

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**  
**Kolektivní vyjednávání a kolektivní spory**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Iva PAŠTIKOVÁ**  
Osobní číslo: **R19M0294P**  
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**  
Téma práce: **Kolektivní vyjednávání a kolektivní spory**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Historický exkurz
3. Kolektivní vyjednávání
4. Kolektivní spory
5. Zahraniční exkurz
6. Judikatura
7. Úvahy de lege ferenda
8. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

**JUDr. Martin Janák**

Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

**30. ledna 2023**

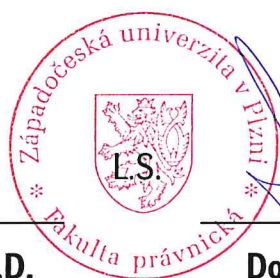
Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2024**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Kolektivní vyjednávání a kolektivní spory*“ zpracovala samostatně. Veškeré použité zdroje, ze kterých jsem při vypracování práce čerpala jsou citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů v samém závěru práce.

Plzeň, březen, 2024



Iva Paštiková

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Martinu Janákovi za vstřícný přístup a cenné rady, které mi během odborného vedení práce poskytl.

# Obsah

Úvod .....	8
1 Historický exkurz .....	10
1.1 Vznik kolektivního pracovního práva a období do 19. století.....	10
1.2 První světová válka a první republika .....	13
1.3 Období druhé světové války .....	14
1.4 Vývoj po druhé světové válce.....	15
1.5 Porevoluční vývoj.....	16
2 Kolektivní vyjednávání .....	19
2.1 Postavení kolektivního pracovního práva.....	19
2.2 Právní prameny kolektivního vyjednávání .....	20
2.2.1 Mezinárodní právní prameny .....	21
2.2.2 Evropské právní prameny .....	22
2.2.3 Vnitrostátní právní prameny .....	23
2.3 Pojem kolektivní vyjednávání .....	25
2.4 Subjekty kolektivního vyjednávání .....	26
2.4.1 Odborová organizace .....	28
2.4.2 Zaměstnavatel a organizace zaměstnavatelů .....	31
2.4.3 Stát .....	32
2.5 Proces kolektivního vyjednávání.....	34
2.6 Kolektivní smlouva.....	39
3 Kolektivní spory.....	44
3.1 Obecné pojetí kolektivních sporů .....	44
3.2 Řízení před zprostředkovatelem .....	46
3.3 Řízení před rozhodcem .....	50
3.4 Stávka .....	53
3.5 Vyluka.....	58
4 Zahraniční exkurz .....	60

4.1	Slovensko.....	60
4.1.1	Kolektivní vyjednávání.....	60
4.1.2	Kolektivní spory.....	63
4.1.3	Stávka a výluka.....	65
5	Judikatura.....	66
5.1	Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019-47.....	67
5.2	Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83.....	69
5.3	Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 10. 2016, č. j. 6 Ads 203/2016-44.....	70
5.4	Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 200/2011 72	
5.5	Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 3509/2022-687.....	73
5.6	Nález Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02	75
6	Úvahy de lege ferenda.....	77
	Závěr.....	80
	Seznam zkratk.....	86
	Seznam použitých zdrojů.....	87
	Cizojazyčné resumé.....	93

# Úvod

Kolektivní vyjednávání a kolektivní spory jsou bezpochyby důležité nástroje sloužící k ochraně hospodářských a sociálních zájmů. Obecně lze říci, že stěžejním účelem je zejména snaha o vyjednání lepších pracovních podmínek zaměstnanců. Oba tyto právní instituty se úzce pojí s odborovými organizacemi, jelikož právě ony mají výhradní právo v nich figurovat na straně zaměstnanců. Cílem této diplomové práce je analyzovat právní úpravu kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů.

Pro naplnění stanoveného cíle je diplomová práce rozčleněna do šesti kapitol, které jsou věnovány dílčím úsekům souvisejících s danou problematikou. Předmětem první kapitoly bude představení historického vývoje a geneze vůdčích souvisejících právních institutů kolektivního pracovního práva, které determinovaly již současnou podobu zákona č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, jakožto stěžejního právního předpisu, který v současné době pojímá právní úpravu kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů.

Druhá kapitola se již bude týkat samotného kolektivního vyjednávání. Pro vhodné uchopení problematiky se zde promítne jednak postavení kolektivního pracovního práva jakožto stěžejní část pracovního práva obecně, protože proces kolektivního vyjednávání je typicky připodobňován ke kolektivnímu pracovnímu právu. Vzhledem k vytyčení cíle, bude část této kapitoly věnována i relevantní právní úpravě na poli mezinárodních, evropských a vnitrostátních právních pramenů. Následně bude v kapitole vymezen pojem kolektivní vyjednávání, neboť se může pojit s terminologickým úskalím, které by mohlo být zavádějící s ohledem na vytyčený cíl práce. Poté bude do kapitoly zahrnuto vymezení subjektů, které jsou oprávněné kolektivně vyjednat. V neposlední řadě kapitola vysvětlí proces kolektivního vyjednávání v souladu s dikcí zákona o kolektivním vyjednávání, jakožto jádro, na které ostatní instituty dozajista navazují. Závěrem tato kapitola věnuje pár slov i kolektivní smlouvě, neboť ji autorka práce shledává za určitý bod stojící na pomezí kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů a činí tak důležitý předmět pro ucelenou analýzu předmětné materie.

Třetí kapitola se bude zabírat druhou dílčí částí práce, přičemž hned v počátku vysvětlí pojetí kolektivních pracovních sporů, které stojí vedle sporů individuálních. V této souvislosti bude rovněž nastíněna diferenciací kolektivních



sporů jako takových, které mají těžiště v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Vzhledem k postupu, který tento stěžejní právní předpis s ohledem na téma předepisuje, se kapitola bude zabírat dílčími částmi v průběhu jejich řešení. Nejprve tato kapitola osvětlí řízení před zprostředkovatelem, které lze vnímat jako první fázi, která může vést k řešení kolektivního sporu. V souladu s dikcí zákona se práce bude orientovat na způsob stanovení osoby zprostředkovatele jakožto odrazového můstku pro následné zahájení řízení. I v tomto ohledu mohou nastat sporné situace, kdy smluvní strany nejsou schopny dojít k určitému konsenzu a na poli kolektivního sporu může začít figurovat Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pokud ani daná součinnost ze strany zprostředkovatele nepřinese kloudné vyřešení kolektivního sporu, je stranám určena možnost obrátit se na rozhodce. V této části se práce bude věnovat i právní úpravě postupu řízení před rozhodcem dozajista obdobně jako při předestření řízení před zprostředkovatelem. Na řízení před rozhodcem naváže mimo jiné i objasnění možnosti obrátit se v konkrétním případě na civilní soudy. Kolektivní pracovní spory následně završí institut stávky optikou zákona o kolektivním vyjednávání, jakožto prostředku ultima ratio, ke kterému se zaměstnanci v kolektivních sporech mohou uchýlit. V závěru bude vysvětlen i druhý krajní prostředek sloužící zaměstnavateli, kterým je výluha.<sup>1</sup>

Čtvrtá kapitola se bude věnovat zahraničnímu exkurzu, konkrétně právní úpravě v oblasti kolektivního vyjednávání a řešení kolektivních pracovních sporů na území sousedního státu, Slovenské republiky. Kapitola předestře jednak právní úpravu, která zakotvuje legislativní právní rámec a následně uplatňovaný postup z něj vyplývající. V souladu s jeho dikcí se bude kapitola orientovat jednak na kolektivní vyjednávání a následně na kolektivní spory, včetně krajních prostředků, které slovenský zákonodárce stranám vymezil. Zjištění získaná v rámci této kapitoly budou sloužit i k vytvoření představy o rozdílech, které mezi českou a slovenskou právní úpravou daného tématu panují.

