Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Plzeň 2012 Petr Walter

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

Katedra soukromého práva a civilního procesu

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Meze kolektivního vyjednávání v rámci kolektivních smluv vyššího stupně a postup při jejich uzavírání a rozšiřování

Předkládá: Petr Walter
Vedoucí diplomové práce: Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Meze kolektivního vyjednávání v rámci kolektivních smluv vyššího stupně a postup při jejich uzavírání a rozšiřování“ zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni 28.3.2012

….....

Petr Walter

Poděkování

Chtěl bych poděkovat zejména konzultantovi mé diplomové práce paní Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové za poskytnuté rady a vstřícný přístup při vyhotovování této práce.

Obsah:

1. Úvod 1
2. Geneze právní úpravy, včetně komparace dřívějšího a současného zákoníku práce 2
   2.1. Vývoj kolektivního vyjednávání a právní úpravy 2
   2.2. Komparace dřívějšího a současného zákoníku práce 5
3. Geneze právní úpravy kolektivních smluv vyššího stupně v zákoně o kolektivním vyjednávání 7
4. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 10
   4.1. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog 10
   4.2. Kolektivní smlouvy 12
      4.2.1. Druhy kolektivních smluv 13
      4.2.2. Závaznost, platnost a účinnost kolektivních smluv 15
         4.2.2.1. Platnost 15
         4.2.2.2. Závaznost 17
         4.2.2.3. Účinnost 18
5. Kolektivní smlouvy vyššího stupně 21
   5.1. Charakteristika 21
   5.2. Zaměstnavatelé a odbory ve vztahu ke KSVS 22
   5.3. Rozšířenost kolektivních smluv vyššího stupně v ČR a zahraničí 24
   5.4. Ukládání kolektivních smluv vyššího stupně 25
6. Subjekty vztahu 26
   6.1. Subjekty v širším a užším pojetí 26
   6.2. Organizace zaměstnavatelů 28
      6.2.1. Vytvoření organizace zaměstnavatelů 28
      6.2.2. Princip organizace zaměstnavatelů a nejvýznamější zástupci v ČR 33
   6.3. Odbory, jakožto zaměstnanecké organizace 35
      6.3.1. Právo odborově se organizovat a vznik odborové organizace 35
      6.3.2. Organizace odborů a odborové centrály 39
7. Uzavírání a rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně 43
   7.1. Postup uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně 43
   7.2. Spory o uzavření kolektivní smlouvy 45
      7.2.1. Řízení před zprostředkovatelem 45
      7.2.2. Řízení před rozhodcem 46
   7.3. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně 47

8. Obsah kolektivních smluv vyššího stupně 51
9. Vztah ke třetí straně 53
10. Evropský rozměr kolektivního vyjednávání 57
10.1. Evropský sociální dialog včetně jeho subjektů 57
10.2. Právo na nadnárodní informace a projednání 60
11. Úvahy de lege ferenda 64
12. Závěr 67
13. Resumé 69

1. Úvod

Jako téma diplomové práce jsem si zvolil Meze kolektivního vyjednávání v rámci kolektivních smluv vyššího stupně a postup při jejich uzavírání a rozšiřování. Pro téma jsem se rozhodl z důvodu, že kolektivní vyjednávání je poměrně významný isntitut v rámci pracovního práva, kterému bych se v budoucnu rád věnoval.

Cílem této práce je poskytnout ucelený pohled na problematiku kolektivních smluv vyššího stupně. Z tohoto důvodu bylo nutné popsat i obecné procesy, které s institutem kolektivních smluv vyššího stupně přímo souvisejí a bez kterých by taková smlouva nemohla ani vzniknout.

V diplomové práci jsem v prvé řadě nastínil historický vývoj kolektivního vyjednávání, které přímo souvisí s přijímáním kolektivních smluv vyššího stupně, včetně vývoje právní úpravy na našem území, kde jsem se pokusil zachytit výraznější změny, které měly dopad na proces přijímání kolektivních smluv. Následně jsem se zabýval procesem směřujícím ke sjednání kolektivní smlouvy, včetně chraktaristiky jednotlivých typů smluv. V dalším kroku práce jsem přikročil ve vymezení subjektů, jež se mohou účinně podílet na sjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně, včetně jejich možností a postupů při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. V neposlední řadě jsem se zabýval problematikou a právy subjektů z kolektivního vyjednávání na evropské úrovni. Nakonec jsem se pokusil nastínit možnosti zlepšení některých aspektů vztahujících se ke kolektivním smlouvám prostřednitvím úvah de lege ferenda.

Při zpracování diplomové práce jsem pracoval v největší míře s platnou právní úpravou, mezinárodněprávní úpravou, judikaturou, jakožto i odbornou literaturou, které vděčím za pochopení některých souvislstí.

Smyslem práce bylo obsáhnout problematiku kolektivních smluv vyššího stupně, včetně souvisejích institutů. Myslím, že cíl práce se mi podařil naplnit a věřím, že bude kvalitním zdrojem informací v rámci kolektivních smluv vyššího stupně a kolektivního vyjednávání.

2. Geneze právní úpravy, včetně komparace dřívějšího a současného zákoníku práce

2.1. Vývoj kolektivního vyjednávání a právní úpravy

Z historického pohledu probíhaly určité pokusy o sjednávání pracovních a jiných podmínek mezi řemeslníky a zaměstnavateli již ve středověku.

Až v pozdější fázi, zejména v období průmyslové revoluce probíhající v evropských zemích včetně Česka, došlo k většímu rozvoji kolektivního vyjednávání, ze kterého se vyvinulo kolektivní vyjednávání, jaké známe dnes. Potřeba kolektivně jednat vznikla zejména ze strany dělníků, kteří chtěli mít zajištěné určité sociální jistoty, jako mzda, pracovní podmínky a jiné. Ze strany zaměstnavatelů v raných časech kolektivního vyjednávání docházelo ovšem velice často k nechuti a nepochopení, jelikož považovali kolektivní vyjednávání jako zásah do svých práv. V té době i samotná, ještě ne příliš vyvinutá, právní úprava dávala přednost individuálním vztahům nežli kolektivním.[1]

Ke změně k lepšímu začalo docházet na přelomu 19. a 20. století, kdy již existovalo ochranné zákonodárství, které bylo posléze rozvíjeno hromadnými kolektivními smlouvami. V ČSR tak začalo docházet k uzavírání kolektivních smluv i s určitou legislativní podporou státu. První kolektivní smlouva uzavřená na našem území byla z r.1895 mezi typografy a majitely tiskáren. Tak byl položen základ kolektivnímu vyjednávání v Československu. To bylo následně i podpořeno novelou živnostenského řádu č. 22/1907 Sb., která kolektivní smlouvy připouštěla uzavřít, ty ovšem musely být schváleny zemským úřadem politickým.[2] V období První republiky nebylo z legislativní strany pro kolektivní smlouvy, ale i pracovní právo, uděláno mnoho. Ovšem je nutné zmínit, že pro kolektivní vyjednávání důležitá koaliční svoboda byla upravena ústavou z roku 1920. Dále docházelo k prodlužování již platných kolektivních smluv na další období a na základě vládního nařízení z r.1937 o závaznosti hromadných pracovních smluv i k vyslovování zavaznosti smluv na všechny podniky v daném odvětví.

1 BĚLINA, M. Pracovní právo, Praha: Všehrd, 1997. 83 s.
2 KUKLÍK, J. et al. Vývoj česko-slovenského práva 1945-1989, Praha: Linde Praha, 2009. 617 s.

K podstatnější a ucelenější právní úpravě kolektivního pracovního práva, ale i samotného pracovního práva, došlo až v 60. letech 20. století v souvislosti s přijímáním nového zákoníku práce. Lze konstatovat, že nový zákoník práce byl ve své podstatě i první, jelikož před tím byla právní úprava týkající se pracovního práva roztříštěna do mnoha zákonů.

Před samotným přijetím nového zákoníku bylo hlavním předpokladem (v 50. letech) uzavření kolektivní smlouvy usnesení Ústřední rady odborů. Dále byly kolektivní smlouvy upravovány ve vládním nařízení č.27/1951., o řízení státní mzdové politiky a zřízení Státní mzdové komise. Následoval další právní předpis, ve kterém byly upraveny kolektivní smlouvy – zákon č.51/1955., o národních podnicích a jiných hospodářských organizacích. V tomto zákoně byl uveden obvyklý obsah kolektivních smluv, byl ovšem zrušen Hospodářským zákoníkem z r. 1964.

Až se starým zákoníkem práce došlo k ucelení kolektivního pracovního práva. Tento zákoník práce byl přijat pod číslem 65/1965 Sb., a s mnoha novelizacemi platil až do přijetí současného zákoníku práce. Ve své podstatě zákoník sjednotil různé úpravy související s pracovním právem pod jednotnou úpravu. Svým rozsahem se dotýkal všech zaměstnavatelů a zaměstnanců, v době svého vzniku socialistických organizací a pracovníků. „*Šlo o samostatnou úpravu veškerých pracovněprávních vztahů, včetně úpravy obecných otázek, jako jsou subjekty pracovního vztahu, právní úkony, neplatnost, zajišťovací instituty, přechod práv a povinností, náhrada škody, bezdůvodné obohacení a další.*“[3] Komplexně tak upravoval veškeré pracovní vztahy. Kromě jiného i záležitosti týkající se kolektivních smluv. „*Věnoval jim pozornost v §20 a k vydávání konkrétních směrnic pro jejich uzavírání zmocňoval následující paragraf Ústřední radu odborů. Z těchto, odbory vydaných norem, je nutné zmínit především Zásady vlády ČSR a ÚRO pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv, schválené usnesením vlády z 10. července 1975.*“[4] Podle výše uvedených zásad se začaly kolektivní smlouvy rozlišovat na podnikové a odborové. Podnikové se uzavíraly v rámci jednoho podniku, zatímco odborové, dnes kolektivní smlouvy vyššího stupně, se uzavíraly pro celé konkrétní hospodářské odvětví. V případě všech hospodářských, státních a příspěvkových organizací platila na základě Zásad povinnost uzavřít příslušnou

3 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 51 s.
4 KUKLÍK, J. et al. Vývoj česko-slovenského práva 1945-1989, Praha: Linde Praha, 2009. 619 s.

kolektivní smlouvu, u všech ostatních oganizací byla taková povinnost založena na dobrovolném uvážení. Kolektivní smlouvy byly tak jako dnes dvoustranné právní úkony, uzavírané v případě odborových kolektivních smluv vyšším hospodářským orgánem na jedné straně a vyšším odborovým orgánem na straně druhé.

Při sjednávání kolektivních smluv byl zpravidla sjednáván ucelený obsah, který obsahoval normativní závazky, smluvněprávní závazky, morálněprávní závazky a neprávní závazky.

Vzhledem ke kolektivním smlouvám je nutné konstatovat, že na základě kogentnosti prvního zákoníku práce nebyl dán téměř žádný prostor ke smluvnímu ujednání stran. Zákoník tak byl postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, což fakticky znamenalo, že obsah kolektivních smluv jen opakoval zákonná vymezení. Z důvodu kogentnosti zákoníku bylo proto nutné postupem času pro každý pracovněprávní instrument, tedy i kolektivní smlouvy, přijmout různé prováděcí předpisy, jako již výše zmínené Zásady vlády ČSR a ÚRO pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl častokrát novelizován a platil až do 1.1.2007, kdy byl přijat současný zákoník práce č. 262/2006 Sb. Novelizace spočívala zejména v přijetí předpisů, které reagovaly na změnu společenskopolitické situace po roce 1989. Byl tak přijat zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, zákon č. 120/1990 Sb.,upravující vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a také, pro kolektivní vyjednávání důležitý zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Konečně zákon č. 3/1991 Sb., na základě kterého byl zákoník práce novelizován. Důležitá byla zejména změna postavení odborů. Další novelizace byla provedena zákonem č. 74/1994 Sb., kterou se mimo jiné vytvořil podmínky pro kolektivní vyjednávání.[5] Zákoník práce poté, až do svého zániku, prošel řadou dalších novelizací, na základě kterých se stal poměrně kvalitní úpravou týkající se pracovněprávních vztahů, ale i přes to, byl pořád postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“, která již moc nevyhovovala liberálnímu prostředí moderní demokracie ať už potřebám zaměstnavatelů, nebo odborů z důvodu kolektivního vyjednávání pracovních podmínek. Nastával zde i rozpor kogentnosti zákoníku práce s LZPS, konkrétně

5 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 55 s.

článkem 2 odst. 3, který praví: „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“[6] ,který jasně stanoví dispozitivní předpoklad právních předpisů. Z tohoto důvodu se postupně začalo pracovat na nové právní úpravě, která byla nakonec zdárně přijata a od 1.1.2007 je i účinná jako nový zákoník práce pod č. 262/2006 S.

2.2. Komparace dřívějšího a současného zákoníku práce

Rozdílnost současného a dřívějšího zákoníku práce již byla částečně nastíněna v předchozí části.

Nejvýraznější rozdíl lze spatřovat v kogentní povaze zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a dispozitivní povaze zákoníku práce 262/2006 Sb. Starý zákoník práce tedy vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, což bylo poměrně výrazné omezení pro zejména smluvní úpravu vzájemných vztahů. Dotýkalo se to například kolektivních smluv, kdy nebylo možné se fakticky odklonit od zákona, respektive s čím zákon nepočítal či neumožňoval, v kolektivních smlouvách sjednáno být nemohlo. V praxi tak bylo v příslušných ustanoveních ustanoveno „kolektivní smlouvou lze sjednat“[7], což sice určitou smluvní volnost umožňovalo, strany se mohly rozhodnout zda příslušnou záležitost v kolektivní smlouvě upraví nebo neupraví, ovšem o smluvní volnost se zcela nejednalo. Lze předpokládat, že zákon v tomto ohledu musel být neustále upravován a novelizován, aby dostál potřebám společnosti, ať už reprezentovanou zaměstnavateli nebo odbory. Z těchto důvodů je nepochybné, že bylo jen otázkou času než bude nahrazen jiným, otevřenějším zákoníkem práce.

Současný zákoník práce vyhovuje nejen potřebám demokratické společnosti ale i ustanovení Listiny základních práv a svobod, které v čl. 2 odstavce 3 zakládá princip „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. je na tomto principu postaven, lze tedy říci, že je z převážné části postaven na dispozitivních ustanoveních. Samozřejmě, že i v novém zákoníku existují ustanovení, které mají kogentní povahu a nelze se od nich odchýlit, a pokud ano, tak jen ve prospěch zaměstnance. Kogentní ustanovení jsou v tomto případě poměrně

6 čl. 12 odst. 3, ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
7 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce účinný do 31.12.2006

omezená a upravují jen základní práva a pracovní podmínky. Hlavní je oproti předchozímu zákoníku dispozitivní úprava, která umožňuje subjektům upravit si vzájemné vztahy odchylně od zákona.[8] Tento princip má značný význam zejména pro kolektivní smlouvy, jelikož si strany sociálního dialogu mohou vzájemná práva a povinnosti upravit i způsobem, na který zákon přímo nepamatuje, ale zároveň ho výslovně nezakazuje. Záležitosti, které nelze ani v kolektivní smlouvě upravit odchylně od zákona, jsou uvedeny v § 363 odst. 2 zákoníku práce. Nový zákoník práce již nemusí pamatovat na všechny záležitosti, které by si strany mohly chtít upravit. Jedná se tak o velice pružnou úpravu, která vychází vstříc potřebám zaměstnanců a zaměstnavatelů 21. století.

Neméně důležitým rozdílem mezi starým a novým zákoníkem je subsidiarita právní úpravy. Pro starší zákoník práce bylo charakteristické, že od doby svého vzniku až do doby zrušení měl pozici samostatného právního předpisu, který působil zcela odděleně od ostatních předpisů. V tomto případě nemohlo dojít ani k odpůrnému použití, většinou v tomto odvětví používaného občanského zákoníku, na pracovněprávní vztahy. Současný zákoník práce již není koncipován jako samostatný, oddělený předpis, je sice pořád primárním předpisem upravující pracovněprávní otázky, ale je již vázán na občanský zákoník, který má vůči zákoníku práce subsidiární povahu. To znamená, že některá ustanovení občanského zákoníku lze užít i na pracovněprávní vztahy, jsou ale i taková, která použít nelze.

Ve vztahu ke kolektivním smlouvám lze ve zkratce konstatovat, že v předchozím zákoníku byla úprava týkající se kolektivních smluv upravena nepříliš důkladně. Celá oblast byla zahrnuta pod hlavu III, kde se výslovně kolektivních smluv týká jen pár paragrafů, zbytek je roztříštěn do celého zákoníku, kde se specifikuje, zda daná záležitost může být kolektivní smlouvou upravena, podstatná část byla upravena v již zrušených ustanoveních zákona o kolektivním vyjednávání. V tomto směru si myslím, že je nový zákoník mnohem přehlednější. Dále ve starém zákoníku není téměř specifikováno, co je kolektivní smlouva vyššího stupně a to ani prostřednictvím subjektů, které ji mohou uzavřít, jako je tomu v současném zákoníku.

8 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 62 s.

3. Geneze právní úpravy kolektivních smluv vyššího stupně v zákoně o kolektivním vyjednávání

Procedurální problematiku přijímání kolektivních smluv vyššího stupně (ale i podnikových) řeší z převážné části zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 s účinností od 1.2. 1991.

Ve vztahu ke kolektivním smlouvám vyššího stupně doznal zákon několika změn. Oproti původní úpravě z roku 1991 nejsou v současné již obsaženy §2-§6, které byly zrušeny. Tyto paragrafy upravovaly obecné náležitosti týkající se kolektivních smluv, jako je vymezení typu kolektivních smluv, platnost a účinnost kolektivních smluv, ať už vyššího stupně nebo podnikových. Tato ustanovení představovala spíše hmotněprávní úpravu, která přímo nekorespondovala s procesním zaměřením zákona o kolektivním vyjednávání. Z toho důvodu se většina těchto ustanovení stala součástí hmotněprávní úpravy v zákoníku práce, zde je můžeme najít i v současné době.

Nejvýznamější vývojová změna, ve vztahu ke kolektivním smlouvám vyššího stupně, byla provedena v §7, upravujícího problematiku rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Původní znění, které platilo až do roku 2005, bylo zrušeno na základě nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 40/20 dne 31. března 2004. Zrušení daného ustanovení bylo ÚS odůvodněno zejména pro jeho rozpor s článkem 11 odstavec 1 a 4 LZPS, kde bylo spatřováno omezování vlastnického práva v případě rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně z důvodu zvýšených finančních nákladů zaměstnavatelů, dále pak pro rozpor s článkem 26 LZPS, umožnující právo svobodně podnikat a hospodářsky se sdružovat, ve spojení s článkem 4 odstavce 4 LZPS, kdy zákonné povinnosti mohou být uloženy jen při respektování základních práv a svobod. Možnost svobodně se sdružovat zde byla omezena tím, že určití zaměstnavatelé byli zavazováni smlouvou přijatou organizacemi, jíž nebyli členy, a rozšířením závaznosti se tak neformálně stávali členy příslušné organizace. Nevýhodou dřívějšího ustanovení, kromě výše zmíněné rozpornosti, byla i stručnost, kdy musel být postup při rozšiřování závaznosti

upřesňován partnery Rady hospodářské a sociální dohody.

Ačkoli na základě nálezu mělo být zrušeno příslušné ustanovení, samotný institut rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně byl ÚS shledán jako potřebný a proto soud odložil účinnost nálezu do připravení nové úpravy.

Původní znění bylo změněno zákonem č. 255/2005 Sb. na zakladě příslušného nálezu Ústavního soudu ze dne 11. června 2003 publikovaného ve Sbírce zákonů pod č.199/2003 Sb. Zásadním předpokladem rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně bylo v předchozí úpravě: „*Ministerstvo práce a sociálních věcí republiky může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela.*“[9]

„*Ústavní soud v odůvodnění nálezu uvedl, že prioritu veřejného statku před právem vlastnickým je nutné podmínit legitimitou (reprezentativností) systému kolektivního vyjednávání. Z požadavku minimalizace zásahu do základního práva a svobody, jenž je součástí principu proporcionality, vyvodil výjimečnost takovéhoto opatření, tudíž skutečnost, že rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy je možné přijmout v mimořádně odůvodněných případech veřejného zájmu. Ústavní soud v odůvodnění naznačil i různé možnosti koncepce právní úpravy, když uvedl, že je plně věcí zákonodárce, stanoví-li proceduru extenze působnosti formou správního řízení s možností soudního přezkumu, anebo formou obecného normativního vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, na niž extenze dopadá, a to s možností soudního přezkumu naplnění subsumpčních podmínek (např. ve sporu o uplatnění tvrzených nároků, plynoucích z kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnancem, případně soudního přezkumu správních rozhodnutí, týkajících se např. kontroly pracovních podmínek).*“[10]

Zákonodárce se nakonec přiklonil k vymezení skupiny zaměstnanců, pro něž bude kolektivní smlouva vyššího stupně závazná za podmínek stanovených zákonem.

Vyjímečnost a veřejný zájem, na který kladl ÚS v odůvodnění svého nálezu důraz, jsou chráněny tím, že reprezentativní smluvní strany, tj., strany, které mohou nejefektivněji posoudit situaci v daném odvětví a zhodnotit minimalizaci zásahu do

9 § 7 odst. 1, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění dřívějších předpisů účinných do 30.6.2005
10 Důvodová zpráva k zákonu č. 255/2005 Sb.

práva vlastnického a jsou v odvětví reprezentovány největším počtem zaměstnanců, musí být ve shodě ohledně podání návrhu na vydání sdělení o závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele.[11] . Těmito stranami jsou myšleny organizace zaměstnavatelů a odborové organizace.

