava-na-kolektivni-vyjednavani-cid129470/>>, [cit. 2011-4-20]
4. <[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr\\_333.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=154&typ=r&levelid=pr_333.htm)>, [cit. 2011-5-2]
5. <[http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/264-k-platne-pravni-uprave-kolektivniho-vyjednavani-a-kolektivnich-smluv.html#\\_ftn16#\\_ftn16](http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/264-k-platne-pravni-uprave-kolektivniho-vyjednavani-a-kolektivnich-smluv.html#_ftn16#_ftn16)>, [cit. 2011-4-26]
6. <[http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2531.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2531.pdf)>, [cit. 2011-7-22]
7. <<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola2.htm>>, [cit. 2011-4-6]

### **Judikatura**

1. Nález Ústavního soudu České republiky PL. ÚS 83/08 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.)
2. Nález Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 61/04 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 16/2007 Sb.)
3. Nález Ústavního soudu České republiky Pl. ÚS 2/08 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 166/2008 Sb.)
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.9.2007, spisová značka 21 Cdo 2843/2006.