V páté kapitole budou následně přiblížena relevantní soudní rozhodnutí, která jsou významná jednak z hlediska s kolektivních sporů, ale i kolektivního vyjednávání. Právě pomocí judikatury lze následně snadněji demonstrovat vhodnost právní úpravy, která je významná za prvé pro kolektivní spory, za druhé pro kolektivní vyjednávání.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednáván

V šesté kapitole autorka předestře úvahy de lege ferenda pomocí získaných poznatků korespondujících s cílem diplomové práce. Tyto úvahy budou presentovány i za pomoci osvětlené právní úpravy Slovenské republiky a vylíčené soudní judikatury.

## 1 Historický exkurz

Stejně jako jiná právní odvětví i oblast pracovního a speciálně pak kolektivního práva podléhá určitému vlivu společensko-historických událostí, které stojí za jeho vznikem. Právní rámec kolektivního pracovního práva, kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů prošel nelehkým vývojem, přičemž prvopočátky sahají do starověku. Tehdy kolektivní pracovněprávní vztahy vznikaly mezi svobodnými řemeslníky a jejich zaměstnanci. Pro následující období středověku bylo typické vyjednávání mezi tovaryši a řemeslnickými cechy.<sup>2</sup>

### 1.1 Vznik kolektivního pracovního práva a období do 19. století

Kolektivní pracovní právo prošlo dlouholetým vývojem, který předcházela dnešní nám známé podobě. Původ vzniku moderního pracovního práva spojujeme s územím západní Evropy v období 19. století. Stejně jako jiná právní odvětví je obsah a vznik vázán na určité společensko-historické události, se kterými se tehdejší obyvatelstvo muselo vypořádat. Lze říci, že vznik pracovního práva je jakási reakce na nepříznivý stav hospodářských a politických poměrů. Pro vývoj pracovního práva je významný rok 1802, během kterého došlo v Anglii k přijetí zákona, jehož předmětem úpravy je ochrana dětské práce. Jedná se o zlomový okamžik, neboť na něj navázala série přijímaní obdobných ochranných právních norem v řadě dalších evropských zemí.<sup>3</sup>

Pokud se zaměříme na území českých zemí, ty byly tehdy vnímány jako průmyslové epicentrum střední Evropy. Tato skutečnost umožnila položit hluboké základy pro dělnická hnutí, která datujeme již v polovině 19. století. Dělnická vrstva se totiž musela vypořádávat s nepříznivými pracovními podmínkami,

---

<sup>2</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1. s. 69

<sup>3</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 605.

ale i s určitým nepochopením ve společnosti, neboť nejnižší vrstva dělníků představovala chudinu. V rámci realizačních procesů došlo právě mezi dělníky ke vzniku ideje, která pozvedne jejich postavení a přinese solidaritu. V tomto období došlo na našem území ke vzniku řady dělnických sdružení, která chtěla uvědomit veřejnost a navázat spolupráci s různými podpůrnými, ale i vzdělávacími organizacemi. Jak již bylo nastíněno, spolky rovněž usilovaly i o zlepšení jejich postavení ve vztahu k zaměstnavatelům. Velmi důležitou roli na našem území měla instituce hornické bratrské pokladny, která poskytovala do určité míry sociální zajištění.<sup>4</sup>

Nutno zdůraznit, že se jedná o období, kdy je v podstatě koaliční shromažďování napříč Evropou zakázané. Dalším důležitým milníkem pro vývoj kolektivního pracovního práva je rozhodně rok 1824. V tomto roce byl v Anglii přijat právní předpis, díky kterému bylo možné vytvářet zaměstnanecké odbory. 19. století se rovněž neslo dále v duchu vývoje kolektivního pracovního práva, jelikož na jeho konci došlo k uznání práva sjednat podstatný obsah pracovních smluv rovněž kolektivně, s možností učinit tak prostřednictvím koalice zaměstnanců a zaměstnavatelů. Marginálním významem takových koalic bylo zejména prosazování společných zájmů příslušné pracovní profese.<sup>5</sup>

V českých zemích se začátek 60. let 19. století pojí s uvolněním politického života, díky kterému mohlo dojít například ke vzniku dělnických spolků okolo významných oblastí s textilním průmyslem. Nejednalo se pouze o spolky podpůrné a vzdělávací, ale také svépomocné. Postupem času nabývaly na počtu svých členů a mohly se rovněž těšit nárůstem finančních prostředků. Postupný vznik svépomocných spolků vedl k emancipaci dělnické třídy, pro kterou měly zásadní význam i další dělnické spolky, jako byla například Malostranská beseda. Rostoucí iniciativu vzniku dělnických hnutí a snahy o zrovnoprávnění dělnické třídy souvisí zejména s hospodářským rozmachem, který na přelomu 60. a 70. let 19. století v českých zemích eskaloval. V okamžiku, kdy docházelo k hospodářskému růstu, mohli dělníci usilovat o zlepšení pracovních podmínek. Snahám o zlepšení

---

<sup>4</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2024-03-22]. s. 12. - 13.

<sup>5</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 605.

postavení dělnické třídy vyhovoval i fakt, že pracovní síly byly nedostatečné. Během období v letech 1868–1872 se na území Čech uskutečnilo okolo 100 stávek. Epicentrem těchto snah byla Praha, kde proběhlo okolo jedné třetiny stávek z celkového počtu.<sup>6</sup>

Jak již bylo nastíněno, svobodné profesní sdružování ve smyslu odborového sdružování nebylo legálně dovolené. V Čechách docházelo k sdružování dělníků v souvislosti se změnou politického režimu tehdejšího Rakouska, kdy došlo k rozvolnění a podmínky spolčování a shromažďování nebyly toliko přísné jako v předchozích letech. S přechodem ke konstitučnímu režimu byl přijat nový spolkový zákon, a to přesněji 15. listopadu 1867. Zákon stanovil, že pro vznik spolku postačí předložení stanov příslušnému politickému úřadu. Spolky, které tímto způsobem tehdy vznikaly, se také účastnily stávkování, což bylo ale činností nelegální.<sup>7</sup>

Stále v této době právní předpisy nedovolovaly koalice, a tudíž takováto sdružení se jednak nemohla aktivně zapojovat do organizování stávek a rovněž nebylo možné sjednávat kolektivní smlouvy, které by dokázaly postupně zlepšit pracovní podmínky dělníků. Mezi dělníky došlo k eskalaci nespokojenosti, která vyústila ke shromáždění před budovou říšské rady.<sup>8</sup> Smyslem bylo vytvoření tlaku na zákonodárny sbor, který nemohl ignorovat nespokojené dělnictvo. Vyvolaná debata vyústila ve vydání právního předpisu zakotvující koaliční svobodu. K vydání koaličního zákona došlo dne 7. 4. 1870.<sup>9</sup> I přes to, že se stávky v historii konaly, jejich charakter byl contra legem. K jejich legalizaci došlo právě

---

<sup>6</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odbory\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odbory_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2024-03-22]. s. 13. - 15.