Na základě nálezu Ústavního soudu došlo k novelizaci zákona č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání prostřednictvím zákona č.255/2005 Sb. Proti předchozí úpravě je v §7 odst. 1 uvedeno: „*Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve sbírce zákonů vyhlášeno sdělení*[12] *Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označovaném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností.*“[13] Oproti předchozí úpravě, kde v zásadě k rozšíření závaznosti stačil jednostranný úkon ministerstva, na základě ustanovení současného, je zapotřebí učinit návrh vůči ministerstvu na základě kooperativního dvoustranného souhlasu obou dvou stran vztahu. K rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně může tedy dojít tehdy, jsou-li splněny zákonné podmínky a považují-li obě strany její rozšíření na další zaměstnavatele v daném odvětví za účelné.

V současné úpravě se oproti minulé také objevuje pojem OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomických činností. Jedná se o utřídění ekonomických subjektů do odvětví na základě jejich vyvíjené činností, provádí ho ČSÚ. V ekonomické činnosti bývají sledovány položky práce, výrobní techniky, materiály, výrobky, informační sítě. V současnosti již z důvodu mezinárodního hlediska převažuje označení CZ-NACE (pojem vysvětlen v kapitole 7.3).

Tato novela byla fakticky nejvýznamější ve vývoji zákona o kolektivním vyjednávání v souvislosti s kolektivními smlouvami vyššího stupně, zbylé změny byly spíše kosmetického rázu, vyplývající z hospodářských a společenských změn, například v souvislosti s rozpadem Československa.

11 Důvodová zpráva k zákonu č. 255/2005 Sb.
12 Příklad sdělení o rozšíření závaznosti KSVS viz. sekce příloh
13 § 7 odst. 1, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

4. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

4.1 Kolektivní vyjednávání a sociální dialog

Mluvíme-li o kolektivním vyjednávání, je nezbytné se seznámit s pojmem sociální dialog. Jedná se o širší pojem, který se chápe jako neustále probíhající jednání mezi stranami, jehož smyslem je hlavně nalézat možnosti zájmů zaměstnanců, zaměstnavatelů a jejich zástupců. V rámci sociálního dialogu se snaží sociální partneři nalézt shodu v důležitých záležitostech tak, aby byly dostatečně hájeny zájmy jejich členů. Sociální dialog tak nesměřuje jen k uzavření kolektivní smlouvy, byť je to jeho významnou částí (hlavně dvoustranného). Jednotlivé strany se na základě vzájemné interakce snaží dosáhnout určité shody v pracovních otázkách. Výsledkem takové interakce bývá vytyčení určitých cílů v oblasti sociálního smíru, jak už na pracovní úrovni, tak na úrovni ekonomiky celého státu.

Rozeznáváme sociální dialog dvoustranný tzv. bipartitní a třístranný tzv. triparita. „*Tripartitní jednání je jednání mezi třemi sociálními partnery – zástupci státu, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů.*“[14] Tripartitní dialog je sociální dialog probíhají na té nejvyšší úrovni v rámci Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. Jedná se dialogový orgán vlády, zástupců odborů a zástupců zaměstnanců, kde se tyto subjekty snaží dosáhnout vzájemným koncensem sociálního smíru, který je důležitý pro dobrý hospodářský a ekonomický vývoj a pro zlepšování sociálních podmínek občanů a zaměstnanců, jako jsou pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání, zaměstnanost a jiné. Proto, že v orgánu RHSD probíhá sociální dialog na nejvyšší úrovni, je zřejmé, že takový dialog zasahuje i do politické roviny, jelikož řeší otázky dotýkající se sociálního smíru v rámci celé České republiky.

Dvoustranný sociální dialog, jak už z označení napovídá, probíhá jen mezi dvěma stranami, jimiž jsou odborové organizace a zaměstnavatelské organizace. Pobíhá jak na národní úrovni, tak i na odvětvové a podnikové. Nejvíce se dvoustranný dialog ale rozvinul samozřejmě na podnikové a odvětvové úrovni, kde

14 HŮRKA, P. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 464 s.

je představován kolektivním vyjednáváním, jehož účelem je uzavření podnikové nebo vyšší kolektivní smlouvy.

Kolektivní vyjednávání je pracovněprávními předpisy upravený postup, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Možnost kolektivně vyjednávat je význačným právem zástupců zaměstnanců, konkrétně odborové organizace, která má jako jediná právo za zaměstanace uzavřít kolektivní smlouvu. Při kolektivním vyjednávání tak dochází k dialogu mezi odborovou organizací a zaměstnavateli nebo vyšší odborovou organizací a organizacemi zaměstnavatelů v případě kolektivní smlouvy vyššího stupně. Smyslem kolektivních vyjednávání je, aby v případné kolektivní smlouvě byly sociální a pracovněprávní podmínky upraveny co nejlépe a nejefektivněji ve vztahu k zaměstnancům ale i zaměstnavatelům.

Proces kolektivního vyjednávání je upraven poměrně starou úpravou, která prošla řadou novelizací, jedná se o zákon č. 2/1991., o kolektivním vyjednávání, který řeší postup uzavírání kolektivní smlouvy ale i spory vznikající při uzavírání kolektivní smlouvy. Další významná úprava vychází z mezinárodních dokumentů, kde je zakotveno právo na svobodné kolektivní vyjednávání. Jedná se především o úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 98[15] o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat[16] a také Evropská sociální charta..

Kolektivní vyjednávání probíhá formou předkládání jednotlivých návrhů v pracovněprávních oblastech vyjednávacími stranami a snahou o nalezení vzájemného konsenzu. Jednotlivé strany si mají poskytovat ucelené a pravdivé informace, budovat vzájemnou důvěru a otevřenost, jelikož jen na základě těchto předpokladů lze dosáhnout potřebné názorové shody.

„*Cíl a obsah kolektivního vyjednávání je dle prof. Běliny nutné zaměřit třemi směry:*

a) vyloučit nereálné a protiprávní požadavky (tyto požadavky nemusí být jen protiprávní, ale postačí když jsou v daném okamžiku vyjednávání a uzavírání smlouvy nereálné z hlediska ekonomického nebo technického, pro zaměstnavatele, který je smluvním partnerem)

b) zahrnout požadavky vyplývající ze zákonných předpisů a jiných

15 Mezinárodní organizace práce/International labour organisation , web http://www.ilo.org [dne 2012-03-05]
16 Úmluva dostupná na webu MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf [dne 2012-03-05]

normativních aktů (jde např. o nároky, u nichž zákon předpokládá jejich kolektivněsmluvní rozšíření nebo zvýšení.)

c) na fakultativní požadavky, které jsou zaměstnavatelem přiznány dobrovolně většinou v rámci tzv. stimulačního a motivačního programu (sem patří zejména doplňkové sociální služby poskytované v mimořádných životních situacích)"[17]

Z důvodu vyjednání kvalitní kolektivní smlouvy by, dle mého předpokladu, měla příslušná odborová organizace zjišťovat postoje samotných zaměstnanců k navrhnovaným změnám, jako i přijímat od nich informace a podněty o tom, co by bylo v rámci pracovněprávních vztahů zlepšit a co naopak již vyhovujícím způsobem funguje. Za odborovou organizaci ale i za organizaci zaměstnavatelů je zpravidla ustaven vyjednávací tým, jenž by měl být složen z osob nejvíce zainteresovaných a znalých poměrů, jelikož na kvalitě vyjednávacího týmu bude do jisté míry záviset i kvalita vyjednané kolektivní smlouvy.

4.2. Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva, jak již je výše zmíněno, je výsledným aktem kolektivního vyjednávání. Jedná se tedy o výsledek jednání mezi dvěma subjekty, na kterém se tyto subjekty shodly.

Ve své podstatě jsou kolektivní smlouvy dvoustrannými pracovněprávními úkony, které mezi sebou uzavírají zaměstnavatelé a odborové organizace. Lze je tedy považovat za poměrně důležitý instrument, prostřednictvím kterého mezi sebou komunikují sociální partneři v rámci podniku. Tato komunikace je velice důležitá pro upravení vzájemných vztahů a dodává tak kolektivním smlouvám poměrně silné postavení v pracovních vztazích.

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce §23 je „ *V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.*"[18] Pozornost si zaslouží „ostatní práva v pracovněprávních vztazích", která vychází ze zásady smluvní volnosti kolektivních smluv. Strany si tedy mohou

17 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 443 s.
18 § 23 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

dohodnout oblasti úpravy nad rámec příslušného zákona, ale ovšem v jeho mezích. V zásadě tak bývají upravovány podmínky platové a mzdové, zmíněné samotným zákonem, tak dále to mohou být např. oblasti sociální, jejiž obsahem jsou podmínky závodního stravování, péče o zdraví, sport, rekreaci, benefitní program a třeba i, jako je tomu na základě podnikové smlouvy Plzeňského Prazdroje a.s. ustanovení týkající se dárcovství krve. V oblasti mzdové bývají upravovány samozřejmě mzdy a vše, co s nimi souvisí, jako odměny, příplatky, mzdový vývoj a jiné. Z pracovněprávní oblasti bývají nejčastěji upravovány oblasti týkající se dovolené, pracovní doby, vzniku, změny a skončení pracovního poměru, pracovní doby a práce přesčas. Další oblastí mohou být ujednání, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, osobní rozvoj a jiné. Z výše uvedeného je zřejmé, že smluvní volnost mají strany opravdu rozsáhlou a v zásadě si mohou dohodnout a upravit velice široký okruh záležitostí, týkajících se inerakcí mezi subjekty zainteresovanými v pracovněprávním procesu.

4.2.1. Druhy kolektivních smluv

Dle zákonné úpravy, týkající se pracovního práva, se lze setkat v České republice s dvěma druhy kolektivních smluv. Konkrétně se jedná o podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Rozdíl mezi těmito typy smluv v nejširším hledisku spočívá v subjektech které je uzavírají.

Ve znění zákona č. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je kolektivní smlouva:

„*a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,*

b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.“[19]

V této části se budu věnovat podnikovým kolektivním smlouvám, kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou součástí samostatné kapitoly, viz. níže.

Podnikové kolektivní smlouvy se vyznačují tím, jak už i z jejich pojmenování vyplývá, že jsou uzavírány v rámci jednoho podniku. Podniková kolektivní smlouva

19 § 23 odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

se ovšem nemusí týkat jen samotného jednoho podniku, ale ve své podstatě se může vztahovat na jednotlivé organizační jednotky či skupiny podniků. Skupinou podniků se rozumí sdružení konkrétních podniků, z nichž jeden vykonává vůči ostatním řídící funkci, například koncern. V takovém případě se pak jedná o skupinovou kolektivní smlouvu, která platí pro všechny podniky, nebo jejich část sdruženou v koncernu. Nemálo významným typem podnikové kolektivní smlouvy je smlouva, uzavírána pro určitou organizační jednotku. Takový typ podnikové smlouvy nemá působnost pro celého zaměstnavatele, ale pouze pro jeho určitou část, jako je například odštěpný závod. Závodní kolektivní smlouvy bývají zpravidla uzavírány v podnicích se složitější organizační strukturou a svou podstatou se nijak zvlášť neliší od podnikové smlouvy, stojí spolu na stejné rovině důležitosti.[20]

Platí že„*všechny kolektivní smlouvy uzavřené u téhož zaměstnavatele jsou právními úkony zaměstnavatele coby právnické, popřípadě fyzické osoby, která zaměstnává jiné fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a to bez ohledu na to, zda jsou uzavírány statutárním orgánem zaměstnavatele či samotným zaměstnavatelem nebo jinou oprávněnou osobou, například vedoucím odštěpného závodu jako organizační složky podniku. Mezi kolektivními smlouvami uzavřenými u téhož zaměstnavatelského subjektu, to znamená celopodnikovou a vedle ní i smlouvami na úrovni organizačních jednotek, neexistuje vztah nadřízenosti a podřízenosti; tyto smlouvy jsou vždy rovnocenné. Ke kolizi v obsahu kolektivních smluv uzavřených na různých stupních řízení u téhož zaměstnavatele by nemělo docházet, a pokud by přesto k takové kolizi došlo, což by mohlo nastat v důsledku překročení pravomoci určitou osobou nebo orgánem, musela by se záležitost řešit podle příslušných ustanovení občanského zákoníku o vázanosti zaměstnavatele právním úkonem, jímž došlo k tomuto překročení.*“[21]

Podnikovou kolektivní smlouvu lze tedy chápat jako vnitřní smlouvu, upravující jednotlivé sociální otázky mezi sociálními partnery v rámci sociálního dialogu na podnikové úrovni. Jaký je ovšem ale její vzájemný poměr či odlišnost ke kolektivním smlouvám vyššího stupně? Základním rozdílem mezi podnikovou kolektivní smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně je aplikační přednost

20 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 447 s.
21 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 447 s.

kolektivní smlouvy vyššího stupně v případech, kdy by vedle sebe tyto dvě smlouvy stály a podniková kolektivní smlouva by upravovala pracovněprávní vztahy v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. V části nižšího rozsahu úpravy pracovněprávních vztahů by pak byla podniková smlouva, dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, § 27 odst. 1), neplatná.

Rozdílnost spočívá také v počtu okruhů zaměstnavatelů, které může daná smlouva zavazovat. U kolektivní smlouvy vyššího stupně platí, že je uzavíraná pro větší počet zaměstnavatelů, u podnikové smlouvy fakticky nepřichází v úvahu. „*V praxi to může znamenat, že kolektivní smlouvy vyššího stupně budou uzavírány i pro celá hospodářská odvětví či obory činnosti.*“[22] Ve vztahu k samotným zaměstnancům je podniková kolektivní smlouva i kolektivní smlouva vyššího stupně na stejné úrovni, což znamená, že i z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají přímé nároky samotným zaměstnancům, které již samozřejmě nemusí být dále specifikovány v podnikové smlouvě. V této části je pak kolektivní smlouva vyššího stupně pramenem práva. Vyplývá to z ustanovení §25 odst. 4 zákoníku práce, který stanoví, že práva vzniklá jednotlivým zaměstnancům z kolektivních smluv požívají stejné ochrany, jako ostatní práva z pracovního poměru.

4.2.2 Závaznost, platnost a účinnost kolektivních smluv

4.2.2.1 Platnost

Platnost kolektivní smlouvy, jakožto dvoustranného právního úkonu se posuzuje od podpisu obou účastníků vyjednávání. Podpisy účastníků musí být, dle §27 odst.2 zákoníku práce, na stejné listině a kolektivní smlouva musí mít písemnou formu. Požadavek písemné formy souvisí s tím, že kolektivní smlouva je ve své normativní části brána jako pramen práva. Nesplnění některé z těchto náležitostí má za následek neplatnost kolektivní smlouvy. Zde můžeme spatřovat rozdíl od občanského zákoníku, jakožto subsidiární úpravy k pracovněprávním vztahům týkající se kolektivních smluv. Nelze tedy, podat návrh na uzavření kolektivní

22 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 447 s.

smlouvy na jedné listině a akceptovat takový návrh podpisem na jiné listině, jako by tomu bylo dle občanského zákoníku. Je proto brát na zřetel, že ačkoli občanský zákoník působí k zákoníku práce subsidiárně, některá jeho ustanovení nelze použít z důvodu hrozící případné neplatnosti kolektivních smluv. Zákoník práce s tímto počítá a taxativně vymezuje v § 28 ustanovení, které nelze subsidiárně použít; „*Kolektivní smlouvu je zakázáno nahrazovat zvláště neupravenou smlouvou; dále je zakázáno pro kolektivní smlouvu použít úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.*“[23]. „ *Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně podávání návrhů a protinávrhů je upraven v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který mimo jiné stanoví povinnosti smluvních stran poskytnout součinnost při řešení sporů zprostředkovatelem či rozhodcem, dodržovat dané lhůty při předložení návrhu kolektivní smlouvy apod*.“[24]

Vyjímkou od nutnosti podpisů obou stran na jedné listině je případ, kdy je kolektivní smlouva uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám, dle § 13 odst. 6 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V předchozí právní úpravě zabývající se pracovním právem a kolektivními smlouvami platné do 31.12.2006 bylo ustanovení o neplatnosti kolektivní smlouvy z důvodu případné rozpornosti s právními předpisy. V současné právní úpravě takové ustanovení chybí a domnívám se, že i v takovém případě by kolektivní smlouva byla z části nebo zcela neplatná. Vycházím ze subsidiární povahy občanského zákoníku k pracovnímu zákoníku, kde by se dle mého názoru dalo aplikovat ustanovení §39 „*Neplatný je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se příčí dobrým mravům.*[25]“ Například, byla-li by v kolektivní smlouvě uložena konkrétní povinnost přímo určitému zaměstnanci, v takovém případě by v této části byla kolektivní smlouva zřejmě neplatná, jelikož by se jednalo

23 § 26 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

24 JAKUBKA, J. et al. Zákoník práce s komentářem, Olomouc: ANAG, 2010. 72 s.

25 § 39 , zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

o rozpor s ustanovením zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, § 23 odst. 1.

Určitým předpokladem platnosti považuji povinnost účastníků kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance s jejím obsahem do 15 dnů od jejího sjednání, dle §29 zákoníku práce.

Jak již je zmíněno výše, jinak platná podniková kolektivní smlouva může být v některých svých částech neplatná, upravuje-li některé záležitosti méně výhodně než-li kolektivní smlouva vyššího stupně, je to způsobeno určitou hierarchickou nadřazeností kolektivních smluv vyššího stupně. Pro příklad, když kolektivní smlouva vyššího stupně stanoví kratší týdenní pracovní dobu za zachování stejných platových podmínek jako podniková smlouva, je podniková smlouva v části upravující týdenní pracovní dobu neplatná a použije se kolektivní smlouva vyššího stupně.

4.2.2.2 Závaznost

Na kolektivní smlouvu se z hlediska závaznosti hledí jako na jakoukoli jinou smlouvu, tzn. že je ve své podstatě závazná pro všechny účastníky vztahu. Vznik závaznosti vůči účastníkům souvisí s okamžikem uzavření kolektivní smlouvy, tedy tehdy, dojde-li k podepsání. V tomto bodě se závaznost úzce kryje s platností.

„*Podle § 25 zákoníku práce jsou kolektivní smlouvy závazné vždy pro jejich účastníky (smluvní strany), dále pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, tak i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, také pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace, a pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace*.“[26]

Podle § 24 odst. 1) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce má závaznost kolektivní smlouvy vztah i vůči zaměstnancům, kteří nejsou členy žádné odborové organizace. V této situaci přísluší konkrétní odborové organizaci uzavřít kolektivní

26 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 460 s.

smlouvu i za takové zaměstnance, tj. odborově neorganizované. Jedná se o situaci, kdy dochází k rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy, nezávislé na vůli jednotlivých adresátů (zaměstnanců). Je to v celku logické, jelikož si myslím, že je nadmíru žádoucí, aby práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů byli stejné vůči všem zaměstnancům na stejné úrovni výkonu práce (princip reprezentace odborové organizace blíže rozebrán v bodech 9. a 11. této práce).

Na základě § 25 odst. 2 písm a) lze konstatovat závaznost kolektivních smluv i pro jiné subjekty, než jen účastníky uzavíracího vztahu. Týká se to zejména kolektivních smluv vyššího stupně, kde vystupuje na straně zaměstnavatele účastník v podobě organizace zaměstnavatelů. Zákon zde automaticky rozšiřuje závaznost kolektivní smlouvy na samotné zaměstnavatele pro případ, že by zaměstnavatel během účinosti kolektivní smlouvy ukončil členství v organizaci zaměstnavatelů, která příslušnou kolektivní smlouvu za něj uzavřela. Tímto je zabráněno tomu, aby se takovým způsobem zaměstnavatel zbavil závaznosti smlouvy vůči sobě samému před skončením její účinnosti.

4.2.2.3 Účinnost

Doba, na kterou je kolektivní smlouva sjednána, je doba účinnosti kolektivní smlouvy, ve které smlouva zakládá konkrétní sjednaná práva a povinnosti. Ze zákona vyplývá že „*účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.*“[27]

Období, po které je kolektivní smlouva účinná, závisí na dohodě smluvních stran. Zpravidla to bývá období jednoho roku ať kalendářní nebo fiskální. V praxi dochází k uzavírání kolektivních smluv i na delší časová období. Po uplynutí doby účinnosti může docházet k tomu, že předchozí kolektivní smlouva již neplatí a nová zatím nebyla úspěšně sjednána. Pro takové situace lze upravit účinnost kolektivní smlouvy zpětně.[28] Zpětná účinnost kolektivní smlouvy je významná proto, že v období, kdy ještě není nová smlouva sjednána už například zaměstnavatel poskytuje

27 § 26 odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
28 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 481 s.

zaměstnancům výhody nad rámec zákona, proto je nutné toto přechodné období zpětně překlenout později přijatou kolektivní smlouvou. Zaměstnavatel pak musí zaměstnance uspokojit v daném rozsahu zpětně, neuspokojil-li je během přechodného období.

Je ovšem nutné zmínit, že teoreticky by taková situace vůbec neměla nastat. Na základě §8 odst.4 zákona 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni zahájit jednání směřující k uzavření nové kolektivní smlouvy 60 dní před uplynutím účinnosti. V praxi tomu ovšem bývá často jinak; účastníci mohou i záhájit jednání o nové kolektivní smlouvě v zákonném předstihu, ovšem takové jednání bývá často laxní a reálně začnou účastníci jednat například až těsně před skončením účinnosti nebo dokonce až po skončení účinnosti staré kolektivní smlouvy. Zpětnost účinnosti je tedy určitý instrument, který zajistí všem subjektům fakticky nepřetržité uspokojování a realizaci smluvních práv a povinností.

Jak již bylo výše uvedeno, bývá kolektivní smlouva nejčastěji uzavírána na jeden rok či více let, tedy na dobu určitou. Převažující četnost kolektivních smluv uzavíraných na dobu určitou souvisí s mnoha měnícími se faktory, na které je třeba vzhledem k zájmům jak zaměstnanců tak i zaměstnavatelů pružně reagovat. Jedná se například o situace na trhu práce, ekonomické podmínky a jiné.