<sup>7</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odbory\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odbory_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2024-03-22]. s.17

<sup>8</sup> Říšská rada představovala zákonodárskou moc od roku 1861 do 1918. Byla tvořena panskou a poslaneckou sněmovnou. ( POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Historie parlamentarismu a české ústavnosti*. Online. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=697>. [cit. 2023-10-01].)

<sup>9</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odbory\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odbory_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2024-03-22]. s. 17 – 19.

přijetím koaličního zákona, díky kterému nebyly trestným činem, ovšem za předpokladu, že během trvání stávky nebyl ohrožen veřejný zájem.<sup>10</sup>

Přijetí koaličního zákona představovalo motivaci pro zaměstnance, aby se začali sdružovat ve spolcích. Vzhledem k tomu, že stále větší počet zaměstnanců toužil po sdružování ve spolcích, celkový počet členů vzrůstal, což vedlo i úměrně k větší vyjednávací síle. V souladu s tímto vývojem paralelně docházelo ke vzniku kolektivních smluv, které postupem času vzrostly na své důležitosti. V praxi se rostoucí význam projevoval zejména tím, že jejich obsah omezoval určitý způsob ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dalším příkladem, který demonstruje důležitost kolektivních smluv v této době, je přednostní využití obsahu kolektivní smlouvy před zákonnou dispozitivní úpravou. Společnost prošla postupným vývojem, což reflektuje právě obsah přijímaných právních předpisů. V podstatě se nejdříve pozornost upínala na omezující opatření zaměstnaneckého sdružování. Následně došlo k přehodnocení omezující legislativy, neboť tehdejší dělnictvo se nemohlo těšit uspokojivými pracovními podmínkami. Normotvorba se v tuto chvíli začala přesouvat směrem k ochraně sociálních a hospodářských zájmů zaměstnanců. Tento postupný vývoj právní úpravy předurčil vznik kolektivního pracovního práva, které zaobaluje kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy jako takové a položil základní rámec pro jeho současnou podobu.<sup>11</sup>

## 1.2 První světová válka a první republika

První světová válka ztížila vývoj kolektivního pracovního práva, neboť spousta členů odborových organizací musela narukovat do války. V okamžiku, kdy svět vstoupil do války, došlo k rozpoutání chaosu, jelikož prudce začala narůstat nezaměstnanost, která byla po sléze využita zaměstnavateli k tomu, aby snížili mzdy. Tato situace napovídá, že došlo ke zhoršení postavení dělníků, kteří tehdy nedisponovali nástroji proti nepříznivým podmínkám, protože dělnictvo pracující v závodech spadalo pod působnost zákona o válečných úkonech.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 33

<sup>11</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 606.

<sup>12</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská

Co se týká samotného vývoje kolektivních smluv, který v podstatě započal s rozvolněním politické situace v tehdejší Rakousku, probíhal paralelně s rozvojem odborových organizací. Lze říci, že se jedná o dva zásadní elementy, které jsou spolu propojené, a tak trochu podmiňují svou existenci. Odborové organizace postupně rostly na významu, neboť v procesu uzavírání kolektivních smluv, byl jejich postup velmi efektivní, zejména oproti jednotlivci, který by se pustil do takového počínu sám. Hlavními důvody, proč v procesu uzavírání kolektivních smluv začaly růst na důležitosti odborové organizace, byly ty, že disponovaly informacemi o aktuální situaci trhu, nabídce pracovních sil a vývoji konjunktury. Takové získané informace dokázaly analyzovat a využít je k co nejefektivnějšímu zvolení strategie v rámci kolektivního vyjednávání.<sup>13</sup>

Během válečných let se pochopitelně pozornost ubírala jiným směrem, což vedlo i k vypovězení většiny kolektivních smluv. Obrat nastal po vzniku samostatného Československa, kdy došlo k zvětšení počtu uzavíraných kolektivních smluv. V této době byly kolektivní smlouvy uzavírány především v oborech, ve kterých dělnictvo dosahovalo určitého stupně vzdělání a organizace. Jeden z vyspělejších oborů byla například výroba strojů, kde 96 % zaměstnanců podléhalo kolektivním smlouvám. Odborové organizace měly na území Československa velmi stabilní pozici, což dokládá i fakt, že během první republiky byl československý stát řazen mezi země s největší odborovou organizovaností.<sup>14</sup>

### 1.3 Období druhé světové války

Rozpoutání druhé světové války pochopitelně opět vedlo ke transformaci legislativy v Československu. Po vypuknutí druhé světové války došlo k razantní změně právní úpravy výkonu závislé práce, přičemž pracovní poměr vznikal

---

konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2023-08-08]. s. 30

<sup>13</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2023-08-08]. s. 63. - 64

<sup>14</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2023-08-08]. s. 65 - 70

příkázáním nebo povoláním a jeho zánik byl spojen zpravidla se státním souhlasem.<sup>15</sup>

Před druhou světovou válkou, bylo Československo státem s bohatou průmyslovou výrobou, takže pro nacistické Německo představovalo lukrativní území ve střední Evropě. Pro území Protektorátu Čechy a Morava válečná léta znamenala zásahy okupační moci do oblasti pracovního práva, které se projevovaly v systematickém vydávání vládních nařízení, které omezovaly chování zaměstnanců i zaměstnavatelů. Jednalo se o snahu zavést koncepci řízeného hospodářství po vzoru tehdejšího nacistického Německa. Jako příklad lze uvést vládní opatření č. 110/1939 Sb., o hromadných smlouvách pracovních a zabezpečení jednotné politiky mzdové nebo vyhlášku zemského prezidenta v Praze z 13. června 1939 č. 29202 o zákazu stávek a výluk.<sup>16</sup>

## 1.4 Vývoj po druhé světové válce

Vzhledem ke změně politické ideologie poválečného Československa došlo ke transformaci povahy i pracovního práva. V rámci kolektivního pracovního práva začaly být upřednostňovány socialistické zásady, které postupně vedly k zavedení direktivního řízení. Postupně došlo k poklesu vlivu podnikových rad, což zjednodušilo nástup jednotné odborové organizace.<sup>17</sup>

Po druhé světové válce je pro vývoj kolektivního pracovního práva a odborových organizací jako takových podstatná Ústřední rada odborů, jejímž hlavním cílem byla likvidace všech odborových organizací. Komunistická strana byla již po roce 1945 pevně spjata s Ústřední radou odborů, ačkoliv se mělo jednat o nadstranický orgán. Komunisté tímto postupně získali nad odbory klíčový vliv, přičemž do čela Ústřední rady odborů byl zvolen Antonín Zápotocký, později též známý jako předseda vlády a prezident Československé republiky. Na I. všeodborovém sjezdu, který byl znám pod heslem Bojem a prací k vítězství

---

<sup>15</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 606.

<sup>16</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2023-08-08]. s. 96. – 97.

<sup>17</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 606.

socialismu došlo ke spojení českých a slovenských odborových orgánů a bylo vytvořeno Revoluční odborové hnutí.<sup>18</sup>

60. léta 20. století představovala v Československu určité rozvolnění politického života a zmírnění přísných socialistických zásad. V těchto letech došlo k reformním tendencím v rámci odborových organizací, ve smyslu rozdělení tehdejších odborových svazů, jejichž charakter byl vnímán jako nucený, umělý. Po invazi vojsk Varšavské smlouvy v srpnu roku 1968 došlo k započetí období normalizace, která přinesla řadu čistek i v oblasti všech orgánů odborových organizací. Dosavadní revoluční snahy o změnu byly umlčeny, jelikož došlo ke snížení počtu odborových svazů a návratu k jejich bývalému vnitřnímu uspořádání. Do roku 1989 nedošlo k razantní změně poměrů v oblasti odborových organizací. Nutno jen podotknout, že účast v odborech byla velmi vysoká – přesahovala 90 %.<sup>19</sup>

## 1.5 Porevoluční vývoj

Revoluce v roce 1989 představuje období „zániku a vzniku“, neboť je spojována s transformací nejen politického režimu, ale i řadou institucí a právního řádu. Změna politického zřízení vytvořila prostor pro řešení souladu českého právního řádu společně s mezinárodní legislativou, která zastřešuje základní sociální a hospodářská práva. Právní metamorfóza spočívala primárně v odstraňování forem diskriminace, zrušení povinné práce a zaručení zaměstnavatelských a odborových práv a svobod. Změny, které nastaly bezpochyby v mnoha sférách společnosti, přinesly i transformaci odborových organizací, kolektivních smluv a procesu kolektivního vyjednávání. Charakter tehdejšího totalitního zřízení se promítal do obsahu právních předpisů upravujících kolektivní

---

<sup>18</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2023-09-04]. s. 108. – 112.

<sup>19</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2023-09-04]. s. 115 - 120



pracovní právo, přičemž nová legislativa začala vytvářet prostor pro demokratické uspořádání pracovněprávních vztahů.<sup>20</sup>

Jeden z důležitých pilířů demokratických států v oblasti kolektivního pracovního práva je svoboda sdružování. V roce 1990 nabyl účinnosti zákon č. 83/1990 sb., o sdružování občanů. Tento právní předpis zakotvil právo svobodného sdružování v odborech, přičemž zásahy státní moci do výkonu práva se omezily pouze na dohled nad evidovanými subjekty.<sup>21</sup>

Po dovršení úprav v oblasti právních předpisů individuálního pracovního práva, ve smyslu novelizovaného zákoníku práce, došlo k vytvoření prostoru pro řešení právní úpravy kolektivního vyjednávání. Přípravě nového právního předpisu přecházela rozsáhlá diskuze, do které byli mimo jiné zapojeni například experti Mezinárodní organizace práce. Přijatý zákon o kolektivním vyjednávání reflektuje mezinárodní úpravu s úctou k československé tradici kolektivních pracovních vztahů. Za nejdůležitější právní předpis, který přestřel genezi demokratického právního řádu je Listina základních práv a svobod uvedená ústavním zákonem č.23/1991 Sb., která zakotvila nejdůležitější ústavněprávní principy pro kolektivní vyjednávání. Mimo práva svobodně se sdružovat, zakotvila rovněž právo na stávku na ústavní úrovni.<sup>22</sup> V letech nacistické okupace a po následné éře komunistické moci byla stávka totiž institutem zakázaným.<sup>23</sup> V souvislosti s takto nastíněným postupným vývojem hovoříme o přijetí historicky prvního zákona, čímž se míní právě zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání v České republice, jehož předmětem úpravy je regulace kolektivního vyjednávání. K přijetí tohoto zákona došlo roku 1990 a následně dne 1. 2. 1991 nabyl účinnosti.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> TOMĚŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1. s. 9 - 10

<sup>21</sup> POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3. Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf). [cit. 2023-09-04]. s. 178

<sup>22</sup> TOMĚŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1. s. 143 - 147

<sup>23</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 33

<sup>24</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 1-2

Celoplošné změny po sametové revoluci zkrátka představovaly pád bývalých odborových struktur, které mohly být postupně nahrazeny novými odborovými organizacemi, které zastávají demokratické zásady a principy. Bývalý režim, ve kterém měl stát dominantní postavení, představoval zásahy do struktur odborových organizací. Pro celý proces transformace je zásadní přesun pravomocí ze státu na sociální partnery.<sup>25</sup> Běžný sociální dialog se uskutečňuje mezi dvěma subjekty, přičemž jedním je zaměstnavatel a druhý zastupuje zájmy zaměstnanců. Transformace politického režimu, díky které postupně došlo k opuštění totalitních principů, přinesla vznik třístranného jednání, označovaného jakožto tripartitní sociální dialog. V takovémto dialogu pak vystupuje vedle zmíněných účastníků třetí subjekt, který tvoří zástupci vlády.<sup>26</sup> Ke vzniku tripartitních orgánů došlo v roce 1990, kdy původně jejich úkol spočíval v dojednávání generálních dohod výhradně na národní úrovni. Původní název byl Rada sociální dohody, přičemž po řádném stanovení působnosti tripartitních orgánů, byl změněn na Radu hospodářské a sociální politiky (dále jen „RHSD“). Jedná se o orgán, který v České republice působí i v současnosti a nadále pomáhá docílit sociální dohody mezi odborovými svazy, zaměstnavateli a zástupci vlády ČR. Originálně byl plánovaný vznik regionálních a závodních rad, ke kterému nedošlo. Poté co se změnila koncepce hospodářství plánovaného na tržní, vzrostl význam kolektivních smluv.<sup>27</sup>

Co se týká zákona o kolektivním vyjednávání i ten následně po svém přijetí prošel patrnou genezí. Ve svém původním znění zakotvoval přímo regulaci kolektivních smluv.<sup>28</sup> Změna, které souvisela s jeho změnou nastala po přijetí nového zákoníku práce, přičemž k vypuštění právní úpravy kolektivních smluv zákoně o kolektivním vyjednávání byla uskutečněna v souvislosti se zákonem č. 264/2006 Sb., zákon, kterým se mění zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1. s. 9. – 11.

<sup>26</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 15. – 16.

<sup>27</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 607. – 608.

<sup>28</sup> zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění účinném od 1. 2. 1991 do 31. 12. 1991

<sup>29</sup> Část padesátá druhá zákona č. 264/2006 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce a § 23 - § 27 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2007 – 31. 7. 2007 Sb.