Zákoník práce samozřejmě také umožnuje uzavření kolektivní smlouvy na dobu neurčitou, i když co do četnosti bývá uzavírána spíše sporadicky. Během účinnosti kolektivní smlouvy uzavírané na dobu neurčitou, je možné smlouvu vypovědět dle zákoných podmínek. „*Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.*“[29]

U kolektivních smluv uzavřených na dobu neurčitou lze tedy zaručit účinnost smlouvy minimálně po dobu 13 měsíců. 6 měsíců bude smlouva účinná aniž by

29 § 26 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

mohla být vypovězena a dalších 6 měsíců bude pokračovat účinnost během běhu výpovědní lhůty. Třináctý měsíc zaručuje účinnost kolektivní smlouvy během doby mezi doručením výpovědi smluvní straně a začátkem běhu výpovědní lhůty. Jedná se o určitý stupeň jistoty mezi smluvními stranami, že doba účinnosti kolektivní smlouvy bude trvat minimálně rok a měsíc. Dle komentáře JUDr. Jakubky a kol. k zákoníku práce se tímto ustanovením má zabránit spekulativnímu chování smluvních stran, které by uzavřely kolektivní smlouvu a v zápětí by ji vypověděly.[30]

Na problémy vyplývající z praxe reaguje ustanovení, že pokud je doba účinnosti vázaná na splnění podmínky musí být dohodnuta i nejzažší doba účinnosti. Reagovalo se tak na častá ustanovení, že kolektivní smlouva se uzavírá na dobu například od 1.ledna do uzavření nové kolektivní smlouvy.[31] Pak vznikaly spory jak posoudit situaci, kdy se z různých důvodů nedaří novou kolektivní smlouvu uzavřít. Nyní musí smluvní strany upravit nejpozdější datum účinnosti a zamezí se tak případným spekulacím.

Jestliže dojde během účinnosti kolektivní smlouvy k zániku smluvní strany, která zastupuje v pracovněprávních vztazích zaměstnance, skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději poslední den roku následujícího.

30 JAKUBKA, J. et al. Zákoník práce s komentářem, Olomouc: ANAG, 2010. 71 s.
31 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 460 s.

5. Kolektivní smlouvy vyššího stupně

5.1. Charakteristika

V České republice se při sjednávání kolektivních smluv setkáváme s dvěma typy, jak již bylo výše uvedeno, jedná se podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Oproti podnikovým kolektivním smlouvám, které se zpravidla vztahují na jeden konkrétní podnik, jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně sjednávané pro různá hospodářská odvětví. Je jedno, jestli se jedná o odvětví mající vztah k nějakému regionu či přímo ke státu.

V odborné litaratuře bývají takové typy smluv označovány též jako odvětvové kolektivní smlouvy. Odborové kolektivní smlouvy se jeví jako poměrně účinný prostředek v oblasti pracovněprávních vztahů, prosřednictvím kterých lze velice dobře ovlivňovat hospodářské a sociální podmínky jednotlivých zaměstnavatelů působících v konkrétním odvětví činnosti. Na základě jejich působení lze nastolit takové podmínky, aby dané odvětví bylo úspěšné a konkurenceschopné i v rámci mezinárodní hospodářské soutěže. Vliv těchto odvětvových smluv na různých úrovních působností souvisí s tím, že jejích obsah do značné míry vychází z výsledků jednání tripartity v rámci Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. „*Výsledky jednání tohoto orgánu by měly vyústit v doporuční vládě, aby vydala obecně závazný právní předpis nebo předložila jeho návrh zákonodárnému sboru. Tripartitní orgán může též dospět k dohodě, která nemá formu obecně závazného právního předpisu, ale členové tohoto třístranného orgánu (obory, zaměstnavatelé, vláda ČR; pozn. aut.) se svou autoritou musí zasadit, aby dohodnuté podmínky byly respektovány zejména při tvorbě kolektivních smluv vyššího stupně.*“[32]

Smyslem uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, tedy smluv uzavíraných na určité odvětvové či profesní úrovni, je nastolit určité pracovní podmínky zaměstnanců ve vztahu k charakteristickým rysům daného hospodářeského odvětví. Kolektivní smlouvy vyššího stupně by tak v tomto případě měly vycházet z technické, technologické a třeba i celkové ekonomické situace

32 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 446 s.

odvětví. „*Výsledkem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni by pak měla být na jedné straně dostatečná ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců a na straně druhé vytvoření východiska pro spravedlivé podmínky při provozování činnosti zaměstnavatelů v rámci hospodářské soutěže, umožňující ekonomický rozvoj a dobré hospodářské výsledky.*“[33]

5.2. Zaměstnavatelé a odbory ve vztahu ke KSVS

Na odvětvové úrovni vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně mezi sebou uzavírají na jedné straně zaměstnavatelé, kteří jsou reprezentování organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a na druhé straně odbory, reprezentované oeborovými organizacemi a odborovými svazy. Smlouvu mohou uzavřít také minimálně tři zaměstnavatelé a odborové organizace.

Z podstaty věci je zřejmé, že po uzavření je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro jednotlivé subjekty, zejména pak pro zaměstnavatele, kteří se sice na uzavření dané kolektivní smlouvy přímo nepodílely, ale vzhledem k jejich členství v organizaci zaměstnavatelů vůči nim taková závaznost vyplývá. Souvislost s členstvím zaměstnavatele v organizaci zaměstnavatelů je významná nikoli jen do uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, ale hlavně i během její samotné účinnosti. Je tak pamatováno na případy, kdyby zaměstnavatel po uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně a během její účinnosti se rozhodl vystoupit z organizace zaměstnavatelů, aby se zbavil závazků s tím souvisejících, tedy vyplývajících z kolektivní smlouvy vyššího stupně. Zákon tak přímo stanoví, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro takové zaměstnavatele, kteří by během její účinnosti z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Existují ovšem i případy, kdy se konkrétní kolektivní smlouva vyššího stupně může stát závaznou i pro zaměstnavatele, kteří nejsou v žádném vztahu k nějaké organizaci zaměstnavatelů a to tehdy, byla-li na takové zaměstnavatele rozšířena závaznost kolektivní smlouvy; viz. níže.

Na základě kolektivní smlouvy vyššího stupně závaznou pro daného

33 Uzavírání a rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně. In: *ODBORY-ONLINE* [online]. 2.2.2010 [cit. 2012-03-13]. Dostupné z: http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-a-rozsirovani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne/1035-3/pravni-uprava-uzavirani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne

zaměstnavatele můžou vznikat práva i samotným zaměstnancům. V některých oblastech ale mohou být práva zaměstnanců upravena nedostatečně či byla zcela opomenuta, proto není na překážku, je-li v rámci jednoho zaměstnavatele uzavřena vedle kolektivní smlouvy vyššího stupně i podniková kolektivní smlouva. Ta sice nesmí upravovat práva z pracovněprávního vztahu menším rozsahem než vyšší kolektivní smlouva, ale nic nebrání tomu, aby dotčená zaměstnanecká práva v případě potřeby upravila ve vyšším rozsahu, dle § 27 odst.1 zákoníku práce.

Příkladem kolektivní smlouvy vyššího stupně včetně jednotlivých stran může být smlouva uzavřená pro oblast zemědělského odvětví mezi Zemědělským svazem ČR a Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů na straně jedné a na druhé straně s Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR pro rok 2012.[34]

Ačkoli je zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou vyššího stupně přijatou organizací zaměstnavatelů jíž je členem, lze se přesto domnívat, že teoreticky je možné, aby u takového zaměstnavatele platilo i více kolektivních smluv vyššího stupně zejména ve vztahu, kdyby u zaměstnavatele působilo více okruhů zaměstnanců různých oborových činností nebo profesí. Zaměstnavatel by tedy pravděpodobně musel být členem více zaměstnanckých organizací, či by na něj mohla být rozšířena závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně. Tuto možnost nastínil B. Šubrt ve své publikaci Odbory, zaměstnavatelé a právo, se kterou se ztotožnuji z toho důvodu, že ačkoli daná publikace již nepatří k nejmladším, nepodařilo se mi v současné úpravě najít možnost opaku. Tato možnost vychází z toho, že *„ze zákona přitom nevyplývá, že by se na jednoho zaměstnavatele nemohlo vztahovat více vyšších smluv – každá z nich budˇ pro rozdílný okruh zaměstnanců (různých hospodářských činností nebo profesí), nebo dokonce všechny s překrývající se osobní působností. Případnou konkurenci jejich závazků bude nutné řešit tak, že zaměstnancův nárok (či jiné právo) bude nutné uspokojit podle nejvýhodnější smluvní úpravy. Pokud jde o smluvněprávní (normativní) závazky, bude muset být splněna příslušná povinnost podle té smlouvy, v níž je upravena nejpřísněji-to*

34 Znění KSVS dostupné na webových stránkách MPSV ČR: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/KSVS_12-2150.pdf [dne 2012-03-03]

opačně znamená, že musí být uspokojeno právo nejvýhodněji stanovené.“[35]

5.3. Rozšířenost kolektivních smluv vyššího stupně v ČR a zahraničí

U kolektivních smluv vyššího stupně lze spatřovat úroveň nižší rozšířenosti těchto smluv v České republice oproti jiným evropským státům. Ve srovnání s evropskými státy zaostávají kolektivní smlouvy vyššího stupně jak v oblasti závaznosti, tedy počtu podniků a zaměstnanců na které se vztahují, ale zaostávají i z důvodu významu kolektivních smluv vyššího stupně pro utváření podmínek v pracovněprávních vztazích. V mnoha zemích Evropy jsou totiž kolektivní smlouvy vyššího stupně (někde nazývané tarifní, např. Německo) na úrovni významného pramene práva v pracovněprávních podmínkách zaměstnanců. Smlouvy v takových zemích značným způsobem pracovněprávní zákonodárství doplňují nebo zcela nahrazují.[36] Lze se proto domnívat, že ačkoli v těchto zemích existuje zákonná úprava pracovních podmínek, je zřejmě v některých svých částech natolik obecná a k uspokojení zájmů jednotlivých smluvních stran nestačí, proto tyto strany uzavírají ve značném rozsahu kolektivní smlouvy vyššího stupně, které jim pracovní podmínky upraví podstatně přesněji.

Za srovnání stojí, že třeba v Německu, Dánsku nebo Švédsku jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně široce rozšířeny, dotýkají se v národním hospodářství těchto zemí většiny zaměstnanců, někde až 90%. V České republice je dle hrubých odhadů pokryto kolektivními smlouvami vyššího stupně zhruba 25% zaměstnanců.[37] Což je poměrně značný rozdíl a to i po zahrnutí do těchto procent zaměstnance, na které byla kolektivní smlouva vyššího stupně rozšířena. Tento nepoměr není u nás způsoben nějakým zákonným omezením, ale lze ho spíše spatřovat v historických a tradičních specifikách, kdy tento druh smluv není v ČR tolik zažit.

„*Nízká úroveň závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je často odůvodňována tím, že počet zaměstnavatelů, kteří jsou členy organizací*

35 ŠUBRT, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo, Karviná: PARIS, 1995. 51 s.

36 Uzavírání a rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně. In: *ODBORY-ONLINE* [online]. 2.2.2010 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-a-rozsirovani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne/1035-3/pravni-uprava-uzavirani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne

37 Uzavírání a rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně. In: *ODBORY-ONLINE* [online]. 2.2.2010 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-a-rozsirovani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne/1035-3/pravni-uprava-uzavirani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne

HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 485 s.

zaměstnavatelů, které uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, je malý. To do značné míry odpovídá skutečnosti, ačkoli důvody nízkého významu a nedostatečného rozsahu pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně jsou širší. Nepochybně mezi ně patří i specifický průběh privatizace v České republice a podmínky, za nichž do země přicházeli zahraniční investoři, stejně tak jako nedostatečná tradice kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni způsobená historickým vývojem, kdy byla tržní ekonomika na dlouhou dobu nahrazena státem s centrálně řízeným hospodářstvím, které ke svému fungování kolektivní vyjednávání v podobě, v jaké probíhá v podmínkách hospodářské soutěže, nepotřebovalo."[38]

5.4. Ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

Po uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je povinností organizace zaměstnavatelů, jakožto smluvní strany, odevzdat ve stanovené lhůtě kolektivní smlouvu vyššího stupně k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Dle vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb. se rozumí stanovenou lhůtou 14 dní na doručení textu smlouvy od dne uzavření.

Po odevzdání textu smlouvy dojde k uložení kolektivní smlouvy ve sbírce zákonů,[39] které je oznámeno formou sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí. Povinností ministerstva je bez odkladu po oznámení uložení zveřejnit kolektivní smlouvy vyššího stupně na svých internetových stránkách – www.mpsv.cz.

„*Ministerstvo je povinno na žádost a za stanovený poplatek poskytnout žadateli stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně.*"[40] Na základě vyhlášky MPSV č. 114/1991 Sb. činí výše poplatku 10 Kč za i byť jen započatou stránku.

Neméně důležitou povinností smluvních stran kolektivní smlouvy vyššího stupně je uchovávat smlouvu až do doby 5-ti let po skončení její účinnosti.

Od 1.1. 2007 jsou KSMS přístupné veřejnosti na webu MPSV.[41]

38 Uzavírání a rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně. In: *ODBORY-ONLINE* [online]. 2.2.2010 [cit. 2012-03-13]. Dostupné z: http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-a-rozsirovani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne/1035-3/pravni-uprava-uzavirani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne

39 Sbírka zákonů dostupná na webu Ministerstva vnitra: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/

40 § 9 odst. 3, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění

41 Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/3619 [dne 2012-03-29]

6. Subjekty vztahu

Při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně rozlišujeme několik subjektů, kterých se tato smlouva nějakým způsobem dotýká. Zaměstnavatelé jsou reprezentováni organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanci jsou reprezentováni odborovou organizací nebo organizacemi často sdružených do odborových svazů. V neposlední řadě lze za subjekty určitým způsobem ovlivňující obsah kolektivních smluv považovat členy tripartity.

6.1. Subjekty v širším a užším pojetí

Jako i v jiných právních odvětvích, tak i v pracovním právu a konkrétněji v právu kolektivního vyjednávání rozlišujeme právní subjektivitu a způsobilost k právním úkonům. Z teoreticko právní nauky pod právní subjektivitu spadá způsobilost mít v určitém právním vztahu práva a povinnosti; v kolektivním právu to znamená být nositelem práv a povinností delegovaných na konkrétní subjekt kolektivní smlouvou, v tomto případě, kolektivní smlouvou vyššího stupně. Oproti tomu způsobilost k právním úkonům znamená možnost daného subjektu vlastním jednáním na sebe brát práva a závazky, tj. v tomto případě možnost subjektu uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně. Za subjekty v širším smyslu pak rozumíme ty, které mají prava a povinnosti, zatímco v užším smyslu jsou to subjekty se způsobilostí k právním úkonům. Subjekt, který může zavazovat, musí disponovat jak subjektivitou tak způsobilostí.[42]

Lze tedy říci, že u kolektivních smluv vyššího stupně existují dvě skupiny subjektů. Rozlišujeme subjekty kolektivní smlouvy vyššího stupně, jež jsou stranami vztahu,tj. ti, jenž mezi sebou kolektivní smlouvu uzavírají a na druhou stranu subjekty kolektivní smlouvy vyššího stupně, kterým vznikají práva a povinnosti ze smluvního vztahu vyplývající.

V širším smyslu jsou subjektem kolektivní smlouvy vyššího stupně ze strany odborové organizace všechny subjekty, které mají v daném vztahu právní subjektivitu, tj. kterým ze smlouvy vznikají práva a povinnosti. Jedná se jak o

42 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 448 s.

smluvní stranu, která kolektivní smlouvu uzavřela, tak i o všechny zaměstnance, kterých se vyšší kolektivní smlouva přímo dotýká a je jedno, jestli jsou nebo nejsou členy příslušné odborové organizace. Z pohledu zaměstnavatelské smlouvy jsou subjektem v širším pojetí jako samotná strana uzavírající kolektivní smlouvu vyššího stupně, tak i jednotliví zaměstnavatelé, kteří jsou zastupováni organizací zaměstnavatelů.

Podle názoru Prof. Trostera, *„pokud jde o subjekt kolektivní smlouvy na straně odborové organizace, je nutno činit rozdíl mezi subjekem kolektivní smlouvy v užším smyslu, tzn. tím orgánem, který je oprávněn kolektivní smlouvu uzavřít, a subjektem kolektivní smlouvy v širším smyslu, kterým rozumíme vlastní odborovou organizaci, jejímž jménem tento orgán jedná, resp. i další účastníky. V praxi to potom znamená, že orgánem oprávněným uzavřít kolektivní smlouvu je např. výkonný výbor či jiný orgán odborového svazu u kolektivní smlouvy vyššího stupně.“*[43]

V užším smyslu je subjektem kolektivních smluv vyššího stupně orgán, respektive zástupce smluvních stran, který jedná jejich jménem a kolektivně vyjednává s cílem uzavřít kolektivní smlouvu.

Při sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně bývá subjektem vztahu v užším smyslu zástupce odborového orgánu, který jedná a uzavírá kolektivní smlouvu s druhou stranou vztahu. Oprávnění zástupce jednat za odborovou organizaci při sjednávání vyšší kolektivní smlouvy vyplývá ze stanov organizace. Komplikace v zastupujícím subjektu nastává, když by za skupinu zaměstnanců působících u několika zaměstnavatelů združených v organizaci zaměstnavatelů vystupovalo více odborových organizací. V takovém případě musí dojít k vzájemnému koncensu mezi odborovými organizacemi na vzájemném postupu a tím i k ustanovení zástupce či zástupců, kteří by jednali ve vzájemné shodě.

V případě organizace zaměstnavatelů je zástupcem pro jednání o uzavření kolektivní smlouvy vysšího stupně subjekt, jenž je k tomu oprávněn ze stanov organizace zaměstnavatelů nebo vnitřního předpisu. Organizace zaměstnavatelů mohou být zastoupeny jak fyzickou tak právnickou osobou. Ve většině případů bývá

43 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 450 s.

zástupcem fyzická osoba ve formě předsedy konkrétní zaměstnavatelské organizace. I na straně zaměstnavatelů je možné, že jsou reperezentováni více než jednou zaměstnaneckou organizací, v takovém případě se předpokládá jednání ve vzájemné shodě.

Závěrem je nutné podotknout, že určité osoby mohou činit návrh k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, jiné mohou za příslušnou organizaci o smlouvě jednat a úplně jiné osoby ji mohou být oprávněny uzavřít. Během jednání o kolektivní smlouvě probíhá na úrovni jednotlivých organizací, ať již zaměstnavatelských nebo odborových, schvalovací dialog realizovaný formou členských schůzí.

6.2. Organizace zaměstnavatelů

V organizaci zaměstnavatelů se sdružují jednotliví zaměstnavatelé z důvodu realizace a ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů. Zejména se zde sdružují proto, aby za zaměstnavatele zaměstnanecká organizace plnila takové úkoly, které by sami s obtížemi realizovali. Rozsah činnosti organizace zaměstnavatelů vychází ze stanov. Má-li tedy organizace zaměstnavatelů sjednávat za zaměstnavatele v určitém oboru činnosti kolektivní smlouvu, nejedná se o automatickou funkci zaměstnavatelské organizace, ale musí to vyplývat z jejích stanov.

6.2.1 Vytvoření organizace zaměstnavatelů

Elementární předpoklad pro vytvoření organizace zaměstnavatelů schopné uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně je článek 20 a 27 Listiny základních lidských práv a svobod. Na základě článku 20 LZPS odstavce 1 je právo svobodného sdružování se zaručeno, tzn., že nikomu nemůže být bezdůvodně upřeno a každý se může na základě svého mínění a svobodného uvážení zda se chce združovat k ochranně svých zájmů či nikoliv. Ze stejného článku vyplývá právo každého se s jinými združovat jak ve spolcích, tak společnostech a jiných sdruženích. Přičemž pojmem každý se rozumí jakákoliv právnická nebo fyzická osoba, která se může

sdružit opět s jinými fyzickými nebo právnickými osobami. Dalším neméně významným ustanovením ve vztahu k vytvoření zaměstnanecké organizace je nepochybně článek 27 odstavec 1 LZPS. Článek 27 říká, že „*každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.*“[44] Tento článek je na základě svého znění primárním předpokladem možnosti vzniku organizací zaměstnavatelů, jelikož přímo stanoví možnost združení se za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů, což je primární obsah a důvod vzniku každé zaměstnanecké organizace.

Konkrétnější provedení primárních ustanovení o sdružování v Listině základních práv a svobod je upraveno v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů ve znění pozdějších předpisů. V případě zákona o sdružování občanů je nutné zmínit, že je inspirován mezinárodními úmluvami o možnosti se sdružovat a organizovat. Konkrétně je to hlavně Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Tato úmluva je součástí právního řádu České republiky[45] a významná je také Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, která zatím nebyla v ČR ratifikována, přesto by nebylo dobré její potenciální vliv zanedbat.

Na základě zákona o sdružování občanů konkrétně §1 odst. 2 je zaručeno, že osoby, které se chtějí sdružit, nepotřebují k takovému kroku povolení státního orgánu, ten je pouze registruje.[46] Je tak podpořena určitá individualita a nazávislost organizací na státní moci. Toto právo je odrazem ustanovení Úmluvy mezinárodní organizace práce č.87, kde se konkrétně v článku 2 stanoví právo bez předchozícho schvalování, tím se má na mysli schválení státních institucí, možnost zřizovat organizace dle vlastní volby. Významným kritériem z hlediska organizování zaměstnavatelů je nemožnost státních orgánů provádět zásahy do vnitřních poměrů, zejména stanov, organizací. Nemožnost zásahů do vnitřních poměrů výrazně podporuje individualitu organizací a toto omezení přímo vyplývá ze článku č.3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č.87, který stanoví: „*1) Organizace*

44 čl. 27 odst. 1, ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
45 publikována ve Sbírce zákonů pod č. 489/1990 Sb.
46 Seznam občanských sdružení vedených ministerstvem vnitra, dostupný na webu:http://aplikace.mvcr.cz/seznam-obcanskych-sdruzeni/

pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program. 2) Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonání."[47] Co se týká již zmíněné nezávislosti na státních orgánech, je nutné podotknout, že ta je dále podpořena čl.4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č.83 v tom smyslu, že žádná organizace vzniklá na základě sdružení svých členů nemůže být zásahem státu žádným způsobem omezena nebo pozastavena ve výkonu své činosti či dokonce rozpuštěna.