Vývoj právní úpravy kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů prošel bezpochyby komplikovaným vývojem. Jak již bylo v úvodních slovech kapitoly nastíněno, obsah právních norem mimo jiné determinují i společenské poměry, které je nutné do určité míry regulovat legislativou. Významné historické události, které ovlivnily vývoj práva nejen na území dnešní České republiky, se bezpochyby promítly do vývoje zákonné úpravy kolektivního pracovního práva. Jako významný milník pro jeho vznik lze bezpochyby označit rozvoj průmyslové výroby, ale i světové války, období totality či sametová revoluce. Pro genezi kolektivního vyjednávání a případných z něj vzniklých sporů byl podstatný vznik odborových organizací jakožto subjektů, které stojí za vznikem kolektivních smluv.

## 2 Kolektivní vyjednávání

### 2.1 Postavení kolektivního pracovního práva

Pracovní právo představuje samostatné právní odvětví, diferencované na dvě separátní části: individuální a kolektivní pracovní právo.<sup>30</sup> První část je představována individuálním pracovním právem, které je možné definovat jako souhrn právních norem, jejichž předmětem úpravy jsou právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.<sup>31</sup> Druhá část je označována jako kolektivní pracovní právo a je tvořena souhrnem právních norem, které se orientují na legální úpravu kolektivních pracovních vztahů.<sup>32</sup>

Subjekty kolektivních pracovních vztahů jsou orgány, které hájí kolektivy zaměstnanců na jedné straně a na straně druhé spolky, které jsou tvořeny zaměstnavateli, potažmo individuální zaměstnavatel. Taková sdružení se zabývají celou řadou záležitostí. Mezi ústřední úkoly bezpochyby řadíme snahy o zlepšení úrovně pracovních podmínek, včetně lepších mzdových podmínek.<sup>33</sup> Nutno podotknout, že se můžeme setkat i s dělením pracovního práva na tři kategorie, kdy

---

<sup>30</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 34

<sup>31</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 3.

<sup>32</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 605

<sup>33</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 605

ke dvěma výše uvedeným oblastem bývá přiřazována třetí, a to právní úprava zaměstnanosti.<sup>34</sup>

V praxi výše uvedené oblasti – kolektivní a individuální pracovní právo – rozlišujeme například podle toho, kdo je účastníkem v konkrétním pracovněprávním vztahu. Rozlišit tyto dvě kategorie nám pomůže i samotný předmět vztahu, kdy kolektivní pracovní právo, upravuje podmínky, které souvisí s výkonem závislé práce<sup>35</sup>.<sup>36</sup> Pracovní právo obecně stojí na pomyslné hranici soukromého a veřejného práva, neboť v sobě zahrnuje prvky z těchto dvou právních oblastí. Obecně je ale řazeno do práva soukromého. V kolektivním pracovním právu se oblast soukromého práva projevuje zejména kolektivními smlouvami, které vznikají jako výsledek smluvní dohody. Veřejnoprávní charakter se zde projevuje například pravidly vyplývajícími z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>37</sup>

## 2.2 Právní prameny kolektivního vyjednávání

Pojem právní pramen lze obecně chápat ve formálním a materiálním smyslu. Český právní řád řadíme ke kontinentálnímu typu právní kultury, pro který jsou pramenem práva zákony, které jsou uvnitř uspořádané podle právní síly.<sup>38</sup> Právní prameny kolektivního pracovního práva a kolektivního vyjednávání nalezneme na úrovni mezinárodní, evropské a vnitrostátní.<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 3 ( srovnání s HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 34 )

<sup>35</sup> Závislá práce je druh práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele, jeho jménem a podle jeho pokynů. Zaměstnanec je v rámci závislé práce ve vztahu podřízenosti a závislou práci vykonává osobně. Za závislou práce náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna. Závislá práce je vykonávána na náklady, odpovědnost zaměstnavatele. Zaměstnanec ji vykonává v pracovní době na pracovišti, popřípadě jiném místě, které si dohodnou. ( § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce )

<sup>36</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 34

<sup>37</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 375 – 376

<sup>38</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1. s. 80 - 91

<sup>39</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 609

## 2.2.1 Mezinárodní právní prameny

Mezinárodní právní úprava obsahuje celou řadu významných předpisů, které obsahují důležité zásady pro tuto oblast. Mezi významné dokumenty bezpochyby patří Všeobecná deklarace lidských práv<sup>40</sup>, která v článku 23 odst. 4 stanovuje, že každý má právo zakládat nebo se stát součástí již existující odborové organizace, za účelem ochrany svých práv.<sup>41</sup> Dalším významným mezinárodním právním dokumentem je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.<sup>42</sup> Právo svobodného odborového sdružování je obsaženo v článku 22, přičemž výkon tohoto práva nesmí být omezen, s výjimkou případů, které jsou uvedeny v zákoně a jsou nezbytné k zachování a ochraně dalších významných statků lidské společnosti v rámci demokratického státu.<sup>43</sup> V neposlední řadě je vhodné zmínit rovněž Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech<sup>44</sup>, který se věnuje problematice odborového sdružování v článku 8.<sup>45</sup> Mezi další prameny kolektivního pracovního práva a tedy i kolektivního vyjednávání řadíme následující úmluvy Mezinárodní organizace práce ( dále jen „MOP“ ) : Úmluva MOP č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, Úmluva MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednat, Úmluva MOP č. 154, o kolektivním vyjednávání, Úmluva MOP č. 135, o zástupcích pracovníků.<sup>46</sup>

---

<sup>40</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 34. – 36.

<sup>41</sup> Usnesení č. DE01/48, Všeobecná deklarace lidských práv. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-24]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>42</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 34. – 36.

<sup>43</sup> Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-24]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>44</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 34. – 36.

<sup>45</sup> Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-24]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>46</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 34. – 36.

## 2.2.2 Evropské právní prameny

Další stupněm právní úpravy představuje evropské právo, přičemž se touto kategorií míní legislativa vydaná Radou Evropy a normotvorba Evropské unie. Rada Evropy v oblasti kolektivního pracovního práva vydala dva významné dokumenty, kterými jsou Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta. Evropské Společenství, ze kterého se vyvinula dnešní Evropská unie, zakotvilo právo koaliční svobody, právo na informovanost a spolurozhodování zaměstnanců do Charty Společenství o základních právech zaměstnanců. Dalším významným legislativním počinem byla Maastrichtská smlouva a Amsterodamská smlouva. Oba tyto dokumenty zdůraznily význam a úlohu sociálního dialogu. Ochranu kolektivních pracovních práv stanovuje rovněž Smlouva o Evropské unii v preambuli. Z primárního práva Evropské unie nutno ještě zmínit Smlouvu o fungování Evropské unie, která rovněž chrání práva související se sociálním dialogem. Rozvoj právní úpravy sociálního dialogu pokračoval roku 2000 v Lisabonu, jenž vyústil ve vydání dokumentu pod názvem Evropská sociální agenda. K přijetí jeho obsahu došlo na konferenci v Nice roku 2000, kdy členské státy mimo to přijaly i novou Chartu základních práv Evropské unie. V tuto dobu představovala Charta pouze politický dokument, tudíž nebyla právně závazná. Změna jejího charakteru nastala v roce 2004, kdy byla pod názvem Listina základních práv Unie zařazena do Smlouvy o Ústavě pro Evropu. Přijetí této Ústavy se ovšem nikdy neuskutečnilo, a tak její právní závaznost zakotvila až Lisabonská smlouva.<sup>47</sup>