Podstatný význam pro tripartitní vyjednávání v rámci sociálního dialogu, jež souvisí s kolektivním vyjednáváním na vyšším stupni a tedy i možností uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, má ustanovení článku 5 úmluvy Mezinárodní organizace práce č.87. Organizacím zaměstnavatelů (ale také i organizacím zaměstnanců) je dána možnost zakládat federace a konfederace, popřípadě se i ucházet a stát se členem. Přičemž je zaručeno i právo, aby se každá organizace, konfederace a federace mohla stát členem mezinárodní organizace, ať už zaměstnavatelské nebo zaměstnanecké. V případě organizací zaměstnavatelů se v podmínkách České republiky neužívá pojem federace, ale setkáváme se častěji s pojmem svaz nebo konfederace. Svaz je organizací nevykonávající politickou činnost, ve kterém jsou vedle zaměstnavatelů zduženi i jednotlivé, např. odvětvové svazy zaměstnavatelů, jako třeba asociace, unie atd., které už samy o sobě združují určitý odvětvový okruh zaměstnavatelů. Ačkoli je svaz nepolitický, díky velkému množství své členské základny již může a i vykazuje určitou politickou sílu. Zejména v tripartitním jednání, kdy může působit na hospodářskou a sociální politiku vlády ČR za účelem vytvořit takové podmínky, které by přispěly k podpoře podnikání v ČR a zároveň hájí zájmy svých členů, ať už všeobecně, např. na mezinárodním poli, nebo v rámci odvětví z důvodu ochrany zájmů zaměstnavatelů v rámci např. sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně. Příkladem takové organizace v rámci ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů, což je největší odborový orgán v ČR.[48]

47 čl.2 odst. 1,2, Úmluvy Mezinárodní organizace práce č.87, dostupná na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf [cit. 2012-03-02]
48 http://www.cmkos.cz/

Podrobnějším provedením Listiny základních lidských práv a svobod ale také Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 87, která byla v ČR ratifikována a publikována pod č.489 /1990 Sb, je zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

V tomto zákoně jsou blíže specifikovány podmínky a vznik organizací zaměstnavatelů, ale i odborových organizací a nejen jich. V §1 tohoto zákona je stanoveno právo svobodného sdružování, které vyplývá z LZPS, jak je již výše zmíněno. Ve stejném paragrafu jsou uvedené určité předpoklady, k jejímž naplnění nesmí dojít, má-li vzniknout např. sdružení organizace zaměstnavatelů, takové sdružení nesmí vyvíjet politickou činnost, výdělečnou činnost a náboženskou činnost. Dalším předpokladem je absence státního povolení při sdružování se do organizace zaměstnavatelů.

Podmínkou vzniku sdružení, v případě této kapitoly organizace zaměstnavatelů je podání návrhu na evidenci ministerstva vnitra a splnění minimální členské základny. Sdružení, nebo-li organizaci zaměstnavatelů, mohou vytvořit minimálně 3 osoby. Maximální počet osob není zákonem v podstatě omezen, takže může být téměř jakýkoliv, jediné omezení je počet zaměstnavatelských subjektů v dané lokalitě. Organizace zaměstnavatelů, jakožto sdružení, není limitována ani typem osoby, může být založena a reprezentována jen fyzickými osobami, jenž jsou zaměstnavateli, stejně tak jen právnickými osobami, ale většinou bývá reprezentována oběma typy s převahou právnických osob. Samotné sdružení má podle §2 odst.2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, povahu právnické osoby. Státní orgány můžou do jejich záležitostí zasahovat jen v mezích zákona. Veškerá účast fyzických nebo právnických osob v organizaci zaměstnavatelů je založena na principu dobrovolnosti, tzn. že žádné osobě nemůže být bráněno v možnosti z organizace svobodně a dobrovolně vystoupit, stejně tak žádná osoba nemůže být jakýmkoliv způsobem nucena proti své vůli ke vstupu do organizace zaměstnavatelů.[49] Ovšem, je zřejmé, že členství v organizaci zaměstnavatelů je k ochraně jejich zájmů určitě významné. Zvláště u organizací jako je např. Svaz průmyslu a dopravy ČR, který, vzhledem ke své velikosti, může zaměstnavatelům nabídnout poměrně sofistikovaný servis týkající se nejen kolektivního vyjednávání vyššího stupně. Na základě členství mají členové tyto možnosti:“

49 BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 403 s.
zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění

- prostřednictvím práce v expertních týmech ovlivňovat hospodářskou a sociální politiku vlády
- iniciovat změny právních norem směřující ke zjednodušení podnikání
- získávat přednostně informace užitečné pro svoji firmu a obor podnikání, bulletin Spektrum a elektronické SP-Info
- využívat konzultace nebo zastupování při kolektivním vyjednávání
- působit ve výborech mezinárodních organizací s evropskou celosvětovou působností, kterých je SP ČR členem
- prezentovat se na adrese www.spcr.cz (webová stránka Svazu prům. A obchodu ČR; pozn.aut.)
- účastnit se podnikatelských misích doprovázejících ústavní činitele
- využívat informační a poradenský servis EU – směrnice, granty, fondy
- za zvýhodněných podmínek využívat služeb a prostor kanceláře CEBRE v Bruselu
- využívat informační servis pro podporu exportu – poptávky, obchodní příležitosti, semináře
- konzultovat evropské programy podpory vědy a výzkumu
- získávat slevy na veřejné vzdělávací semináře „[50]

Ke vzniku organizace zaměstnavatelů dochází na základě návrhu na registraci či evidenci. Předpokladem formální správnosti návrhu je jeho učinění prostřednictvím minimálně tří občanů, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let. V návrhu musí být dále vytyčena osoba zmocněnce, která je starší 18-ti let a je zmocněna jednat jménem vznikajícího sdružení. Zakládající členové „k návrhu připojí stanovy ve dvojím vyhotovení, v nichž musí být uvedeno:

a) název sdružení

b) sídlo

c) cíl jeho činnosti

d) orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů, oprávněných jednat jménem sdružení

50 Webová stránka Svazu průmyslu a dopravy ČR: Výhody členství, Dostupná z: http://www.spcr.cz/clenstvi/vyhody-clenstvi [cit. 2012-03-09]

e) ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem

f) zásady hospodaření

Státním orgánem vůči kterému návrh na registraci sdružení směřuje je Ministerstvo vnitra České republiky. Dle §9a zákona o sdružování občanů ovšem platí, že v případě organizace zaměstnavatelů (stejně tak zaměstnanců) dostačuje pro vznik pouhé podání návrhu na evidenci k příslušnému ministerstvu. Organizace zaměstnavatelů na základě tohoto zákona vzniká dnem, který následuje po podání evidenčního návrhu, tj. v den, kdy se organizace stává právnickou osobou.

6.2.2. Princip organizací zaměstnavatelů a nejvýznamější zástupci v ČR

Jak již bylo výše zmíněno, všeobecným důvodem existence organizací zaměstnavatelů a chuti zaměstnavatelů se v nich združovat je ochrana hospodářských a sociálních zájmů. Myslím si, že i neorganizovaní zaměstnavatelé si své zájmy mohou účinně hájit, ale v rámci konkrétní zaměstnavatelské organizace bude taková ochrana jistě efektivnější a účinnější. I zde by se dalo říci, že více víc zmůže. Platí to např. pro lepší uplatnění takto organizovaných zaměstnavatelů v konkurenčním uplatnění na mezinárodním poli, nastolení rovných podmínek v podnikání a jiné. „*Podle stanov většiny organizací zaměstnavatelů, je jejich neméně významným posláním reprezentace, koordinace a prosazování společných podnikatelských a zaměstnavatelských zájmů členů v součinnosti se státními orgány, odbory, zákonodárnými sbory a ostatnimi organizacemi zaměstnavatelů.*“[51]

Vedle ochrany zájmů je důležitou funkcí organizací zaměstnavatelů sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně s organizacemi zaměstnavatelů. Jedná se tak o určitou spolupráci organizací zaměstnavatelů, jak spolu, tak i s organizacemi zaměstnanců. Tyto smlouvy bývají zaměstnavatelskými organizacemi, jakožto jednou stranou vztahu sjednávány v rámci konkrétních odvětví prostřednictvím sociálního dialogu. Smyslem těchto smluv je zejména zajistit sociální smír mezi dvěmi zájmovými skupinami, najít společné řešení popřípadě se i zasazovat o

51 HÁLA, J. Et al. Rozvoj sociálního dialogu v ČR, Praha: VÚPSV, 2002. 25 s.

ekonomický rozvoj prospěšný oběma stranám.

V České republice rozeznáváme kromě jiných, dvě nejvýznamější organizace zaměstnavatelů. Jsou jimi Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. SP ČR je největší zaměstnavatelskou organizací v České republice, která sdružuje jak združené zaměstnavatele tak jednotlivé podniky. V současné době sdružuje cca 1600 subjektů. Vedle podnikatelů, jako je např. Škoda Auto a.s. nebo ČEZ a.s. jsou členy i svazy jako např. Česká asociace pojišťoven nebo Sdružení automobilového průmyslu.[52] Kromě základní ochrany hospodářských a sociálních zájmů svých členů dbá SP ČR o „*seznámení široké veřejnosti s názory a stanovisky zaměstnavatelů a podnikatelů, organizuje jejich společná setkání a ovlivňuje veřejné mínění s ohledem na potřeby rozvoje hospodářství, v rámci kolektivního vyjednávání zastupuje ty své členy, kterými k tomu byl zmocněn, účastí ve veřejné diskuzi a předkládáním vlastních návrhů ovlivňuje politicko-hospodářská rozhodnutí v ekonomické a sociální oblasti, a to na národní a mezinárodní úrovni a plní množství dalších funkcí.*“[53]

Neméně významnou zaměstnavatelskou organizací je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Dle informací z webových stránek, KZPS „r*eprezentuje sedm dominantních zaměstnavatelských svazů z oblasti stavebnictví, textilního průmyslu, malého a středního podnikání, družstevnictví, zemědělství, důlního a naftového průmyslu, školství, zdravotnictví, kultury a sociálních služeb. Zastupuje 23000 členských subjektů s více než 678 000 zaměstnanci.*“[54] Oproti SP ČR mohou být členy KZPS pouze zaměstnavatelské svazy a sdružení. Jejich zájmy pak KZPS chrání zejména ve vztahu konzultací s vládou, jinými zaměstnavatelskými organizacemi a také odbory. Členy konfederace jsou např. Zemědělský svaz, Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu a jiné.

Vzhledem ke své široké členské základně jsou SP ČR a KZPS významnými zaměstnavatelskými centrálami reprezentující zájmy zaměstnavatelů v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky. Jsou tedy jednou stranou tripartity (další jsou stát v čele s vládou a odborové centrály, jakožto zástupci zaměstnanců). Na této úrovni vedou zaměstnavatelské centrály s ostatními stranami sociální dialog

52 Webová stránka SPČR, [paraf. 2012-03-16] Dostupná na: http://www.spcr.cz/
53 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 474s.
54 Webová stránka KZPS, [cit. 2012-03-16]. Dostupná na: www.kzps.cz

na nejvyšší úrovni. Na základě svého postavení mohou zaměstnavatelské centrály vyjednat podmínky, které svou působností můžou mít dopad pro celé hospodářství napříč všemi odvětvími třeba v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek, zaměstnavatelských zájmů a dle mého názoru i konkurenční výhody např. z důvodu omezení podnikatelské činnosti jiných subjektů v určitém oboru. V této pozici se již dá říci, že dané centrály již nejsou čistě nepolitické, jelikož v tomto stupni vyjednávání lze spatřovat jistý politický kontext, což na takové vrcholové úrovni je i logické.

6.3. Odbory, jakožto zaměstnanecké organizace

6.3.1. Právo odborově se organizovat a vznik odborové organizace

Být členem odborové organizace, tedy možnost se odborově sdružovat je právo, které má každý občan ČR, ale nejen on, na základě principu teritoriality se mohou odborově sdružovat i jakékoli osoby pohybující se na území ČR. Odborově sdružovat se může prakticky jakákoliv osoba od 15-ti let věku (v případě zaměstnance), druh zaměstnání, pohlaví a jiných důvodů. Právo se odborově organizovat je v podmínkách České republiky garantováno na ústavní úrovni, konkrétně ustanovením Listiny základních práv a svobod. Možnost odborové organizovanosti je v Listině základních práv a svobod obsažena v článku 27 odstavce 1 – 3.

Odstavec 1 LZPS článku 27 se stanoví: „*každý má právo se svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.*“[55] Z tohoto odstavce je zřejmé, že možnost odborově se organizovat je založena na svobodné volbě každé osoby. Nikdo tak nemůže být nucen k členství v odborovém sdružení a pro případ, že by již členem byl, nemůže nikomu být bráněno na základě jeho svobodné vůle sdružení opustit. Nepřípustná je rovněž i jakákoliv diskriminace z důvodu svobodné volby odborové organizace, ve které se chce konkrétní osoba sdružovat.

V odstavci 2 článku 27 LZPS je uvedeno: „*Odborové organizace vznikají*

55 čl. 27 odst. 1, ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví.“[56] V článku je kladen důraz na rovnost ve vztahu k odborovým organizacím. Jedná se zejména nepřípustnost omezování odborových organizací co do počtu, tzn. nikdo nemůže omezovat vznik nových odborových organizací ani jiným způsobem regulovat jejich počet. Zároveň je v článku poukázáno na nemožnost omezení rovnosti tím způsobem, že by některé organizace byli zvýhodňovány před jinými, např. v případě kolektivního vyjednávání. Jsou to podmínky, které musí respektovat nejen státní orgány,[57] ale zejména samotní zaměstnavatelé a v případě této práce hlavně organizace zaměstnavatelů. Problematikou nerovného zacházení s odborovými organizacemi ze strany zaměstnavatelů se ve vztahu k dřívější úpravě zabýval Ústavní soud, kde se v tomto směru ustanovení čl.27 odst. 2 se projevilo jako velice významné vzhledem k nálezu Ústavního soudu.

„*Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. byla s účinností od 14. dubna 2008 zrušena druhá věta ustanovení §24 odst.2 ZP, která po dobu necelých jeden a půl roku umožňovala – v případě nedohody mezi více odborovými organizacemi působícími u téhož zaměstnavatele – uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které měly největší počet členů u zaměstnavatele. Ústavní soud právě s odkazem na ustanovení čl. 27 odst. 2 Listiny zrušil sporný princip majority nejreprezentativnější odborové organizace či organizací, když argumentačně vyšel z toho, že právo zakotvené v čl. 27 odst. 2 není nikterak omezeno ani prováděcím zákonem (čl. 41 odst. 1 Listiny) a řešení potenciální konfliktní situace, předvídané v § 24 odst. 2 větě druhé ZP, nelze z ústavněprávního hlediska akceptovat.*“[58] Ústavní soud vycházel zřejmě z toho, že je na základě příslušného článku Listiny neakceptovatelné zvýhodňovat některé subjekty na úkor jiných, přičemž by se oba nacházely v podobné pozici.

K odstavci 3 článku 27 LZPS je třeba říci, že ačkoli na základě článku 20 odst. 1 LZPS má každý právno na sdružování, existují případy, kdy je taková možnost zákonem omezena. Činnost odborové organizace tak může být omezena zejména, je-li to zapotřebí z důvodu ochrany demokratické společnosti a pod ní

56 čl. 27 odst. 2, ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
57 KLÍMA, K. et al. Komentář k Ústavě a Listině, Plzeň: Aleš Čeněk, 2005. 810 s.
58 HŮRKA, P. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 439 s.

podřazených zákonných důvodů. S touto úpravou souvisí i §4 a 5§ zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Podle těchto paragrafů odborová organizace nemůže ani vzniknout, měla-li by za cíl popírat nebo omezovat osobní, politická nebo jiná práva občanů, sledovala by cíle v rozporu s ústavou a také sdružení ozbrojená nebo s ozbrojenými složkami souvisejícími. Na základě zákona může dojít k omezení příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil na realizaci práva odborového sdružování, pokud souvisí s výkonem služby. Zároveň odborovým organizacím (ale i zaměstnavatelským) nepřísluší vykonávat funkce státu.

Odborová organizace vzniká na základě zákonných ustanovení. Nejvýznamnějším zákonem je v tomto směru zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Tento zákon úzce souvisí s mezninárodněprávními dokumenty upravující organizování osob, tedy i odborových organizací. Nejvýznaměnjším dokumentem dotýkající se práva se odborově organizovat je bezpochyby Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87[59] a č. 98[60], dále to je Mezinárodní pakt hospodářských, sociálních a kulturních práv[61] a také Evropská sociální charta.[62] Významný vztah k odborové organizaci má Úmluva Mezinárodní organizace práce č.87, konkrétně hlavně články 2 – 7, o těchto článcích bylo již pojednáno v kapitole organizace zaměstnavatelů, proto zde jen pro přehlednost uvedu ve zkratce obsah dotčených článků.

Zaměstnanci mají především právo ustavovat odborové organizace a být jejími členy dle vlastní volby, kde jedinou podmínkou je, podřízení se stanovám odborové organizace. S tím je spjato právo organizace zaměstnanců (odborové organizace v tomto případě) na vypracování vlastních stanov a administrativních předpisů, mohou se svobodně podílet na volbě osob, které je budou zastupovat, samostatně si organizovat svoji činnost a formulovat program činnosti organizace. Oproti právům odborových organizací stojí povinnost státních orgánů, které musí upustit od jakéhokoliv zásahu omezující výše uvedená práva nebo zabraňující jejich

59 Úmluva dostupná na webu MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf [dne 2012-03-10]

60 Úmluva dostupná na webu MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1175/098.pdf [dne 2012-03-10]

61 Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

62 BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 405 s.

zákonnému provádění. Nemůže dojít k rozpuštění či zastavení činnosti odborové organizace administrativní cestou, tedy cestou státní intervence. Každé odborové organizace mohou vytvářet federace a konfederace (zaměstnanecké organizace – třeba odborové svazy) a být jejimi členy; odborová organizace, federace a konfederace se mohou organizovat v některé mezinárodní zaměstnanecké organizaci. [63]

Odborová organizace vzniká stejným způsobem jako organizace zaměstnavatelů. Jedná se poměrně snadný způsob, kdy ke vzniku stačí podat návrh na evidenci odborové organizace ministerstvu vnitra. Odborová organizace podle §9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů vzniká dnem po doručení návrhu na evidenci příslušnému ministerstvu. Spolu s návrhem na evidenci předkládá vznikající sdružení i stručné stanovy.[64] Ministerstvo vnitra se potom již evidencí a stanovami nijak nezbývá, k tomu, aby odborová organizace mohla vzniknout, mu stačí splnění zákonných podmínek. Dnem vzniku se vznikající odborová organizace stává právnickou osobou a může tak již zcela plně fungovat. Návrh na evidenci odborové organizace podávají příslušnému ministerstvu minimálně tři osoby, tzv. přípravný výbor, jehož členem musí být alespoň jedna osoba starší 18-ti let. Tímto způsobem mohou vznikat jak odborové organizace působící u zaměstnavatele tak vyšší odborové organizace jako jsou odborové svazy a konfederace.

Stejným způsobem vznikají i odborové organizace působící při Policii ČR, Hasičském záchranném sboru ČR a pro celníky ve služebním poměru. Oproti odvětvovým nebo podnikovým odborovým organizacím, kde fakticky stačí tři členové, je zapotřebí u těchto státních institucí alespoň 40% odborové organizovanosti. Bez ní odborová organizace existující u výše zmíněných státních institucí nemůže provádět pracovněprávní úkony a ani uzavírat kolektivní smlouvy. Ovšem, pokud je 40% podmínka splněna, nic nebrání možnosti se odborově organizovat, zde je rozdíl oproti vojákům. Vojákům z povolání je na základě zákona (zák.č. 221/1999 Sb.) znemožněno se odborově sdružovat.

63 Úmluva Mezinárodní organizace práce č.87, dostupná na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf [paraf. 2012-03-10]

64 Příklad stanov Regionálního odborového svazu, Dostupné na: http://www.ros-a.cz/Stanovy

6.3.2. Organizace odborů a odborové centrály

Odborové organizace disponují na základě zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce jako jediné právem uzavírat kolektivní smlouvu a to i za subjekty, kteří nejsou žádným způsobem odborově organizováni. Odborovým orgánům také přísluší výrazné právo kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů zaměstnavatele a práva vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[65]

Vedle tzv. místních odborových organizací, které působí v rámci jednotlivých podniků, např. v Plzeňském Prazdroji a.s. nebo Škodě Auto a.s., působí v ČR vyšší odborové organizace. Rozdíl spočívá zejména v oblasti sociálního dialogu, který u vyšších odborových úrovní probíhá na vyšší úrovni nežli jen na podnikové a je schopen ovlivňovat hospodářské a sociální zájmy na odvětvové nebo profesní úrovni. Za účelem vedení vyššího sociálního dialogu se jednotlivé odborové organizace sdružují do odborových svazů, které se poté můžou sdružovat do odborových central, kde probíhá sociální dialog na té nejvyšší úrovni, jedná se pak o tzv. tripartitní jednání.