Další oblast legislativy Evropské unie představuje sekundární právo, které tvoří směrnice a nařízení. Jako vhodným příkladem směrnice, která souvisí s kolektivním pracovním právem, lze uvést směrnici 2009/38/EC o zřízení evropské rady zaměstnanců<sup>48</sup>, která upravuje informování a konzultace na úrovni nadnárodní. Díky tomuto aktu došlo k otevřenému řešení otázky slyšení a výměny informací mezi podniky, které sídlí na území různých členských států Evropské

---

<sup>47</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 609 - 611

<sup>48</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 612 )

unie, prostřednictvím vzniku určitého zastoupení zaměstnanců. Česká republika implementovala směrnici prostřednictvím ustanovení §288 až 298 zákoníku práce.<sup>49</sup>

### 2.2.3 Vnitrostátní právní prameny

V neposlední řadě je nutné vymezit právní úpravu kolektivního pracovního práva na úrovni vnitrostátních pramenů. Výchozí právní předpisy jakožto zákony s největší právní silou jsou: ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod. (dále jen „LZPS“).<sup>50</sup> Co se týká jednotlivých ustanovení, právo svobodného sdružování ve spolcích, společnostech a dalších obdobných sdružení zakotvuje čl. 20 odst. 1 LZPS. Tento článek rovněž vymezuje omezení výkonu tohoto práva jen v zákonem uvedených případech, což musí být v souladu s demokratickými zásadami a nezbytné pro zachování bezpečnosti státu a obyvatelstva. Dále je to článek 27, který stanovuje svobodu sdružování za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů. Ustanovení čl. 27 zakotvuje svobodu činnosti odborových organizací, která je nezávislá na vůli státu, přičemž omezení tohoto práva je opět možné jen v souladu a na základě zákona. Čl. 27 odst. 4 LZPS upravuje právo stávkový a omezuje jeho výkon pro soudce, státní zástupce, příslušníky ozbrojených sil a příslušníky bezpečnostních sborů, kterým nepřísluší.<sup>51 52</sup>

Pro samotný vztah vnitrostátních právních pramenů s mezinárodní úpravou kolektivního vyjednávání a kolektivního pracovního práva jako takového, je výchozí článek 10 Ústavy, který upravuje postavení mezinárodních smluv ve vztahu k právnímu řádu České republiky. Dle článku 10 Ústavy jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána a jsou ratifikovány Parlamentem, součástí právního řádu. Co se týká samotné aplikace, mají přednost

---

<sup>49</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 610 - 612

<sup>50</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 36.

<sup>51</sup> usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

<sup>52</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 609

mezinárodní smlouvy. V praxi to znamená, že v případě, kdy mezinárodní smlouva upravuje danou problematiku odlišně od české právní úpravy, užije se mezinárodní smlouvy.<sup>53</sup>

Další pomyslný stupeň tvoří zákony, a to zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.<sup>54</sup> S úpravou kolektivních smluv, které řadíme do kolektivního pracovního práva, se setkáme v § 22–29 zákoníku práce. Tato ustanovení vymezují oprávněné subjekty k uzavírání kolektivních smluv, jejich obsah, druhy, závaznost kolektivních smluv a další nezbytná pravidla pro vznik, existenci, účinnost a závaznost. Z hlediska kolektivního vyjednávání je vhodné vyzdvihnout ustanovení § 23 odst. 4 zákoníku práce odkazující na speciální právní předpis, kterým je právě zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákon vymezuje samotný proces uzavírání kolektivní smlouvy i řešení sporů mezi smluvními stranami. V souvislosti s kolektivním pracovním právem je vhodné zmínit i část dvanáctou zákoníku práce, která upravuje právo zaměstnanců na informace, působnost odborových organizací, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>55</sup> Další, a v tomto směru velmi podstatný, je již zmiňovaný zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.<sup>56</sup> Samotné úvodní ustanovení § 1 stanovuje, co je předmětem úpravy: „*Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.*“<sup>57</sup> V tomto ohledu se jedná o výchozí právní předpis upravující vztahy vznikající v souvislosti s kolektivním pracovním právem a svou povahou má blíže přece jen k procesnímu předpisu.<sup>58</sup> Vedle těchto dvou pracovněprávních předpisů nutno ještě zmínit zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ( dále jen „ObčZ“ ), který se ve vztahu k zákoníku práce použije na základě principu subsidiarity. V praxi to znamená, že se pracovní vztahy

---

<sup>53</sup> Článek 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 623.

<sup>54</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 36.

<sup>55</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>56</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 36.

<sup>57</sup> §1 zákona č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>58</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 1- 2



řídí pracovněprávními předpisy a za situace, kdy je nelze na konkrétní problematiku aplikovat, užije se ObčZ.<sup>59</sup>

Další úroveň představují podzákoné právní předpisy.<sup>60</sup> Kolektivního vyjednávání a sporů z něj vzniklých, ale i oblasti kolektivního pracovního práva jako takového, se dotýkají tyto vyhlášky: vyhláška č. 16/1991 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně ( dále jen „vyhláška MPSV č.16/1991 Sb.“ ), vyhláška č. 114/1991 Sb., Ministerstva financí České republiky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem ( dále jen „vyhláška MF č. 114/1991 Sb.“ ).<sup>61</sup>

Pro odvětví pracovního práva je specifický ještě jeden právní pramen, který se svým charakterem poměrně odlišuje od výše uvedených. Tímto zvláštním pramenem jsou kolektivní smlouvy i přes to, že mají obecně soukromoprávní povahu.<sup>62</sup>

### 2.3 Pojem kolektivní vyjednávání

V literatuře lze nalézt spojení termínu „kolektivní vyjednávání“ se jménem Beatricea Webbová, která jej použila ve svém díle *The Cooperative Movement in Great Britain*. Vyjednávání obecně představuje určitý druh komunikace mezi sociálními subjekty, směřující k uzavření dohody mezi účastníky. Pojem kolektivní vyjednávání pak představuje proces mezi oprávněnými subjekty, zahrnující dojednávání kolektivních pracovních smluv, ale i ostatní aspekty, které s tímto jednáním spojujeme.<sup>63</sup>

Definici kolektivního vyjednávání nalezneme na úrovni mezinárodních právních pramenů, přičemž jej definují jako veškerá jednání, která se uskutečňují

---

<sup>59</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 39. – 40.

<sup>60</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1. s. 89

<sup>61</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 36.

<sup>62</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 44. – 45.