Na vyšší úrovni sociálního dialogu dochází samozřejmě k vyššímu kolektivnímu vyjednávání, na základě kterého mohou být sjednány kolektivní smlouvy vyššího stupně. Sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně probíhá prostřednictvím odborových svazů, a to buď prostřednictvím asistence jednotlivým odborovým organizacím v příslušném svazu sdružených nebo přímou účasti na kolektivním vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně. Kolektivní vyjednávání realizují odborové svazy v rámci celé republiky spolu s dalšími sociálními partnery, jimiž jsou organizace zaměstnavatelů.

Odborové svazy vyvíjí svoji činnost a jsou organizovány na odvětvovém principu nebo na profesním principu. Odvětvový princip znamená, že u daného odborového svazu jsou organizovány odborové organizace a zaměstnanci, kteří působí v určitém výrobním odvětví. Například v Odborovém svazu zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu jsou organizovány

65 BOGNÁROVÁ, V. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 406 s.

odborové organizace a zaměstnanci, kteří vykonávájí svoji činnost u zaměstnavatele působícího v daném odvětví, např. sklářském. Oproti tomu profesní princip nesouvisí se stejným odvětvím činnosti, ale se stejným povoláním a to bez ohledu na odvětvové zařazení zaměstnavatele. Tak například lékaři se mohou organizovat v Lékařském odborovém klubu lékaře, který pak může samozřejmě být sdružen v nějakém odborovém svazu.

„*Odborové svazy se v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání (o kolektivních smlouvách vyššího stupně; pozn. aut.) orientují zejména na vyjednávání o mzdách a platech, pracovních podmínkách zaměstnanců daného odvětví či profese, otázky BOZP, účastní se na tvorbě právních norem a předpisů týkajících se zaměstnanců daného odvětví či profese. Odborové svazy mají – stejně jako základní odborové organizace – právní subjektivitu. Jsou proto oprávněny plnohodnotně vystupovat v právních vztazích; rozhodovat o svých stanovách (zpravidla na sjezdech), o svém vnitřním uspořádání, hospodaření atd.*“[66]

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání na nejvyšší úrovni je realizováno odborovými centrálami. Jsou to určité odborové konfederace, ve kterých se sdružují jak odborové svazy tak i jednotlivé odborové organizace. Odborové centrály jsou zpravidla zřizovány z důvodu možnosti účastnit se jako jedna ze stran tripartity sociálního dialogu na nejvyšší úrovni. Jakožto strana tripartit se mohou centrály podílet na legislativním procesu.

Možnost podílet se na legislativním procesu je velmi významné právo přiřknuté v §320 zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce odborovým organizacím. Vycházíme-li z §320 odst. 1, který zní: „*Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.* „[67]**,** je zřejmé, že takovou možnost mají výhradně odborové organizace. Možnost podílet se na legislativním procesu je realizovatelné pouze pro takové odborové subjekty, jejichž zázemí je dostatečně kapacitně a kvalifikačně vybaveno vzhledem k

66 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 471 s.
67 § 320 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

poměrně náročnému procesu, jakým příprava legislativy je.[68]

Vzhledem k výše uvedeným požadavkům není reálná účast základních odborových organizací na legislativním procesu. Toho se mohou účastnit především odborové orgány, jako jsou odborové svazy a odborové centrály s působností po celé České republice, u kterých se dá předpokládat, že budou kvalitativní předpoklady schopny splnit. Tato zákonná možnost je předpokladem nalezení sociální shody mezi jednotlivými sociálními partnery v rámci sociálního dialogu a tak i vytvoření určitých pracovněprávních norem, které budou výsledkem dohody mezi partnery a vytvoří tak relativně stabilní úpravu v rámci pracovního práva. Dalo by se říci, že v některých otázkách může tento sociální dialog nahradit i kolektivní smlouvy vyššího stupně, kde bude konkrétní vztah upraven nikoli smlouvou, ale přímo zákonem. To může být jeden z mnoha důvodů menší rozšířenosti kolektivních smluv vyššího stupně v České republice oproti jiným evropským státům. Je ovšem nutné zmínit, že konečné slovo na obsah pracovní normy má státní orgán, který ovšem zpravidla k připomínkám odborových organizací nebo organizací zaměstnavatelů prihlíží, zejména v případěch týkajících se postavení pracujících, mzdových, výrobních, kulturních, sociálních a jiných podmínek.

V České republice působí několik odborových centrál, ale největší a tím i nejvýznamější je Českomoravská konfederace odborových svazů, zkráceně ČMKOS a druhou nejvýznamější je Asociace samostatných odborů, zkráceně ASO.

„*ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 30 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).*“[69] ČMKOS se vyznačuje tím, že jsou u ní organizovány jak subjekty soukromého sektoru, tak i subjekty veřejného sektoru. Jsou to například OS Kovo, OS Hasičů, Českomoravský OS pracovníků školství, OS pracovníků obchodu a jiné.

ASO jakožto druhá největší odborová centrále se spolu s ČMKOS účastní

68 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 461 s.
69 Webová stránka ČMKOS: Úvodní strana, Dostupná z: www.cmkos.cz [cit. 2012-03-11]

zastupování odborů v Radě hospodářské a sociální pomoci. „*ASO má pravomoc (stejně jako ČMKOS) pozn. aut. jednat s nejvyššími představiteli státu tj. prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy, s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou, zastupovat členy konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni (tripartita), zastupovat členy asociace v nadodvětvových mezinárodních organizacích*.[70]“

70 Webová stránka ASO ČR: Cíle a poslání, Dostupná z: http://www.asocr.cz/cz/portal/cile-a-poslani/cile-a-poslani-448.htm [cit. 2012-03-11]

7. Uzavírání a rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně

7.1. Postup při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně

Se sociálním dialogem mezi stranami a hlavně kolektivním vyjednáváním úzce souvisí postup, který se aplikuje při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Prvním krokem při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně se rozumí záhájení kolektivního vyjednávání, které je zahájeno „*předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluní straně.*“[71] Předložení písemného návrhu, nebo-li také přípravě ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně musí být ze strany sociálních partnerů provedeno s potřebnou důsledností. V návrhu na uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je žádoucí, aby obsahoval označení účastníků vůči kterým směřuje a uvedení obsahu jednotlivých závazků. Předložit návrh v případě kolektivních smluv vyššího stupně přísluší odborovým organizacím, jakožto odborovým svazům a organizacím zaměstnavatelů. „*Příprava a předložení písemného návrhu patří mezi nejobtížnější a nejnáročnější etapy předsmluvních vztahů, protože zakládá právní důsledky, je úvodem do kolektivního vyjednávání a předurčuje budoucí kolektivní smlouvu.*“[72]

Dále platí, že „*smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.*“[73] Zákon výslovně zmiňuje povinnost druhé strany na návrh odpovědět. V případě, že by tak protistrana neučinila, vystavovala by se možnosti kolektivního sporu, který v takovém případě může navrhnout strana podávající návrh. V rámci kolektivního dialogu se protistrana musí vyjádřit ke všem bodům návrhů, které nehodlá akceptovat. Je tím myšleno zejména uvedení důvodů, na základě kterých je pro stranu daný bod nepřijatelný. První strana poté může předložit pozměněný návrh o výtky protistrany nebo i protistrana může určit, v čem by měl být původní návrh jiný, např. o doposud

71 § 8 odst. 1, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
72 TOMEŠ, I. et al. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Praha: PROSPEKTRUM, 1993. 169 s.
73 § 8 odst. 2, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

nenavržené závazky, jedná se pak o protinávrh. Strany si poté mohou dokola předkládat protinávrhy, a jelikož má vždy protistrana povinnost reagovat, do té doby, než nenaleznou vzájemnou shodou a dojde k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Je ovšem nutné zmínit, že aby se protinávrh stal předmětem kolektivního vyjednávání, musí být pčedložen jako reakce na návrh předkladatele. Kdyby ovšem druhá strana předložila vlastní návrh, aniž by splnila odpovídací povinnost, nelze takový návrh považovat za podklad kolektivního vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně.[74]

V reálné situaci se jeví 7 denní lhůta na odpověď proti návrhu druhé strany jako poměrně krátká doba. „*Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouvy představují relativně sofistikované právní dokumenty v rozsahu minimálně 8 až 10 stran, ale častěji podstatně více stran textu a vzhledem k tomu, že dopad kolektivních smluv na ekonomické postavení zaměstnavatele a jeho zaměstnanců je naprosto zásadní, jeví se lhůta bez zbytečného odkladu, nejpozději však 7 pracovních dnů ve většině případů jako lhůta nedostatečná pro přípravu precizované odpovědi na návrh kolektivní smlouvy.*“[75]

Podle názoru p.Hůrky, s kterým se ztotožnuji, se díky krátké lhůtě na reakci dostává v rámci kolektivního vyjednávání do výhodnější pozice ta strana, která předloží druhé straně návrh na uzavření kolektivní smlouvy jako první. Tzn. že první z partnerů mohl mít oproti druhému, který je tak tlačený časem, mnohem větší čas na zformulování a promyšlení příslušného návrhu. Na druhou stranu je nutné podotknout, že s blížícím se koncem účinnosti kolektivní smlouvy, by obě strany měly, dle mého názoru, předpokládat blízké předložení návrhů, tím pádem by i druhá strana měla být přiměřeně připravena a 7 denní lhůta by pak měla být i dostačující.

„*Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytnout si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.*[76]“ Na základě tohoto ustanovení je povinností jednotlivých stran si při jednání o kolektivní smlouvě vyššího stupně poskytovat nejrůznější dokumenty a informace, kromě těch,

74 TRÖSTER, P. in BĚLINA, M et al. Pracovní právo, Praha: C.H.Beck, 2007. 459 s.
75 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 489 s.
76 § 8 odst. 3, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

které podléhají např. obchodnímu tajemství nebo jinému tajemství.

V zákoně, konkrétně v zákoně č. 2/1991 Sb., §8 odst. 4, je pamatováno i na situaci, kdy by skončila účinnost jedné kolektivní smlouvy vyššího stupně a druhá by zatím nebyla uzavřena. Proto byla stanovena 60 ti denní lhůta pro zahájení jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy před koncem účinnosti dosavadní smlouvy. Zahájení jednání ovšem nestanoví žádný předpoklad ani povinnost následně kolektivní smlouvu uzavřít. Jde spíš jen o projednání případných možností, zda je zájem na uzavření kolektivní smlouvy či není, popřípadě třeba neformální stanovení data, kdy by mohly strany zahájit vyjednávání. Tím by každá strana měla dostatek prostoru pro přípravu na samotné kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího typu.

7.2. Spory o uzavření kolektivní smlouvy

Během kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy vysšího stupně může dojít k situacím, ze kterých může vzniknout spor. Jedná se například o situace, kdy protistrana žádným způsobem ve stanovené lhůtě nereaguje na návrh na uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně podaný první stranou. Postup řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je upraven z zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání §10 a následující. Při řešení kolektivního sporu zákon rozeznává řízení před sprostředkovatelem a řízení před rozhodcem, přičemž řízení před sprostředkovatelem zpravidla předchází.

7.2.1. Řízení před zprostředkovatelem

Úkolem zprostředkovatele je zejména činit stranám návrhy na řešení sporu a působit na strany tak, aby došly k vzájemnému smíru. „*Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele.*“[77] Když by mezi stranami nedošlo ke koncensu a zprostředkovatel nebyl zvolen, může ho určit Ministerstvo práce a sociálních věcí na žádost kterékoli strany. V tomto případě je zprostředkovatel vybrán ze seznamu zprostředkovatelů vedeném u příslušného ministerstva.[78] Byl-li

77 § 11 odst. 1, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
78 Seznam zprostředkovatelů dotupný na webu MPSV: http://www.mpsv.cz/cs/61

zprostředkovatel vybrán ministerstvem, je řízení zahájeno doručením rozhodnutí o tomto výběru stranám sporu. Jinak je řízení zahájeno momentem, kdy zprostředkovatel přijme žádost od stran sporu na zprostředkování. Funkci zprostředkovatele může vykonávat jakákoliv osoba způsobilá k právním úkonům a pokud jde o fyzickou osobu, tak i plnoletou. Právnická osoba musí s touto funkcí projevit souhlasné stanovisko. Osoba, která byla za zprostředkovatele zvolena nebo určena, by měla disponovat určitými schopnosti (právnickým nebo ekonomickým vzděláním), se kterými je schopna danou problematiku obsáhnout a zároveň by měla být osobou důvěryhodnou. V §11 odst.1 zákona o kolektivním vyjednávání je uveden požadavek součinnosti mezi stranami a zprostředkovatelem, tzn. že strany by měly zprostředkovateli poskytnout potřebné podklady a informace, na základě kterých se může seznámit se situací a podat návrh na řešení sporu. Zprostředkovatel má povinnost do 15 dní od zahájení řízení, není-li dohodnutá jiná lhůta, na základě vlastního posouzení situace, podat smluvním stranám sporu návrh na jeho vyřešení. Jestliže se spor nepodaří vyřešit do 20 dnů od zahájení řízení, považuje se takové řízení za neúspěšné. Strany poté mohou požádat ministerstvo o určení nového zprostředkovatele, nebo se mohou domluvit na řízení před rozhodcem.

7.2.2. Řízení před rozhodcem

Oproti řízení před zprostředkovatelem, který se snaží především o nalezení smíru mezi stranami, rozhodce je již nadán pravomocí spor rozhodnout. Jedná se o určité řízení druhého stupně pro případ, že je řízení před zprostředkovatelem neúspěšné a nepomůže ani stávka či výluka. „*Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu.*“[79] Podobně jako u zprostředkovatele i zde může rozhodce určit Ministerstvo práce a sociálních věcí, jestliže se strany na osobě rozhodce samy nedohodly.[80] V tomto případě se ovšem musí jednat o spor z kolektivní smlouvy u zaměstnavatele, kde nelze stávkovat. Rozhodcem může být kterákoliv plnoletá osoba České republiky zapsaná v seznamu rozhodců a zprostředkovatelů u ministerstva, ale

MPSV určí zprostředkovatele řízením upraveném zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád

79 § 13 odst. 1, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

80 Seznam rozhodců dotupný na webu MPSV: http://www.mpsv.cz/cs/61
MPSV určí rozhodce řízením upraveném zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád

nesmí působit zároveň ve funkci zprostředkovatele. Rozhodčí řízení je zahájeno stejně jako řízení zprostředkovatelské přijetím žádosti rozhodce nebo v případě určení ministerstvem doručením rozhodnutí o určení rozhodci. I zde je povinnost součinnosti mezi stranami a rozhodcem, zde je o to podstatnější, jelikož rozhodce sám rozhodne, proto je nezbytné, aby měl k dispozici všechny potřebné podklady pro co nejvyhovující rozhodnutí. Jakmile je řízení zahájeno, má rozhodce 15 dní na na rozhodnutí, které poté musí sdělit stranám sporu s přihlédnutím k jejich návrhům. Právní moci takové rozhodnutí nabývá doručením jednotlivým stranám, tím pádem dojde v tento okamžik i k uzavření případné kolektivní smlouvy vyššího stupně (nebo i podnikové kolektivní smlouvy). Takový způsob uzavření kolektivní smlouvy je vyjímkou ze zákoného postupu, kdy smlouva nabyde účinnosti na základě rozhodnutí a nikoli dohody stran. Výjimka je zde taky tím pádem i v nutnosti podpisů obou stran na jednom listě.

Proti rozhodnutí rozhodce lze podat opravný prostředek ke krajskému soudu. Opravný prostředek je přípustný jen proti plnění z kolektivní smlouvy. Soud posuzuje jen to, zda-li je kolektivní smlouva, jakožto přímý důsledek rozhodnutí rozhodce v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami.[81]

Určitým krajním řešením v případě neshody na uzavření kolektivní smlouvy je vyhlášení stávky nebo výluky. Stávka je vyhlašována ze strany odborové organizace a výluka ze strany zaměstnavatele. Oba dva případy mohou být použity tyhdy, nedošlo li k vyřešení sporu před zprostředkovatelem a k řízení před rozhodcem nedošlo. U stávky se musí zároveň jednat o zaměstnavatele, u kterého je možné stávkovat. Blížší podmínky upraveny zákonem o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb.

7.3. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Kolektivní smlouva vyššího stupně může být vzhledem ke své povaze pramene práva, zejména tehdy upravuje-li pracovněprávní a mzdové či platové podmínky, rozšířena i na jiné zaměstnavatelské subjekty než mezi kterými byla uzavřena. Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně má zamezit

81 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 492 s.

spekulativnímu chování určitých zaměstnavatelů, kteří nepůsobí v žádné zaměstnavatelské organizaci z důvodu vyhnutí se případné působnosti kolektivních smluv vyššího stupně.[82]

Důvodem pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je vztáhnout závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně i na takové zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, tím pádem by se na ně kolektivní smlouva vyššího stupně nevztahovala. Je nutné zmínit, že rozšířit závaznost lze jen na zaměstnavatele stejného odvětví jako odvětví zaměstnavatelů, pro které je již kolektivní smlouva vyššího stupně závazná. Smyslem rozšiřování závaznosti je hlavně sjednotit pracovněprávní podmínky v daném odvětví a zamezit nedůvodným konkurenčním výhodám zaměstnavatelů, kteří určitou konkurenční výhodu oproti jiným zaměstnavatelům získávají pomocí nízkých nákladů vynaložených na cenu práce. Tyto nízké náklady se poté odrážejí na nízké úrovni mezd a jiných pracovněprávních práv zaměstnanců.[83]

Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, nebo-li exstenze, je významný institut upravený §7 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání.

Aby mohlo dojít k extenzi konkrétní kolektivní smlouvy vyššího stupně, musí být splněny zákonné podmínky. Jedná se zejména o dispozitivní možnost, na základě které mohou smluvní strany již existující vyšší kolektivní smlouvy učinit společný návrh vůči Ministerstvu práce a sociálních věcí. Společnost návrhu spočívá v tom, že k němu dojde jen tehdy, dojdou-li smluvní strany na základě společného dialogu ke koncenzu o tom, že rozšíření kolektivní smolouvy vyššího stupně na další subjekty v odvětví je účelné a jsou pro to splněny podmínky. Společným podáním pak smluvní strany navrhují, aby došlo ve Sbírce zákonů k vyhlášení sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že je konkrétní kolektivní smlouva vyššího stupně zavazující i pro jiné zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví, takové převažující odvětví je dle zákona specifikováno kódem Odvětvové klasifikace ekonomických

82 ŠUBRT, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo, Karviná: PARIS, 1995. 56 s.

83 Uzavírání a rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně. In: *ODBORY-ONLINE* [online]. 2.2.2010 [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-a-rozsirovani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne

činností. Podání návrhu není automatickým předpokladem vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů. Ministerstvo po jeho přijetí musí zejména posoudit zda došlo k naplnění povinností požadovaných zákonem o kolektivním vyjednávání, ale i subsidiárně aplikovaným správním řádem, jako je požadavek na návrh, ze kterého musí být patrno, kdo je činí, které věci se týká a co se navrhuje a také zbylého odst. 2 §37 a §45 správního řádu. Dále ministerstvo posuzuje v návrhu přítomnost příloh, které jsou k extenzi nezbytné, jako je hlavně rozšiřovaná kolektivní smlouva v písemné i elektronické podobě. V případě, že jsou zákonné podmínky navrhovateli a návrhem splněny, je dán zákonem postup, na základě kterého musí ministerstvo vyhlásit sdělením rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na dallší zaměstnavatele ve Sbírce zákonů. Zákon neumožňuje ministerstvu v případě splnění podmínek ovlivňovat extenzi na základě svých úvah, jako tomu bylo v případě staší úpravy změněné zákonem č.255/2005 Sb.

Jak již bylo výše nastíněno, strany svým návrhem navrhují rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na určité odvětví, které je identifikováno kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností. Odvětví výroby tabákových výrobků je evidováno pod kódem OKEČ č. 160000.[84] Klasifikaci OKEČ vydává Český statistický úřad. V souvislosti s OKEČ je nutné zmínit že od 1.1. 2008 byla nahrazena Klasifikací ekonomických činností CZ-NACE. „*Klasifikace CZ-NACE zohledňuje technologický rozvoj a strukturální změny hospodářství za posledních 15 let, je relevantnější s ohledem na hospodářskou realitu a lépe srovnatelná s jinými mezinárodními klasifikacemi než byla klasifikace OKEČ, kterou klasifikace CZ-NACE.*“[85]

K rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně dojde, jak již bylo uvedeno, na základě sdělení, které příslušné ministerstvo (MPSV) vyhlásí ve Sbírce zákonů. Předpokladem vyhlášení je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně organizací zaměstnavatelů, kteří v daném odvětví zaměstnávají největší počet zaměstnanců nebo vyšším odborovým orgánem, který v daném odvětví jedná za nejvyšší počet zaměstnanců. Tzn. alespoň jedna ze smluvních stran musí prokázat, že je reprezentativní v daném odvětví.

84 Informace dostupná na webových stránkách MFČR: http://wwwinfo.mfcr.cz/ares/okec/ares_okec.html.cz [dne 2012-03-12]
85 Seznam NACE. In: *BUSSINESINFO* [online]. [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cz/nace/

Předkládají-li strany návrh na rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně musí být, dle zákona, učiněn písemně, podepsaný stranami na stejném listě, označení, že jde od kolektivní smlouvu vyššího stupně a vymezení odvětví, ve kterém má k rozšíření smlouvy dojít. V případě prokazování reprezentativnosti zaměstnavatelské nebo odborové strany, musí být k návrhu doloženy seznamy členů. Týká-li se reprezentativnost organizace zaměstnavatelů, k návrhu musí být přiložen seznam zaměstnavatelů s kódem CZ-NACE, kteří jsou vázáni kolektivní smlouvou vyššího stupně a počet jejich zaměstnanců, jakožto i ostatních zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců působících v příslušném odvětví. Přiložen musí být samozřejmě, týká-li se reprezentativnost odborové organizace, i „*celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, a celkový počet jejich zaměstnanců, a počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód CZ-NACE*.“[86] Informace o celkovém počtu zaměstnanců se prokazují na základě podkladů Českého statistického účadu a také, dle §7 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání, písemným sdělením další vyšší odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů, které mají v případě, že jsou o to požádány, povinnost poskytnout informace o stavech ministerstvu a smluvním stranám návrhu.