<sup>63</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1. s. 67

mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců. Hlavním smyslem tohoto procesu je upravit pracovní podmínky a vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, popřípadě organizacemi zaměstnanců. V českém právním prostoru prošel tento pojem určitým vývojem. Termín kolektivní vyjednávání byl chápán v „širším“ a „užším“ smyslu podle toho, co je obsahem samotného jednání. Kolektivní vyjednávání v širším smyslu představovalo veškeré jednání mezi subjekty v kolektivních vztazích. Naopak kolektivní vyjednávání v užším smyslu bylo chápáno jako zákonem upravený proces směřující k uzavření kolektivní smlouvy. Úprava pojmosloví nenastala ani po přijetí zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jelikož byla zákonem upravena pouze ta část kolektivního vyjednávání, orientovaná na uzavření kolektivní smlouvy. Postupným vývojem došlo ke změně pojmosloví, kdy původní kolektivní vyjednávání v širším smyslu nahradil termín sociální dialog. Odštěpením vznikl prostor pro samotné kolektivní vyjednávání, které je v současnosti čistě chápáno jako proces týkající se uzavírání, změny či plnění kolektivních smluv mezi subjekty.<sup>64</sup>

## 2.4 Subjekty kolektivního vyjednávání

Pro stanovení subjektů, které se účastní kolektivního vyjednávání je důležité vycházet z právních předpisů, které byly již zmíněny v předchozí podkapitole a jejich obsahu. Jak již shora uvedený souhrn právních pramenů napovídá, není žádný jiný pracovněprávní předpis, který reguluje tento proces než právě zákon o kolektivním vyjednávání.<sup>65</sup>

Pro kolektivní pracovní právo je charakteristické, že v právních vztazích nevystupuje zaměstnanec individuálně, jako je tomu v individuálním pracovním právu. Obecné stanovení subjektů kolektivních pracovních vztahů představuje jednu stranu jako „zaměstnavatele“ a druhou jako „zástupci zaměstnanců“. Pojetí termínu zástupci zaměstnanců funguje ve spojení s § 276 odst. 1 zákoníku práce, ve kterém nalezneme, co zákonodárce tímto termínem míní. Jedná se o odborové

---

<sup>64</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s.13 - 15

<sup>65</sup> GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně: nakladatelství DOPLNĚK, 2004. ISBN 80-210-3558-7. s. 634

organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odborová organizace má oproti radě zaměstnanců právní subjektivitu, díky čemuž je způsobilá k právnímu jednání, tudíž disponuje právem uzavírat kolektivní smlouvy.<sup>66</sup> Galvas uvádí subjekty, které se účastní sociálního dialogu na straně zaměstnanců : „...*odborové organizace, odborové organizace podobě tzv. vyšších odborových orgánů, rady zaměstnanců, zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, evropské rady zaměstnanců...*“<sup>67</sup> Druhou stranou, která se účastní sociálního dialogu, potažmo kolektivního vyjednávání je zaměstnavatel, kterým může být fyzická osoba, právnická osoba nebo organizace zaměstnavatelů.<sup>68</sup>

Jak zákon předesílá, cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy.<sup>69</sup> Z patrné orientace zákona, kterou je jednání směřující k uzavření kolektivní smlouvy, nikoliv ostatní jednání<sup>70</sup>, navazuje stanovení subjektů.<sup>71</sup> Z těchto úvah je zřejmé, že je nutno zjistit, jaký subjekt je oprávněn k takovému jednání, jinými slovy určit, kdo v praxi kolektivně vyjednává.

Z hlediska stanovení subjektů kolektivního vyjednávání nutno vyzdvihnout ustanovení § 22 zákoníku práce, které stanovuje, že kolektivní smlouvu za zaměstnance může uzavřít pouze odborová organizace.<sup>72</sup> Za zmínku stojí rozhodně i § 23 odst. 2, který stanovuje, že: „*Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.*“<sup>73</sup>

Z těchto úvah je patrné, že k vedení sociálního dialogu je oprávněna řada subjektů. Jak již bylo v předcházejícím textu práce uvedeno, kolektivní vyjednávání

---

<sup>66</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>67</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi.* 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 37, opis citace

<sup>68</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi.* 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 37

<sup>69</sup> § 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>70</sup> „Ostatním jednáním“ se v souvislosti s kolektivním vyjednáváním míní sociální dialog, jak již bylo stanoveno v předcházejícím textu.

<sup>71</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 1- 2

<sup>72</sup> § 22 – 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>73</sup> § 23 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, opis citace

bylo vnímáno v širším a užším smyslu, přičemž se vykryštovalo na kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Kolektivní vyjednávání dnes jako termín představuje samotné jednání směřující k uzavření kolektivní smlouvy, proto následné stanovení subjektů cílí výhradně na odborové organizace a zaměstnavatele či jejich organizace, v souladu s optikou zákona o kolektivním vyjednávání, jakožto předpokládané subjekty. Za určitých okolností zákon předpokládá i součinnost státu.

Autorka práce ještě závěrem připomíná, že samotný sociální dialog zahrnuje i veškerá neformální jednání mezi veškerými možnými subjekty, které právní úprava uvádí. Kolektivní vyjednávání i sociální dialog jsou určitá forma komunikace, ale je nutné mezi nimi sledovat rozdíl zejména v postavení a rozsahu pravomocí zástupců.<sup>74</sup>

#### 2.4.1 Odborová organizace

Odborová organizace představuje v rámci procesu kolektivního vyjednávání subjekt nadaný mimořádnou vlastností, neboť pouze ona má právo uzavřít kolektivní smlouvu na straně zaměstnanců.<sup>75</sup>

Základním účelem vzniku a členství v odborové organizaci je ochrana hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace vznikají nezávisle na vůli státní moci.<sup>76</sup> Zákaz odborového sdružování se v současné době týká pouze vojáků z povolání. Napříč českým právním řádem není žádný právní předpis, který by výlučně reguloval odborové organizace, jejich právní úprava je roztržštěná a je proto nutné vycházet z několika různých právních předpisů.<sup>77</sup>

Obecnou právní úpravu spolků přináší ObčZ. Co se pojí s termínem odborová organizace zmiňuje ustanovení § 3046 ObčZ, kdy se za odborovou organizaci považují odborové organizace, včetně organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace. Vznik odborových organizací totiž do účinnosti nového

---

<sup>74</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 13. – 15.