Pokud jsou splněny zákonné podmínky, je kolektivní smlouva závazná od prvního dne měsíce, který následuje poté, co byla vyhlášena ve Sbírce zákonů. Závazná je vůči dalším zaměstnavatelům s převažující činností v daném odvětví. Kolektivní smlouva vyššího stupně je tak pro zaměstnavatele závazná kromě případů, kdy byl na zaměstnavatele, nejpozději ke dni závaznosti, vyhlášen konkurz; zaměstnavatel ke dni závaznosti zaměstnává více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením; kdy je u zaměstnavatele zaměstnáno méně než 20 zaměstnanců; v případě, že u zaměstnavatele došlo k mimořádné události, jejíž následky stále přetrvávají a pro takové zaměstnavatele, na něž se vztahuje již jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.[87]

86 § 7 odst. 4 písm.b), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
87 § 7a , zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

8. Obsah kolektivních smluv vyššího stupně

Obsah kolektivních smluv vyššího stupně (ani podnikových;pozn. aut.) není v zákoníku práce nikde zcela vymezen. Současný zákoník práce je postaven na principu dispoziční volnosti a smluvní svobody, kdy platí, že strany si mohou své záležitosti upravit podle sebe, dle svých potřeb, jediným omezením je nerozpornost s právními předpisy. Na základě smluvní svobody, nebo-li také „co není zakázáno, je dovoleno" si mohou smluvní strany upravit práva a povinnosti odchylně a i nad rámec zákona. V zákoně prakticky, ani při hlubším zkoumání nelze dohledat ustanovení, které by přímo stanovovalo povinný obsah kolektivních smluv vyššího stupně. Jediným takovým ustanovením, které určitým způsobem nastiňuje možný obsah kolektivní smlouvy vyššího stupně, je §23 odst.1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který ve svém nejnovějším znění uvádí: „*V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.*"[88] Ze zákona vyplývá, že dané nároky mohou být v kolektivní smlouvě vyššího stupně, ale povinnost k tomu není. Ovšem v praxi bývají mzdové a platové nároky zpravidla velice často upravovány, stejně tak i pracovněprávní nároky jako například pracovní doba, dovolená, odstupné, náhrada škody při pracovním úrazu a jiné.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně tak mohou některá práva upravovat lépe, ale zároveň i upravovat vztahy, na které není v zákoníku práce pamatováno. Nemělo by ovšem docházet k situacím, kdy by kolektivní smlouva vyššího stupně upravila některé záležitosti méně výhodně než jsou stanoveny zákonem. Například v případě, že jsou kolektivní smlouvou vyššího stupně upravovány mzdové pomínky, nesmí dojít k rozporu s příslušnou úpravou a být upraveny hůře., tj. sjednaná mzda nesmí být nižší než minimální výše mzdy. V případě, že by kolektivní smlouva stanovila nižší mzdu, než je zákonem stanovená minimální výše, byla by pro rozpor v této části neplatná. Nejednalo by se o absolutní neplatnost takového ujednání ve vyšší kolektivní smlouvě. Jelikož témeř celý zákoník práce je postaven na zásadě „co

88 § 23 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

není zakázáno, je dovoleno“, tím pádem by se jednalo nejspíše o neplatnost jen relativní, tzn. dotčený subjekt by se takové neplatnosti musel sám dovolat.[89]

Dle konkrétních záležitostí, které kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou upravovat můžeme jejich obsah rozdělit na dvě základní části:

- normativní závazky
- smluvněprávní závazky, nebo také obligační

Normativní závazky jsou takové závazky, na základě kterých vznikají jednotlivá práva a povinnosti blíže neurčenému okruhu osob, tzn. například jednotlivým zaměstnancům. „*V této části je kolektivní smlouva pramenem práva (např. sjednání závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům odměnu 10 000Kč při pracovním výročí odpracování 15 let v pracovním poměru u zaměstnavatele).*“[90]

Možnost, aby byly normativní závazky v kolektivní smlouvě pramenem práva přímo vychází ze zákoného ustanovení §25 odst. 4 zákoníku práce, které zní: „*Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“[91]

Závěrům kolektivního vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně je přiřazena kvalita pramenů práva na základě nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Kdy soud vychází z toho, že kolektivní vyjednávání je důležitý institut vzhledem ke své pozici vyjednávání sociálního smíru a kompromisu mezi zaměstnavateli a odborovými orgány, proto aby mohl tento mechanismus raálně fungovat, je nutná akceptace sociálního vyjednávání ze strany státu, tzn. přiznání kvality pramenů práva normativnímu obsahu kolektivních smluv, na základě čeho vznikají i nároky uplatnitelné soudní cestou.[92]

Ostatní závazky jsou smluvněprávní závazky, které nemají povahu pramene práva zejména proto, že upravují kolektivní vztahy obecně, netýkající se individuálních zaměstnanců. Jedná se zpravidla o takové závazky, které se týkají pracovní doby.[93]

89 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 477 s.
90 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 478 s.
91 § 25 odst. 4, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
92 Nález ÚS publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.
93 Příklady KSVS dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/3619 [dne 2012-03-20]

9. Vztah ke třetí straně

Bavíme-li se o kolektivním vyjednávání a kolektivních smlouvách, jedná se vždy o dvoustranné právní jednání a úkony. Kolektivní smlouvy, ať podnikové nebo vyššího stupně, se zpravidla uzavírají mezi dvěmi smluvními stranami. Smlouvy poté mají samozřejmě určitý právní vztah a závaznost k těmto dvěma smluvním stranám a samozřejmě i subjektům, jejichž zájmy tyto smluvní strany zastupují. Smluvními stranami jsou, jak již bylo v této práci několikrát zmíněno, odborové organizace a zaměstnavatelé, popřípadě organizace zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva by tak měla být v podstatě ve vztahu jen k oněm dvěma smluvním stranám, jsou ovšem situace, kdy může být v určitém vztahu i ke třetí stranně a to zejména v souvislosti s odborovou organizací.

Jsou to případy, ke kterým dochází při aplikaci §24 odst. 1 zákoníku práce, který říká: „*Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.*“[94] Na základě tohoto zákonného ustanovení dochází k tomu, že jsou někteří zaměstnanci vtaženi do kolektivního vyjednávání a působnosti kolektivních smluv proti své vůli. Lze tedy konstatovat, že se jedná o určitý právem upravený zásah do zájmů třetí strany.

Myslím si, že je zřejmé, že toto zákonné ustanovení, ačkoli je stále v platnosti, nebude zcela ideální. Už jen pro to, že relativní třetí strana, zde reprezentována nedobrovolně organizovanými zaměstnanci, by měla mít zcela svobodnou možnost na účasti v odborové organizaci. To vyplývá z čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod jenž stanoví: „*Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů*.“[95] Důležitá je v tomto článku slovní kombinace – právo svobodně se sdružovat. Kde je zcela zřejmé, že každý má právo na to, aby se stal členem nějaké např. pro tento případ, odborové organizace. Právo ovšem znamená možnost, nikoli však povinnost, což je ještě podtrženo výrazem svobodně, kdy záleží na každého vůli, zda se toto právo rozhodne využít či nikoliv a zároveň nikdo nemůže být nikým a ničím do tohoto práva nucen. Dalo by se říci, že v tomto případě dochází, ve vztahu k §24 odst.1 zákoníku práce k čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod k určité

94 § 24 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
95 čl. 27 odst. 1, ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

diskriminaci těch zaměstnanců, kteří nechtějí vstoupit do odborové organizace a tím se např. vyvarovat závaznosti kolektivní smlouvy, vůči možnosti, organizovat se z důvodu obhajoby svých hospodářských a sociálních práv například v organizaci zaměstnavatelů.

V momentě, kdy by mělo dojít k zastoupení odborově neorganizovaného zaměstnance odborovou organizací z důvodu uzavírání kolektivní smlouvy, má zde zaměstnanec určitou možnost volby odborové organizace v případě, že u daného zaměstnavatele působí více odborových organizací. Možnost vychází z §286 zákoníku práce, který stanoví: „*Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.*“[96] Z ustanovení je patrná automatické podřazení neodborově organizovaného zaměstnance do nejreprezentativnější odborové organizace působící u zaměstnavatele, ovšem jen dotud, pokud se zaměstnanec nerozhodne pro účast v jiné odborové organizaci.

Vzhledem k výše uvedenému je třeba zmínit §6 odst.2 zákona o sdružování občanů: „*Návrh na registraci mohou podat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let.*“[97] Na základě tohoto ustanovení můžou nastat situace, kdy dojde k zavázání třetích stran, tj. subjektů, kteří se třeba ani nijak vázat a organizovat nechtějí, jednostranným úkonem tří občanů. Tímto jednostranným úkonem dochází zpravidla ke vzniku odborové organizace u zaměstnavatele. Předpoklad pouze tří osob se jeví být jako ne zcela ideální, vzhledem ke skutečnosti, že jen odborové organizaci je zákonem přiřknuto právo uzavírat kolektivní smlouvy za své členy, tj. klidně pouze za tři osoby, ale i za odborově neorganizované zaměstnance. A v případě, že by taková odborová organizace byla u zaměstnavatele jako jediná, bude tím pádem i nejreprezentativnější a tím pádem může jednat i za nečleny v dalších pracovněprávních otázkách.[98] Tímto způsobem vzniklá odborová organizace může následně poměrně podstatným způsobem ovlivňovat podmínky u konkrétního zaměstnavatele a i zavazovat neorganizované zaměstnance, kteří mohou

96 § 286 odst. 6, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
97 §6 odst. 2, zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění
98 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 443 s.

v tomto případě tvořit i naprostou většinu, aniž ty by měli možnost nějaké ochrany. Dochází tak vlastně k situacím, kdy na základě jednání menšiny, je podstatným způsobem ovlivňována většina. Je ovšem nutné podotknout, že v případě, že by se odborově neorganizovaná většina nechtěla smířit s tímto stavem, může samozřejmě založit vlastní odborovou organizaci a tím se určitým způsobem podílet na kolektivním vyjednávání s možností ovlivnit výsledný obsah příslušné kolektivní smlouvy, jelikož ze zákona je zaměstnavatel povinen jednat se všemi odborovými organizacemi bez rozdílu.

Z kolektivního vyjednávání uzavřené kolektivní smlouvy mají tedy vztah závaznosti vůči všem zaměstnancům. Vyplývá to jak již z výše citovaného ustanovení §24 zákoníku práce, tak i z §13 odst.2 písmeno b) zákoníku práce, kde se praví: „*zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců.*“[99] Zaměstnavatel tak musí plnit vůči všem zaměstnancům stejně.

Proto zákon pamatuje i na situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, v takovém případě musí zaměstnavatel jednat se všemi odborovými organizacemi. Tyto organizace musí vést kolektivní vyjednávání společně pro všechny zaměstnance, jelikož ve vztahu k §13 odst.2 písmeno b) je nepřípustné, aby například jedna odborová organizace vyjednala pro své členy jiné podmínky nežli druhá odborová organizace. V zákoně je dále uvedeno: „ *odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě.*“[100] Shoda znamená, že se všechny odborové organizace během kolektivního vyjednávání musí dohodnout na budoucím obsahu kolektivní smlouvy. Vzhledem k požadavku shody je nutné si položit otázku, co by se stalo, kdyby k vzájemné dohodě nedošlo. Například jedná odborová organizace by se rozhodla kolektivní vyjednávání bojkotovat. Mohlo by se jednat o odborovou organizaci, kterou založila malá skupinka zaměstnanců z důvodu budoucího bojkotu kolektivního vyjednávání. Ať už by pro takové jednání byly důvody jakékoliv, důsledkem by opět bylo zásadní ovlivňování zájmů třetích stran, tedy zaměstnanců, odborově sdružených z důvodů zajištění a ochrany kvalitních pracovních podmínek.

99 § 13 odst. 2 písm. b), zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
100 § 24 odst. 2, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Jelikož jestliže zákon ukládá shodu odborových organizací při kolektivním vyjednávání, je zcela zřejmé, že v případě nenalezení shody nelze kolektivní smlouvu uzavřít. Domnívám se ovšem, že k takovým situacím v praxi příliš často nedochází, jelikož samotným zaměstnancům a jejich zástupcům jde především o vlastní blaho a ochranu hospodářských a sociálních zájmů.

Co do vztahu ke třetí straně je neméně významný institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. V tomto směru dochází k určitému omezení smluvní svobody, kdy je na jiného zaměstnavatele působícím ve stejném odvětví, jako je to, které upravuje rozšiřovaná kolektivní smlouva vyššího stupně, bez toho, aby on sám mohl rozhodnout, zdali chce být takovou smlouvou vázán či nikoliv. Zaměstnavatel je tak vtažen do určitých závazků bez možnosti se svobodně podílet na jejich úpravě. V tomto případě za něj rozhodnou vyšší odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, jejichž členem zpravidla zaměstnavatel ani není, o tom, že je účelné, aby se danou smlouvou řídil. Organizace zaměstnavatelů pak zastupuje vlastně někoho, kdo ke svému zastupování ani nedal souhlas. Ovšem je nutné říci, že i přes výše zmíněné nedostatky je tento institut potřebný, zejména ke vztahu k samotným zaměstnancům a hospodářskému prostředí, ve kterém zaměstnavatel působí. Jelikož by mohlo např. docházet k situacím, kdy zaměstnavatel nastolí nevýhodné podmínky svým zaměstnancům pro to, aby ušetřil a tím byl konkurenčně zvýhodněn v daném odvětví na úkor ostatních zaměstnavatelů. Lze tedy kosntatovat, že se jedná o určitý vyrovnávací instrument na poli hospodářské soutěže. Více k tomuto problému v bodě č. 7.

10. Evropský rozměr kolektivního vyjednávání

Pro kolektivní vyjednávání na evropské úrovni je nezbytné se seznámit s evropským sociálním dialogem, souvisejícím s kolektivním vyjednáváním, a jednotlivými subjekty, jako jsou zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Ve vztahu k evropskému pojetí kolektivního vyjednávání je také významné právo na nadnárodní informace a projednání ze strany zaměstnanců vůči zaměstnavatelům a s tím souvisejí působení evropské rady zaměstnanců.

10.1. Evropský sociální dialog včetně jeho subjektů

Předem je nutné zmínit významné normy evropského práva upravující základní a sociální práva nastavující předpoklady kolektivního vyjednávání a možnosti sdružování se v souvislosti s kolektivním vyjednáváním a sociálním dialogem. Pro právo kolektivně vyjednávat je významná Evropská sociální charta z r. 1961, která je publikována ve sbírce mezinárodních smluv ČR pod č. 14/2000, ratifikována byla v roce 1999. V této chartě je důležitý článek 6, který se přímo dotýká práva kolektivního vyjednávání s cílem zajistit účinný výkon a ukládá stranám:

1. podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli

2. podporovat tam, kde je to potřebné a vhodné, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení podmínek zaměstnání kolektivními smlouvami

3. podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smírčí a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů

a uznat 4. právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávku, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy, kterou před tím uzavřeli.[101]

Ve vztahu k odborovým organizacím, jakožto zástupcům zaměstnanců, je významná Charta základních práv Evropské unie z roku 2000.[102] Kde jsou zejména v

101 čl.6 evropské sociální charty, publikovaná ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 14/2000 Sb.

102 V současnosti nazývána Listina základních práv Evropské unie, publikovaná v Úředním věstníku Evropské unie pod označením 2007/C 303/ 01

čl.12 a 28 zakotvena práva na sdružování se a na uzavírání kolektivních smluv a k následujícímu bodu této kapitoly i čl. 27 zakládající právo na informace a projednání. V článku 12 je specifikováno právo každého se sdružovat k ochraně svých zájmů na odborářských úrovních a možnost vytvářet a být členem odborových svazů. V článku 28 Charta zmiňuje právo na kolektivní vyjednávání: „*Pracovníci a zaměstnavatelé nebo jejich odpovídající organizace mají podle právních předpisů Společenství a vnitrostátních právních předpisů a postupů právo na vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na odpovídající úrovni a v případě střetu zájmů mají právo na kolektivní akci na ochranu svých zájmů včetně stávky.*“[103]

Výše zmíněné charty představují určitý evropský rámec, určující základní předpoklady ke kolektivnímu vyjednávání v rámci členů evropského společenství. Pomocí nich je vytvořen předpoklad realizace kolektivního vyjednávání a s tím související sociální dialog na evropské úrovni.

Evropský sociální dialog je veden mezi sociálními partnery s cílem podpořit evropský sociální model. Evropský sociální model je postaven na předpokladu hospodářského růstu podporovaného zkvalitňováním pracovních a jiných norem s předpokladem plné zaměstnanosti, sociální ochrany, rovných příležitostí, kvalitních pracovních míst atd.[104]

Sociální dialog na evropské úrovni probíhá hlavně prostřednitvím vzájemného vyjednávání mezi sociálními partnery, jimiž jsou na jedné stranně zástupci zaměstnanců reprezentováni Evropskou odborovou konfederací a na druhé straně zástupci zaměstnavatelů reprezentováni Konfederací evropských podnikatelů, Evropským centrem podniků veřejného sektoru a Evropskou asociací řemesel a malých a středních podniků. Výstupem vyjednávání v rámci sociálního dialogu je určitý koncens, na kterém se strany shodly, ve formě dohody. Dohoda vzniklá ze společného vyjednávání může být předložena Radě, kdy v případě, že bude Radou schválena, stane se součástí právních aktů Evropského společenství. Takovým právním aktem je například směrnice, na základě které výsledky vyjednávání mezi

103 čl.28 Listiny základních práv Evropské unie, Úřední věstník EU: 2007/C 303/ 01
104 KUBÍNKOVÁ, M. et al. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, Praha: ČMKOS ve vydavatelství EDUCA SERVICE, 2007. 10 s.

sociálními partnery evropského sociálního dialogu jsou implementovány do jednotlivých právních řádů členských zemí. Implementace pomocí směrnic není jediným způsobem, jak mohou evropští sociální partneři implementovat své dohody. Lze to například i prostřednictvím kolektivního vyjednávání na národní úrovni,[105] které je v takovém případě, dle mého názoru prováděno příslušnými národními členy evropských zástupců, v ČR např. prostřednictvím ČMKOS, samozřejme s respektováním dohody ujednané evropskými sociálními organizacemi. Evropští sociální partneři mohou rovněž předkládat stanoviska ke konkrétním situacím, ve kterých je doporučený postup ve vztahu k národním sociálním partnerům, přičemž závaznost takovýchto stanovisek je uplatňována jen vůči signatářům.

Je třeba uvést, že evropští sociální partneři vykonávají svoji činnost na nadnárodní nadodvětvové úrovni v rámci celého evropského společenství, tzn. nejen v rámci Evropské unie.

Na straně zaměstnanců je sociálním partnerem Evropská odborová konfederace, zkráceně EOK. EOK je odborová organizace, jejímiž členy je 82 národních organizací z 36 evropkých zemí. Členy EOK v současnosti jsou jak země EU, tak i jiné země, které nejsou členy EU nebo se na členství připravují. Významným členem EOK za Českou republiku je ČMKOS. EOK se především prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání snaží dosáhnout prosazení evropského sociálního modelu a rozvoje sjednocené Evropy. Smyslem je zajištění vysoké životní úrovně všech Evropanů a s tím související zvyšování produktivity a konkurenceshopnosti. Svoje cíle EOK realizuje pomocí sociálního dialogu na nejvyšší úrovni, kde se snaží působit na směřování evropské politiky s ohledem na zájmy pracujících. EOK se tak účastní tripartitních sociálních sumitů, má právo být dotazován v souvislosti s přijímanými rozhodnutími o zaměstnanosti, sociálních otázkách a makroekonomické politiky; udržuje vztahy s poslanci Evropského parlamentu a koordinuje odbory v rámci konzultativních orgánů.[106]

Na straně zaměstnavatelů vystupuje v rámci evropského sociálního dialogu hned několik organizací, Konfederace evropských podnikatelů, Evropské centrum

105 KUBÍNKOVÁ, M. et al. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, Praha: ČMKOS ve vydavatelství EDUCA SERVICE, 2007. 9 s.

106 Evropská odborová konfederace. In: *ČMKOS* [online]. 28.11.2007 [paraf. 2012-03-20]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/emv/eok

podniků veřejného sektoru a Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků. Nejvýraznější z organizací zaměstnavatelů je nepochybně Konfederace evropských podnikatelů, která sdružuje 39 svazů z oblasti průmyslu z 33 zemí Evropy. Česká republika je v této konfederaci reprezentována Svazem průmyslu a dopravy ČR. Konfederace zejména sleduje realizaci reforem pro růst a pracovní místa, zasazuje se o integraci evropského trhu. Jedním z jejích nejvýznamnějších cílů je boj proti národnímu protekcionalismu, tedy jednání určitých států, které svými normami zvýhodňují domácí podniky před zahraniční konkurencí. Zbylé dvě zaměstnanecké organizace sledují vesměs podobné cíle, spočívající zejména v reprezentaci zájmů a potřeb svých členů, jakožto i informování o legislativním procesu EU a činnostech evropských orgánů.[107]

10.2. Právo na nadnárodní informace a projednání

Z obecného pohledu znamená právo na informace a projednání určitý vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, kdy toto právo přísluší zejména zástupcům zaměstnanců. V případě informování je povinností zaměstnavatele poskytovat zástupcům zaměstnanců zejména informace, týkající se současných nebo budoucích kroků zaměstnavatele. Poskytované informace musí mít takovou kvalitu, aby se z ní dal zjistit současný či budoucí stav skutečnosti, která je oznamovaná. Zároveň je nezbytné, aby taková informace byla poskytnuta s dostatečným časovým předstihem z důvodu možnosti vyjádření se nebo přípravy projednání ze strany zástupců zaměstnanců. Projednávání spočívá v určitém dialogu vedeném mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem za účelem předkládání návrhů a nalezení shody dříve, nežli zaměstnavatel jím zamýšlený záměr realizuje.[108]

Výše uvedené obecné informace souvisí s právem na nadnárodní informace a projednání, které bylo do našeho právního řádu zaimplementováno na základě dvou evropských směrnic. Důvodem pro vytvoření právního rámce na základě směrnic bylo hlavně umožnění práva na informace a projednání i pro zaměstnance podniků s nadnárodní působností vykonávající svoji činnost na území EU tehdy, pokud by

107 KUBÍNKOVÁ, M. et al. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, Praha: ČMKOS ve vydavatelství EDUCA SERVICE, 2007. 10 s.
108 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 452 s.

rozhodnutí, týkající se zaměstnanců v jednom členském státě byla přijímána např. centrálou podniku působící v jiném členském státě. Danou problematiku upravuje Směrnice č. 2002/14/ES a Směrnice č.94/45/ES.

Směrnice č. 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, poměrně řídce vymezuje základní předpoklady pro informování a projednání se zaměstnanci podniků v EU. Významný je v tomto směru článek 4, který ve svém druhém odstavci vymezuje základní záležitosti, o kterých musí být zaměstnanci informováni a které mají právo projednat. Jsou to informace o nejnovějším a pravděpodobném vývoji v podniku, o hospodářské situaci, o vývoji zaměstnanosti podniku, zejména tehdy, pokud je nějakým způsobem zaměstnanost ohrožena a tím by hrozilo propuštění, a také o záležitostech, které by mohly vést ke změně pracovních a smluvních vztahů v rámci podniku. Dle odstavce 3 stejného článku mají být informace zástupcům zaměstnanců poskytnuty v době, způsobem, formou a s obsahem takovým, aby je stihly posoudit a připravit k jednání.[109]

V souvislosti s právem na nadnárodní informace a projednání je jako zástupce zaměstnanců ustavována Evropská rada zaměstnanců, která vzniká jako zástupce zaměstnanců za všechny členské státy, ve kterých daný podnik působí.

Starší směrnicí, upravující jak Evropskou radu zaměstnanců, tak právo na informace a projednání, je Směrnice č.94/45/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území společenství. V článku 1 této směrnice je kladen důraz na zdokonalení práva na informování a projednání v podnicích na území Společenství. K tomu má dopomoci Evropská rada zaměstnanců, která ja v takovém podniku zřizována na základě žádosti. Je-li zřízena Evropská rada zaměstnanců, pak dle této směrnice vedení podniku přijímá názory rady a vede s ní dialog, což je jedna z forem projednávání, nezakládá se tak ovšem žádné právo na účast na rozhodování podniku. [110] Ve vztahu k právu na informace u nadnárodních společností vůči zaměstnancům bývá toto právo zpravidla garantováno Evropskou radou zaměstnanců, pokud je zřízena.

109 čl.4, Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/ES, Úřední věstník EU: 2002/L 80/29
110 čl.1, Směrnice Rady č. 94/45/ES, Úřední věstník EU: 1994/L 254/64

Problematika upravená směrnicí č. 94/45/ES byla zaimplemetována do českého právního řádu, konkrétně do zakoníku práce §288-§299.

Pro účel tohoto bodu je nadnárodní zaměstnavatel, působící v členských státech Evropské unie, takový zaměstnavatel, u kterého je zaměstnáno minimálně 1000 zaměstnanců v jednotlivém členském státě, přičemž alespoň ve dvou z nich je po 150 zaměstnancích. Jestliže nadnárodní zaměstnavatel tato kritéria splňuje, je povinen k ustavení institucionalizované formy poskytování nandnárodních informací zaměstnancům, jakož i účastnit se projednávacího procesu.[111]

U těchto zaměstnavatelů je, z důvodu zajištění potřebného práva na informace a projednání, zřizována Evropská rada zaměstnanců. Evropská rada zaměstnanců bývá pro daný podnik založena na základě vyjednávání mezi ústředním vedením společnosti a zástupci zaměstnanců z jednotlivých členských zemí, kteří pro tento účel vytvářejí vyjednávací výbor. K tomu, aby byla založena, musí být dán podnět ze strany ústředí podniku nebo zástupců zaměstnavatelů. Domnívám se, že vzhledem k tomu, že Evropská rada zaměstnanců zejména dbá o blaho a ochranu práv zaměstnanců, bývá častější podnět k založení ze strany zaměstnaneckých organizací. V zákoníku práce, konkrétně §296, je pamatováno na situaci, kdy by jednání o založení rady trvalo více jak 3 roky, nebo kdyby zaměstnavatel zahájení jednání bojkotoval. Pro takový případ existuje možnost ustavení Evropské rady zaměstnanců podle zákona, a tím zabezpečení základních záležitostí, které musí daný zaměstnavatel s radou projednat a o kterých informovat. Evropská rada zaměstnanců může samozřejmě plnit, kromě své primárná funkce, i řadou dalších funkcí. Může např. odborovým organizacím poskytnout získané informace ke kolektivnímu vyjednávání a tím ovlivnit směřování podniku ve vztahu k zaměstnancům. Rozsah fungování rady ve většině případů vyplývá z dohody uzavřené mezi vyjednávacím výborem a ústředím podniku. Zpravidla by ústředí mělo minimálně jednou za rok, na základě dohody je možné i častěji, projednat s Radou ekonomickou a finanční situaci zaměstnavatele, budoucí vývoj, změny organizace práce, změny, které by se dotýkali zaměstnanců a jiné, které si také mohou strany upravit dohodou. Fungováním a tím i efektivitou jednotlivých evropských rad zaměstnavatelů se může podnik od podniku

111 KUBÍNKOVÁ, M. et al. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, Praha: ČMKOS ve vydavatelství EDUCA SERVICE, 2007. 141 s.

lišit, efektivnější Rada bude u takového podniku, kde si ústředí s výborem dohodlo např. vzájemnou komunikaci každý měsíc, nežli jednou za rok.[112]

112 KUBÍNKOVÁ, M. et al. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, Praha: ČMKOS ve vydavatelství EDUCA SERVICE, 2007. 142 s.

11. Úvahy de lege ferenda

Důvodem k zamyšlení je situace související s § 27 odst. 1 zákoníku práce: „*podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak je v této části neplatná.*“[113] Tzn, že pokud například kolektivní smlouva upravuje mzdové podmínky výhodněji, než-li podniková kolektivní smlouva, použije se v této části úprava vycházející z podnikové smlouvy vyššího stupně. Zákon ovšem nepamatuje na opačnou situaci, to znamená na to, kdyby podniková kolektivní smlouva upravovala pracovněprávní vztahy, např. mzdové, ve větším rozsahu než vyšší kolektivní smlouva. Jaká úprava by v takovém případě měla přednost? Přihlíželo by se k zájmům samotných zaměstnanců na lepším mzdovém ohodnocení, tedy podnikové kolektivní smlouvě nebo spíše k zájmům sociálních partnerů na rovných podmínkách v celém hospodářském odvětví? Domnívám se, že by v tomto případě byla dána přednost rovnějším podmínkám v hopodářském odvětví. Lze tak usuzovat s odkazem na dřívější právní úpravu zákona o kolektivním vyjednávání, kde bylo stanoveno: „*nepltatná je kolektivní smlouva v té části, která zaručuje zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu, než je rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně jako nejvýše přípustný, a to v části přesahující tento nejvýše přípustný rozsah.*“[114] Byly-li by mzdové nároky upraveny rozdílně v obou typech smluv, jednalo by se vlastně o závazky normativní povahy, jež jsou za kolektivní smlouvu pramenem práva. Nelze jednoznačně určit, jaký závazek by se mohl těšit vyšší právní síle, zda-li ten z podnikové kolektivní smlouvy nebo ten z kolektivní smlouvy vyššího stupně. Vzhledem ale k tomu, že kolektivní smlouva vyššího stupně je přijímána na vyšší úrovni, tím se dá předpokládat, že i sociální dialog zde bude schopen lépe porozumět potřebám jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, proto je možné, že by i ve výše uvedeném případě měl přednost rámec nastavený kolektivní smlouvou. Toto je ovšem otázka spíše pro zákonodárce.

Další důvod k zamyšlení částečně souvisí s problematikou probíranou v bodě 9. Jedná se o reprezentativnost organizace zástupců zaměstnanců, jakožto

113 § 27 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
114 § 4 odst. 2, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění dřívějších předpisů účinných do 31.12.2006

odborových organizací. Může tak docházet k situacím absolutního nesouladu mezi členy odborové organizace a ostatními zaměstnanci. Což nelze považovat za zcela ideální stav. Vzhledem k tomu, že jen odborová organizace je oprávněna účastnit se na kolektivním vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy jak za sebe a své členy, tak i za neodborově organizované zaměstnance. Může i pokud zaměstnanec neurčí jinak, jednat i za neodborově organizované zaměstnance v ostatních pracovněprávních otázkách. Z těchto důvodů, si myslím, že možnost, aby odborovou organizaci založily minimálně jen 3 osoby není nejšťastnější. Jelikož i takto malá odborová organizace pak může poměrně výrazně ovlivňovat pracovněprávní vztahy v podniku klidně i se stovkami zaměstnanců. Dochází tak k situaci, kdy pracovněprávní vztahy ovlivňuje nereprezentativní vzorek zaměstnanců. V takovém případě již ani sociální dialog vedený mezi odborovou organizací a zaměstnavateli nemůže mít takovou váhu, jelikož byť teoreticky je veden za všechny zaměstnance, prakticky může být veden jen za malou část, jejíž názory a potřeby se mohou v extrémních případech od většiny i diametrálně odlišovat. Za pozornost stojí porovnání s radou zaměstnanců, která oproti odborovým organizacím má poměrně slabší potenciál ovlivňování pracovněprávních vztahů, přes to je tento orgán ustavován volbou, k jejichž vyhlášení je potřeba písemný návrh podepsaný nejméně 1/3 zaměstnanců.[115] Dochází tak k situaci, kdy orgán, jenž může zásadním způsobem ovlivňovat dění v podniku, vzniká snáž, nežli orgány, které se ani zdaleka nepřibližují kompetencím odborových organizací. Na druhou stranu je třeba říci, že je přeci jen velice důležitý orgán, zejména pro ochranu zájmu zaměstnanců. Proto je poměrně jednoduchá možnost vzniku pochopitelná, jelikož kdyby byla požadována vyšší reprezentativnost pro vznik, mohlo by docházet k situacím, kdy by pro laxnost nebo nechuť větší části zaměstnanců k jejímu vzniku nedošlo. Zároveň si ale myslím, že by bylo dobré, kdyby odborová organizace po svém vzniku, podle dnešní úpravy, mohla zavazovat ostatní zaměstnance až např. tehdy, pokud by v ní byla reprezentována min. ¼ zaměstanců. Tím by byl zajištěn jak snadný vznik odborové organizece, ale i její následná poměrně vysoká reprezentativnost, jež by jistě měla velice pozitivní vliv na vedení sociálního dialogu s lepším chápáním potřeb zaměstnanců.

115 HŮRKA, P. et al. Pracovní právo, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 498 s.

Zajímavou úvahou je otázka kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy. Kde podle nyní platného zákona o kolektivním vyjednávání platí, že pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řízení před rozhodcem, může být v takovém sporu vyhlášena stávka. Je ovšem nutné říci, že stávka by měla být chápaná až jako ultima ratio. Cílem by mělo být vždy uzavřít kolektivní smlouvy, byť i s přispěním zprostředkovatele nebo rozhodce, než vytvářet nátlak v podobě vedení stávky. Stávka by naopak mohla situaci v kolektivním vyjednávání ještě ztížit či úplně přerušit sociální dialog na dlouhou dobu z důvodu vzniklé averze. Samotná stávka by také mohla, především u menších zaměstnavatelů způsobit takové škody, které by vedly k jejich zániku, tím pádem by z ní ve výsledku nemusela mít prospěch ani jedna ze stran. Z těchto důvodů je odborníky navrhováno, aby byla stávka jako krajni řešení použitelná až v případě neúspěšného řízení před rozhodcem.[116]

116 Kolektivní spory a možnosti jejich řešení. In: *MZDOVAPRAXE* [online]. 12.10.2009 [paraf. 2012-03-25]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d6925v9690-kolektivni-spory-a-moznosti-jejich-reseni-reseni-sporu/?search_query=

12. Závěr

Ve své diplomové práci jsem se pokusil objasnit problematiku související s kolektivními smlouvami vyššího stupně. Jsou to smlouvy uzavírané nikoliv v rámci jednoho zaměstnavatele, ale zpravidla pro celý okruh zaměstnavatelů nebo okruh profesí. Díky nim lze poměrně účinně upravovat hospodářské a sociální podmínky v rámci celého odvětví nebo pracovněprávní a sociální podmínky na profesní úrovni.

Jedná se o poměrně významný institut v rámci kolektivního vyjednávání, o kterém, oproti podnikovým kolektivním smlouvám, je dle mého názoru poměrně malé povědomí v případě laické veřejnosti. Tento fakt je způsoben zejména tím, že laická veřejnost, v tomto případě reprezentována samotnými zaměstnanci, je v procesu sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně zainteresována podstatně méně, nežli je tomu u podnikových kolektivních smluv. Je to dáno zejména tím, že vyšší kolektivní smlouva je sjednávaná vyšší odborovou organizací, což lze chápat jako určitou nadstavbu podnikové kolektivní organizace, která zpravidla sdružuje více odborových organizací a vyznačuje se i širším rozsahem působnosti. Tento fakt lze vztáhnout i na samotné zaměstnavatele, kteří v případě kolektivních smluv vyššího stupně nehájí své zájmy přímo, ale zprostředkovaně prostřednictvím organizací zaměstnavatelů. Tím pádem mohou být některé záležitosti k nim vztažené upravené, pro zaměstnavatele méně výhodně, ale samozřejmě i naopak, výhodněji.

V práci je samozřejmě věnován prostor krokům předcházejících samotnému uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně smluvními partnery. Samotnému uzavření by měl předcházet a ve většině případů i předchází sociální dialog mezi partnery a s ním související kolektivní vyjednávání. V rámci sociálního dialogu mezi sebou komunikují sociální partneři, představováni odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů, popřípadě i zástupci státu, je-li veden na nejvyšší národní úrovni. Smysl sociálního dialogu spatřuji zejména v odstranění konfliktního vztahu, který by mohl mezi sociálním partnery existovat a dohodnutí se na podmínkách ohledně hospodářského, sociálního a jiného vývoje, který bude přijatelný pro oba partnery, a nastolí se tak sociální smír. Je to i určitý předpoklad pro kolektivní vyjednávání, jenž je již určitým dohadovacím procesem mezi smluvními

stranami, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně (nebo podnikové kolektivní smlouvy). Strany předkládají jednotlivé návrhy na uzavření kolektivní smlouvy, přičemž strana, které byl návrh předložen na něj musí odpovědět do 7 dní. Tato lhůta se mi jeví jako poměrně krátká a staví druhou stranu do poměrně nevýhodné pozice, jelikož lze předpokládat, že předkládající strana měla na návrh mnohem více času, tím pádem je i mnohem lépe připravena na samotné kolektivní vyjednávání než-li druhá strana. Tento fakt stojí pro zákonodárce za úvahu de lege ferenda. Bylo-li během sociálního dialogu dospěno ke koncensu, lze předpokládat, že i kolektivní vyjednávání proběhne hladce.

Významná, v práci zmíněná, možnost pro kolektivní smlouvy vyššího stupně je rozšíření jejich závaznosti na další zaměstnavatele v příslušném odvětví. Tato možnost je nepochybně prospěšná, jelikož umožňuje srovnání podmínek mezi zaměstnavateli a nastolení rovnějších sociálních podmínek v odvětví v případě, že by nějaký zaměstnavatel, z důvodu horší péče, např. o zaměstnance, získával nedůvodnou konkurenční výhodu. Na druhou stranu je třeba říci, že je tak zasahováno do práv třetího svobodně si rozhodovat o svých záležitostech. Je to dáno tím, že takový zaměstnavatel nemusí být ani členem organizace zaměstnavatelů, která příslušnou kolektivní smlouvu vyššího stupně sjednala, přesto jí může být vázán. O závaznosti takové vyšší kolektivní smlouvy o něm, bez něj, rozhodnou strany vztahu původní smlouvy tím, že podají souhlasný návrh na její rozšíření MPSV.

V závěru práce jsem se na základě úvah dle lege ferenda pokusil nastínit některé nedostatky vycházející z kolektivního vyjednávání, jako je např. poměrně slabá minimální zákonná reprezentativnost pro vznik a fungování odborové organizace.

Domnívám se, že v rámci této diplomové práce se mi podařilo shrnout významnou část informací týkajících se kolektivních smluv vyššího stupně. Zpracovávání této práce bylo pro mě zcela jistě přínosné vzhledem k tomu, že jsem si do značné míry prohloubil znalosti související s danou problematikou, o které se domnívám, že je ve své podstatě i poměrně zajímavá.

13. Resumé

In this thesis describes the problems of higher level collective agreements. They are contracts that are concluded at a higher level related to more employers. The collective agreements of higher degree can effectively modify the economic, social and working conditions across economic sectors. The collective agreement is negotiated through the successful collective bargaining.

At work, I first focused on the historical development of collective bargaining in relation to the collective agreements of higher degree. Then, the work describes the development of legislation in the CR, where important changes are mentioned which have influenced the process of adopting collective agreements. Another part is a description of the process of negotiating collective bargaining agreements (collective bargaining), including a description of enterprise collective agreements and higher level collective agreements. There is a space dedicated to their competence, accountability and efficiency. In the next step are described entities that can effectively participate in the negotiation of collective agreements of higher degree. They are in the case of higher level collective agreements mainly employers' organizations and trade unions. The thesis is also mentioned procedure for the conclusion of the collective agreement that is signed acceptance of the proposal by the counterparty. There is such a process described extensions of higher level collective agreements, it is an extension of the binding contract to a third party (the employer) without his consent. Then there is the possible content of higher level collective agreements. The conclusion is mentioned some aspects of collective bargaining at European level. End of work represents a reflection on some of the problems of collective bargaining as lege ferenda.

I believe that in this thesis, I managed to summarize the major part of the information relating to higher level collective agreements. Processing of this work was to me certainly benefit due to the fact that I have largely increased the knowledge of the relevant issues, which I think is essentially a relatively interesting.

Přehled použité literatury:

- HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-7380-316-2
- BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*, 3. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5
- ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Karviná: PARIS, 1995
- TOMEŠ, I. et al. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*, Praha: PROSPEKTRUM, 1993, ISBN 80-85431-66-1
- JAKUBKA, J. et al. *Zákoník práce s komentářem*, 4. Vydání. Olomouc: ANAG, 2010, ISBN 978-80-7263-573-3
- KUKLÍK, J. et al. *Vývoj česko-slovenského práva 1945-1989*, Praha: Linde Praha, 2009, ISBN 978-80-7201-741-6
- KLÍMA, K. et al. *Komentář k Ústavě a Listině*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-44-X
- BĚLINA, M. Pracovní právo, Praha: Všehrd, 1997, ISBN 80-85305-36-4
- GALVAS, M. et al. *Pracovní právo*, 2. Vydání. Brno: Doplněk, 2004, ISBN 80-7239-173-9
- PICHRT, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*, 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-316-5
- HRUŠKA, V. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*, Praha: GRADA, 2007, ISBN 978-80-247-1987-0
- KUBÍNKOVÁ, M. et al. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*, Praha: ČMKOS ve vydavatelství EDUCA SERVICE, 2007, ISBN 978-80-903917-0-3
- HÁLA, J. et al. *Rozvoj sociálního dialogu v ČR*, Praha: VÚPSV, 2002

Přehled použitých právních předpisů a judikatury:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění účinném do 31.12.2006
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění účinném do 30.6.2005
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31.12.2006
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
- Zákon č. 255/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- Důvodová zpráva k zákonu č. 255/2005 Sb.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11.6.2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/2002
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č.87
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č.87
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č.98
- Evropská sociální charta
- Charta základních práv Evropské unie
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/ES
- Směrnice Rady č. 94/45/ES
- Vyhláška MPSV č. 114/1991 Sb.
- Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb.
- Vyhláška MZV č. 120/1976 Sb.

Přehled online zdrojů:

- http://www.mpsv.cz
- http://www.cmkos.cz
- http://www.odbory-online.cz
- http://www.spcr.cz
- http://www.mzdovapraxe.cz
- http://eur-lex.europa.eu
- http://www.businessinfo.cz
- http://wwwinfo.mfcr.cz
- http://www.asocr.cz
- http://www.mvcr.cz
- http://www.sagit.cz
- www.beck-online.cz
- www.ilo.org

Přílohy:

10

SDĚLENÍ

Ministerstva práce a sociálních věcí

ze dne 11. ledna 2007

o závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně

Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 199/2003 Sb. a zákona č. 255/2005 Sb., sděluje, že kolektivní smlouva vyššího stupně ze dne 25. 4. 2006 ve znění dodatku č. 1 ze dne 20. 10. 2006 (s účinností od 1. května 2006 do 31. března 2007) uzavřená mezi Svazem zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu na straně jedné, a Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR na straně druhé, je s účinností od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení tohoto sdělení závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností **36.11.00**.

S obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně se lze seznámit na úřadech práce a na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz).

Ministr:

RNDr. **Nečas** v. r.

Zdroj: Sbirka zákonů ČR

Zdroj následujícího vzoru KSVS: MPSV, http://www.mpsv.cz/files/clanky//3619/11-91625_-_ATOK_-_KSVS__2012_-_ulozeni.pdf

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu

* * * * *

Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního
a kožedělného průmyslu
Čech a Moravy

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu

na rok 2012

Text a úroveň jednotlivých závazků smluvních stran vychází z možností a potřeb textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a z jejich postavení v české ekonomice.

Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen KSVS) plně respektuje postavení jednotlivých výrobních oborů a z nich vyplývající diferenciaci.

Kapitola I.

Základní ustanovení

Čl. 1
Smluvní strany

Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (dále jen ATOK), se sídlem v Praze 1, Těšnov 5, zastoupená prezidentem Ing. Jiřím Kohoutkem

a

Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy (dále jen OS TOK), se sídlem v Praze 3, nám. Winstona Churchilla 2, zastoupený předsedkyní Miroslavou Palečkovou

se dohodly v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání na uzavření **Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2012.**

Čl. 2
Předmět a působnost KSVS

Tato KSVS je závazná pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance sdružené v ATOK, i pro všechny odborové organizace sdružené v OS TOK působící u těchto zaměstnavatelů. KSVS je závazná i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této smlouvy z organizace zaměstnavatelů ATOK vystoupili.
Upravuje práva a povinnosti smluvních stran, jakož i zaměstnavatelů a příslušných odborových organizací, na které byla závaznost KSVS rozšířena.

Rozšíření závaznosti KSVS se bude vztahovat i na ty zaměstnavatele, na které bude závaznost KSVS příslušným právním předpisem rozšířena. Pokud bude příslušným právním předpisem na uvedené ekonomické subjekty závaznost KSVS rozšířena dle právních norem platných v roce 2012, bude se rozšíření závaznosti KSVS týkat zaměstnavatelů v odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, jejichž převažující činnost je označena u Českého statistického úřadu kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) č. 13, 14 a 15.

V návaznosti na ustanovení zákoníku práce a další pracovněprávní předpisy stanoví minimální pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnávání zaměstnanců v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu. Ustanovení PKS, která budou v rozporu s touto KSVS, budou považována za neplatná, přičemž ta ustanovení PKS, která jsou pro zaměstnance příznivější než stanovuje tato KSVS, nebudou považována za ustanovení v rozporu s touto KSVS.

Kapitola II.

Pracovněprávní nároky

Čl. 3
Pracovní doba

Délka pracovní doby je v souladu s právními předpisy stanovena na maximálně 37,5 hodiny týdně pro všechny zaměstnance. Do délky pracovní doby není započtena, v souladu se ZP, přestávka na jídlo a oddech.

Začátky jednotlivých směn, včetně určení, která směna (v případě vícesměnného provozu) nastupuje v pracovním týdnu jako první, budou u zaměstnavatele stanoveny v písemné podobě.

V případě uplatnění nepřetržitého provozu musí být zpracován takový harmonogram směn, aby zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu a neděli.

Pokud to pracovní podmínky dovolí, mohou zaměstnavatelé uplatnit konto pracovní doby, pokud to bude dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem.

Zaměstnavatel je povinen vést podrobný účet pracovní doby obsahující mj. údaj o rozvržené a skutečně odpracované pracovní době a účet mzdy, na kterém bude pro pozdější vyrovnání vykazovat jednak stálou mzdu zaměstnance a jednak jeho dosaženou mzdu za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle zákoníku práce a podle sjednaných podmínek.

Čl. 4
Pracovní volno

Zaměstnancům, jejichž práce je spojena s rizikem duševní a tělesné únavy a jiných druhů tělesné a duševní zátěže spojené s vykonávanou prací, kterým nenáleží dovolená nad zákonnou úpravu a kteří splní podmínky dohodnuté v jednotlivých PKS nebo stanovené ve vnitřních předpisech, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v rozsahu nejméně pěti pracovních dnů v roce. V souladu s ustanovením § 199 ZP náhrada mzdy při tomto pracovním volnu náleží ve výši průměrného výdělku.

Čl. 5
Překážky v práci

Pokud v souladu s právními předpisy vznikne zaměstnavateli povinnost platit zaměstnancům za v právních předpisech stanovené období v době pracovní neschopnosti zaměstnance náhradu mzdy, potom tato náhrada mzdy může být zaměstnavatelem poskytnuta až do výše průměrného čistého výdělku zaměstnance.

Zaměstnavatelé zveřejní okruh osob, které budou oprávněny provádět kontroly dočasně práce neschopných zaměstnanců.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele při uplatnění § 209 ZP budou řešeny samostatnou dohodou uzavřenou s příslušným odborovým orgánem. Dohoda musí mít tyto náležitosti:

a) písemnou formu
b) vymezení důvodů
c) dobu platnosti dohody

d) výši náhrady mzdy, která zaměstnancům náleží

Pro každý jednotlivý případ zaměstnavatel projedná s odborovou organizací
a) dobu trvání překážky v práci
b) okruh zaměstnanců, na které se překážka v práci vztahuje

Kapitola III.

Mzdy a obdobná plnění

Čl. 6
Mzdové nároky

Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou upraveny zákoníkem práce v platném znění, jakož i dalšími souvisejícími pracovněprávními předpisy. Všechna mzdová plnění a podmínky jejich poskytování uplatňovaná u zaměstnavatele jsou uvedena v kolektivních, pracovních či jiných smlouvách, nebo stanovena zaměstnavatelem ve vnitřních mzdových předpisech. Pokud nejsou údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy obsaženy ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, je zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu do práce vydat zaměstnanci mzdový výměr, který tyto údaje obsahuje.

Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedená v této KSVS je pro zaměstnavatele jako minimální a PKS či vnitřní mzdové předpisy mohou obsahovat závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

Mzda zaměstnanců může sestávat z různých složek, pro jejichž výplatu je rozhodující splnění předem daných kritérií, se kterými byl zaměstnanec seznámen.

Zaměstnavatelé v rámci svých možností budou usilovat o vyjednání zřízení zaměstnaneckých účtů se zvýhodněnými podmínkami ve svých spolupracujících bankách.

Čl. 7
Zatřídění pracovních činností

Zaměstnavatelé mohou zpracovat vlastní katalogy prací uplatňované u zaměstnavatele, a to včetně popisu pracovních činností a zatřídění povolání, typových pozic a dílčích typových pozic (profesí) do tarifních stupňů. Přitom lze vycházet ze zatřídění prací a pracovních činností podle seznamu povolání, typových pozic a dílčích typových pozic odvětví textilního a oděvního průmyslu (TOP) dle NSP (Národní soustava povolání). Zatřídění profesí do tarifních stupňů bude předem projednáno s odborovou organizací.

Druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán, musí být v pracovní smlouvě uveden tak, aby bylo zcela zřejmé, o jaký druh práce se jedná, a který také je uveden v katalogu prací používaném u zaměstnavatele. V pracovní smlouvě může být uvedeno více druhů prací ve dvou po sobě jdoucích tarifních stupních.

Pro zařazení zaměstnance do tarifního stupně je rozhodující druh práce a pracovní činnosti, která je zaměstnavatelem po zaměstnanci požadována. Zařazení práce vykonávané

zaměstnancem do tarifního stupně je uvedeno v pracovní smlouvě, ve mzdovém výměru nebo v jiné smlouvě.

Čl. 8
Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.

Čl. 9
Příplatky

Příplatky za práci v odpoledních směnách, za práci v noci, o sobotách a nedělích a ve ztíženém pracovním prostředí budou uplatňovány nejméně v následující výši:
Příplatky za práci:

a) v odpolední směně	5,50 Kč/hod
b) v noci	9,00 Kč/hod
c) v sobotu a neděli	8,00 Kč/hod.
d) ve ztíženém pracovním prostředí	6,50 Kč/hod

Uvedené příplatky se poskytují vedle případného příplatku za práci přesčas.

Příplatky uvedené pod písm. a) až písm. d) mohou být řešeny jinou mzdovou formou při zachování úrovně dohodnuté v této KSVS, přičemž zaměstnavatelé jsou povinni prokázat poskytovanou výši uvedených příplatků.

Čl. 10
Náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj dle § 207, písm. a) ZP) a nebyl-li převeden zaviněním zaměstnavatele na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Čl. 11
Růst mezd

Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění, úroveň mezd zaměstnanců podle nich poskytovaných odpovídala alespoň úrovni mezd předchozího roku.

Pro účely hodnocení průměrných reálných mezd se započítává příspěvek zaměstnavatele na penzijní nebo soukromé životní pojištění.

Kapitola IV.

Rozvoj lidských zdrojů

Čl. 12
Rozvoj kvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatelé budou s využitím vnějších zdrojů a daňově uznatelných nákladů financovat vzdělávání zaměstnanců a rekvalifikační programy stávajících i nových zaměstnanců získaných na trhu práce, majících zájem na osobním rozvoji, rekvalifikaci a uznání dílčí kvalifikace v souladu se zák. č. 179/2006 Sb., vyhovující potřebám zaměstnavatele a schopnostem zaměstnance.

Čl. 13
Dodatečné ověřování kvalifikací

Při dodatečném ověřování kvalifikací podle zákona č. 179/2006 Sb. budou v zájmu udržení vysoké odborné úrovně zaměstnanců v odvětví textilního a oděvního průmyslu zaměstnavatelé doporučovat složení příslušné zkoušky před autorizovanými orgány osvědčenými Správním výborem ATOK.

Čl. 14

Zaměstnavatelé mohou uhradit zaměstnancům náklady nebo jejich část na absolvování zkoušky o dodatečném uznání kvalifikace podle zák.č. 179/2006 Sb., složené před autorizovanými orgány.

Čl. 15

V PKS zaměstnavatelé uvedou další podmínky, za kterých přísluší zaměstnanci náhrada nákladů na složení zkoušky o dodatečném uznání kvalifikace podle zák.č. 179/2006 Sb., za kterých je mu krácena, nevyplacena nebo požadováno vrácení.

Čl. 16
Zajišťování budoucích absolventů středních odborných škol

Zaměstnavatelé budou budovat u rodičů žáků základních škol prestiž profesí pro firmu klíčových. Ve spolupráci s odbornými středními školami budou organizovat odbornou praxi na pracovištích firmy v souladu s legislativními podmínkami tuto oblast řešícími. Budou tím vytvářet vztah identity studenta k firmě, rozvíjet sociální adaptabilitu studenta a vytvářet si předpoklady pro jeho budoucí zaměstnání ve firmě po absolvování střední odborné školy.

Čl. 17
Využití mnohaletých zkušeností zaměstnanců

Zaměstnavatelé budou vytvářet v souladu se svými možnostmi a potřebami ekonomické a personální předpoklady pro využití zkušených, vysoce kvalifikovaných a odborně prakticky a teoreticky schopných zaměstnanců v profesích klíčových pro další rozvoj firmy na místech instruktorů a poradců, odměňovaných nezávisle na měřitelném výsledku práce.

Kapitola V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Čl. 18
Prověrky BOZP

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zorganizují zpravidla v první polovině roku prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatelů. Z prověrky bude pořízena zpráva, jejíž součástí bude plán realizace opatření k nápravě zjištěných nedostatků, vždy s uvedením termínu realizace a osoby odpovědné za její plnění. Zpráva bude projednána do jednoho měsíce po skončení prověrky.

Čl. 19
Ochranné nápoje

K ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem poskytne zaměstnavatel zaměstnancům bezplatně ochranný nápoj. Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný.
Podmínky pro uplatňování pitného režimu včetně druhu a množství poskytovaných nápojů projednají zaměstnavatelé s příslušným odborovým orgánem včas zajistí jeho realizaci.

Čl. 20
Osobní ochranné pracovní prostředky

Na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovištích stanoví zaměstnavatelé rozsah a podmínky v poskytování, používání a údržbě osobních ochranných pracovních prostředků, jakož i poskytování a používání mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, včetně přehodnocení stavu vybavení a doplňování lékárniček na jednotlivých pracovištích.

Zároveň stanoví okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky. V zájmu skutečné ochrany zdraví a bezpečnosti při práci je zaměstnavatel povinen poskytovat faktické plnění a nenahrazovat je peněžitým plněním.

Čl. 21
Povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou povinni při práci dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti, ochrany zdraví při práci a požární ochrany, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele, dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu.

Porušování léčebného režimu zaměstnancem bude ze strany zaměstnavatele posuzováno jako jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jako jednání proti dobrým mravům a poškozující zdraví zaměstnance.

OS TOK nebude poskytovat právní pomoc těm členům, kteří se prokazatelně dopustí porušení léčebného režimu v pracovní neschopnosti ve smyslu § 192 ZP.
Zaměstnavatelé budou průběžně informovat zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců o vzniklých případech porušování léčebného režimu zaměstnanci.

Zaměstnanci jsou povinni účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a požární ochranu včetně ověření svých znalostí a podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy a hrazenými zaměstnavatelem.
Dále jsou povinni bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, nebo úraz jiného zaměstnance, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.
Znalost předpisů k zajištění BOZP a PO je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů pro výkon práce.

Na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem jsou zaměstnanci povinni se podrobit vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Okruh vedoucích zaměstnanců oprávněných dát zaměstnanci pokyn, aby se vyšetření podrobil, uvede zaměstnavatel v pracovním řádu, podnikové kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu.

Čl. 22
Účast odborů v BOZP

Zaměstnavatelé a odborové organizace budou projednávat a řešit všechny otázky spojené se zajišťováním BOZP vzájemným jednáním. Za účelem společného postupu mohou být v odborové organizaci zvoleni odboroví inspektoři BOZP. Odborová organizace informuje zaměstnavatele o určeném funkcionáři, který má oprávnění upravené § 322 ZP.

Zaměstnavatelé umožní výkon funkce inspektorům bezpečnosti práce odborové organizace v rozsahu nezbytně nutném, včetně účasti na školeních souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci, a budou ji posuzovat jako výkon funkce odborového funkcionáře s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatelé zajistí prověření plnění hygienických a bezpečnostních norem na své náklady, jestliže o to na doporučení svazového inspektora BOZP
příslušná odborová organizace požádá, a to nejpozději do 30 dnů od doručení žádosti.

Výsledky měření budou projednávat průběžně s příslušnou odborovou organizací a na základě zjištěných výsledků přijímat účinná opatření. Toto právo přísluší odborové organizaci na témže pracovišti zaměstnavatelů nejvýše jedenkrát ročně nebo vždy, nastanou-li nové skutečnosti týkající se změn v uspořádání pracoviště či podstatné změně výroby.

Kapitola VI.

Sociální oblast

Čl. 23
Sociální programy

Pro vytváření vhodných pracovních podmínek a stabilizaci zaměstnanců zajistí zaměstnavatelé realizaci sociálních programů nejméně v rozsahu uvedeném v čl. 24 a 25 této KSVS. Po zvážení potřeb a možností organizace a jejích zaměstnanců mohou zaměstnavatelé uplatnit i doporučené náměty obsažené v čl. 26 této KSVS, případně i další plnění. Pro způsob financování využijí ustanovení zákona č. 586/ 1992 Sb., v platném znění. V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, bude sociální program připravován v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

Čl. 24
Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn a poskytnou příspěvek na závodní stravování zaměstnanců. Výše příspěvku zaměstnavatele bude taková, aby cena stravenky nepřekročila 50% ceny jídla bez DPH nebo limit potravin použitých na výrobu jídla (u zaměstnavatelů s vlastním zařízením závodního stravování). Cena stravenky bude uvedena v PKS nebo ve vnitřním předpise a podléhá zdanění dle zákona o DPH v platném znění. Podmínky, za nichž bude stravování umožněno, budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé mohou umožnit, aby výhod závodního stravování mohli využívat i důchodci, bývalí zaměstnanci zaměstnavatelů. Konkrétní podmínky budou řešeny v PKS nebo vnitřním předpisu.

Čl. 25
Závodní preventivní péče

Zaměstnavatelé zajistí pro zaměstnance u lékařů poskytujících závodní preventivní péči provádění vstupních, preventivních a výstupních lékařských prohlídek v souladu s § 18a, 35a, 40 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu v platném znění, dále s § 32 a § 103 odst. 1 písm. a) a § 224 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zajistí přiměřený rozsah zdravotní rehabilitace zaměstnanců (na základě doporučení lékaře poskytujícího závodní preventivní péči).

Čl. 26
Další doporučený obsah sociálních programů

Zaměstnavatelé mohou po dohodě s příslušným odborovým orgánem zajistit podnikovou rekreaci pro zaměstnance, včetně jejich rodinných příslušníků a rovněž pro poživatele starobního důchodu, tj. bývalé zaměstnance, kteří odešli od organizace z pracovního poměru poprvé do starobního nebo předčasného starobního důchodu a invalidního, včetně jejich rodinných příslušníků.

V dohodě s odborovým orgánem mohou zaměstnavatelé zabezpečit provoz v letních a zimních dětských táborech.

Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení zařízení či mechanismů .

Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům odměnu při životních jubileích (50 let věku, první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, předčasný starobní a plný invalidní důchod). V případě uplatnění bude odměna poskytnuta nejméně ve výši 1000 Kč a dále podle podmínek dohodnutých v PKS.

Zaměstnavatelé umožní odprodej výrobků, případně předmětů krátkodobé spotřeby, které jsou předmětem jeho podnikání, svým zaměstnancům.

Zaměstnavatelé umožní v rámci svých možností použití elektronické pošty pro účely činnosti odborové organizace.

Kapitola VII.

Vztahy zaměstnavatelů a odborů

Čl. 27
Odborový svaz

Zájmová činnost odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele bude pořádána mimo pracovní dobu. Odborové organizace ve své činnosti budou respektovat ustanovení zákoníku práce a odboroví funkcionáři budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své funkce.

Čl. 28
Zaměstnavatelé a odborové organizace

V zájmu zachování sociálního smíru, příznivého sociálního klimatu na pracovišti a utváření dobrých vzájemných vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebudou zaměstnavatelé bránit vzniku a činnosti odborových organizací. Budou odborovým orgánům vycházet vstříc při přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů a podle provozních možností jim vytvoří podmínky pro jejich práci, budou s nimi projednávat opatření týkající se pracovních a mzdových podmínek a podle možností přihlédnou k jejich stanovisku.

Pokud výkon funkce funkcionářů odborových organizací bude zasahovat do pracovní doby, jde o překážku v práci, při níž přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v souladu s ustanoveními zákoníku práce.

Čl. 29

Zaměstnavatelé zajistí bezúplatně od členů odborové organizace ve prospěch účtu odborové organizace výběr odborových členských příspěvků, pokud je o to odborová organizace požádá, za podmínek uvedených v § 146 písm. c) zákoníku práce.

Členové odborové organizace si mohou dle zákona č. 438/2003 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, odečíst zaplacené členské příspěvky od základu daně z příjmů fyzických osob do zákonem stanoveného limitu. Zaměstnavatelé, kteří srážejí ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky, jsou povinni za tímto účelem vydat členům odborové organizace na požádání potvrzení o výši strţených členských příspěvků za příslušné daňové období, a to do 10 dnů ode dne požádání; požádat lze nejpozději do 15. února následujícího roku po ukončení zdaňovacího období.

Kapitola VIII.

Čl. 30
Vztahy smluvních stran

Oba sociální partneři zahájí diskusi s vládou ČR a dotčenými institucemi o odvětvovém přístupu k hlavním ekonomicko – sociálním problémům, konkrétně pro rok 2012

- ke kategorii zaměstnanců 55+
- o okruhu namáhavých povolání, na které by se vztahovala možnost tzv. „předdůchodů"
- budou pokračovat v hledání shody o odvětvovém přístupu k institutu minimální mzdy.

ATOK a OS TOK se zavazují respektovat pravomoci obou účastníků smlouvy vyplývající z platných právních předpisů, vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé strany, podporovat kolektivní vyjednávání u jednotlivých zaměstnavatelů s cílem uzavřít podnikové kolektivní smlouvy.

Smluvní strany se zavazují vyměnit si stanoviska z plnění KSVS do 30. 6. následujícího kalendářního roku a získané poznatky využít při projednávání budoucí KSVS. Jednání o KSVS na rok 2013 vést s cílem uzavřít KSVS do 30. 9. předcházejícího kalendářního roku.

Veškerá ohrožená plnění kolektivních smluv řešit jednáním až do vyčerpání všech možností.

Smluvní strany se zavazují, že neprodleně po uzavření KSVS požádají společně Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o vydání právního předpisu, jímž bude KSVS závazná i pro další zaměstnavatele, kteří nejsou členy Asociace.

Kapitola IX.

Čl. 31
Závěrečná ustanovení

Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců účastníků smlouvy a uzavírá se na období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012.

Účastníci smlouvy se zavazují řešit případné spory před uplatněním postupu dle zákona o kolektivním vyjednávání a o plnění závazků této KSVS prostřednictvím komise ve složení:

za ATOK:
Ing.Stanislav Sedláček
JUDr. Eva Kohoutková
Ing. Jiří Kohoutek
Ing. Vladimír Malý
Ing. Jiří Myšák

za OS TOK:
Miroslava Palečková
Miloslava Janská
JUDr. Olga Hološová

Pokud nastanou nové skutečnosti v souvislosti s vydáním nových právních předpisů, mohou být ustanovení této KSVS těmito skutečnostmi dotčená na základě vzájemné dohody změněna. Kterýkoliv z účastníků smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění

této KSVS v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání. Nebude-li jednání ukončeno do 30 dnů od předložení návrhu a smluvní strany se nedohodnou na zprostředkovateli, zavazují se smluvní strany požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o zprostředkovatele společně.

Ostatní práva a povinnosti účastníků smlouvy se řídí v plném rozsahu zákonem o kolektivním vyjednávání a obecně závaznými právními předpisy.

Tato KSVS bude odevzdána ATOK k uložení na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Účastníci smlouvy obdrží po jednom vyhotovení KSVS.

V Praze dne 7. 12. 2011

.....
Miroslava Palečková
předsedkyně OS TOK

.....
Ing. Jiří Kohoutek
prezident ATOK