<sup>75</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>76</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012

<sup>77</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 624 - 625

ObčZ. fungoval na evidenčním principu. Přesnými slovy do 31. 12. 2013 jejich vznik upravoval zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Ustanovení občanského zákoníku upravující právnické osoby se přiměřeně používají i na odborové organizace, a to dle § 3025 ObčZ.<sup>78</sup>

Jak již bylo několikrát avizováno, právní úprava fungování a vzniku odborových organizací čerpá z mezinárodněprávní úpravy, konkrétně již zmiňované úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se. Zmiňovaným stěžejním atributem odborových organizací je svoboda jejich vzniku, která se uskutečňuje nezávisle na vůli státu, přičemž je rovněž zakázáno omezovat jejich počet. Sdružování zaměstnanců v odborových organizacích se uskutečňuje s cílem chránit své hospodářské a sociální zájmy. Odborová organizace představuje sdružení alespoň tří osob vznikající následující den po dni, kdy došlo k doručení oznámení o založení příslušnému orgánu veřejné moci.<sup>79</sup>

V tomto směru se projevuje jedinečný charakter odborových organizací, které svou povahou představují zvláštní spolek. Disponují řadou práv, kdy mimo kolektivní vyjednávání mají právo na rozhodování, spolurozhodování a informace od zaměstnavatele. Disponují ovšem i dalšími právy, které jsou podstatné pro ochranu zaměstnanců a jejich práv.<sup>80</sup>

Působnost odborové organizace upravuje ustanovení § 286 zákoníku práce, přičemž exkluzivní právo kolektivně vyjednat s cílem uzavření kolektivní smlouvy má výhradně odborová organizace. Samotný vznik odborové organizace je spojován s následujícím dnem po dni, ve kterém bylo rejstříkovému soudu doručeno oznámení o jejím založení. Důležité jsou stanovy příslušné odborové organizace, u nichž zákon počítá se stanovením orgánu, prostřednictvím kterého odborová organizace jedná. Dalším předpokladem k působení u zaměstnavatele je oprávnění dle stanov a je podstatné, aby alespoň tři její členové byli v pracovním poměru u zaměstnavatele. Práva, kterými normotvůrce odborové organizace nadal, počínají běžet následující den po dni, kdy zaměstnavatele vyrozuměla o splnění těchto zákonem vytyčených podmínek. Není rozhodující, kolik odborových

---

<sup>78</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 623

<sup>79</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 623. – 624.

<sup>80</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 624. – 625.

organizací u zaměstnavatele působí, neboť každá má právo na to, aby zaměstnavatel vůči ní plnil své veškeré povinnosti, za předpokladu, že se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodne jinak.<sup>81</sup> V případech, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, hovoříme o jejich pluralitě. Za tohoto předpokladu, musí dojít ke společnému jednání se všemi odborovými organizacemi s účelem nalezení konsensu. Není ovšem vyloučeno, dohodnout se odlišně.<sup>82</sup>

Nejčastější a nejtypičtější činnost odborových organizací se realizuje na úrovni u jednotlivých zaměstnavatelů, přičemž v této spojitosti se rovněž hovoří o základních odborových organizacích. V konkrétních případech může ovšem dojít k povýšení této úrovně sociálního dialogu na vyšší stupně, kdy existují dva typy, kterými jsou odvětvový a sociální dialog na nejvyšší úrovni. Pro vedení sociálního dialogu na takovéto vyšší dimenzi se odborové organizace sdružují v odborových svazech a centrálech. Vyšším stupněm, než základní odborové organizace jsou odborové svazy, které působí na území celé České republiky. Tyto odborové svazy mohou být vystavěny na dvou různých principech, kterými je buď odvětvová báze nebo profesní báze. Pro členství v odborovém svazu, který je vystavěn na principu odvětvové báze, je důležité pouze jedno jediné hledisko, kterým je pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli. Naopak členství v odborovém svazu, který je založen na bázi profesní, je podmíněno výkonem konkrétní profese. Mezi stěžejní aktivitu těchto svazů patří vypracovávání metodiky pro postupy uplatňované v rámci kolektivního vyjednávání, kterého se účastní základní odborové organizace a účast na kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Odborové centrály jsou zase založeny na konfедераčním principu a zároveň představují nejvyšší možný stupeň sdružování v odborech v českém právním prostoru. Hlavním důvodem, proč se odborové organizace chtějí sdružovat do odborových svazů tkví v získání možnosti figurovat ve vedení sociálního dialogu na nejvyšší možné úrovni skrze orgány Tripartity. Nejdominantnější odborová centrála je bezpochyby Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen

---

<sup>81</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 286 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>82</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 24 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

„ČMKOS“)<sup>83</sup>. ČMKOS je sdružení 31 odborových svazů založené na demokratických principech a usiluje zejména o protekci mzdových, pracovních a životních podmínek zaměstnanců. ČMKOS vystupuje jako zástupce zaměstnanců při vedení nejvyšší formy sociálního dialogu s představiteli vlády a zaměstnavatelů na RHSD.<sup>84</sup> Dalším výrazným subjektem, který stojí na pomyslné druhé přičce za ČMKOS je bezpochyby Asociace samostatných odborů (dále jen „ASO“).<sup>85</sup> Stejně jako ČMKOS i ASO vystupuje na RHSD jakožto zástupce odborových organizací a má v podstatě obdobné cíle, kterými je zejména ochrana zájmů svých členů a jejich prosazování na úrovni celé České republiky, potažmo jednotlivých regionů.<sup>86</sup>

#### 2.4.2 Zaměstnavatel a organizace zaměstnavatelů

Druhou stranou, která se účastní kolektivního vyjednávání jsou zaměstnavatelé, potažmo organizace zaměstnavatelů.<sup>87</sup> Zaměstnavatelem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, pro níž se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.<sup>88</sup>

Právní rámec organizací zaměstnavatelů je prakticky obdobný jako u odborových organizací, přičemž se pojí právě se zástupy zaměstnanců. Ani v tomto směru ovšem nenalezneme vnitrostátní právní předpis, který by se ve svém znění formuloval tento pojem.<sup>89</sup> Do konce kalendářního roku 2013 podléhaly úpravě obsažené v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. S účinností nového občanského zákoníku na ně rovněž dopadl § 3046 ObčZ., kdy tento paragraf stanovuje, že organizací zaměstnavatelů se rozumí organizace zaměstnavatelů dle ustanovení občanského zákoníku. Stejně jako na odborové organizace, i na odborové organizace zaměstnavatelů se přiměřeně použijí ustanovení občanského

---

<sup>83</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 419 - 420

<sup>84</sup> ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *O nás*. Online. [cit. 2024-03-16]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/260/o-nas>

<sup>85</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 420 - 421

<sup>86</sup> ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. *Cíle a poslání*. Online. [cit. 2023-09-26]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>

<sup>87</sup> § 1 zákona č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>88</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019-47

zákoníku o právnických osobách a spolcích. I zde fungování a vznik vychází hlavně z úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se. Vznikají na základě evidenčního principu následující den poté, co je doručeno oznámení příslušnému orgánu veřejné moci o jejich založení. Zakládání organizací zaměstnavatelů je rovněž projevem práva svobodného sdružování a není omezeno nutností souhlasu, tedy ke vzniku dochází bez předchozího schválení.<sup>90</sup>

Největší organizace zaměstnavatelů je Svaz průmyslu a dopravy ČR. Jedná se o nepolitickou dobrovolnou organizaci, která se snaží vytvářet vhodné podmínky pro rozvoj podnikatelské činnosti a prosazovat zájmy svých členů. Status největšího zaměstnavatelského svazu je zcela legitimní, neboť zastupuje 11 tisíc korporací s více než 1,3 milionu zaměstnanců.<sup>91</sup>

Druhým dominantním subjektem je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. Sdružuje deset zaměstnavatelských svazů z různých výrobních odvětví, jako je například stavebnictví, zemědělství, textilní průmysl atd. Jejím hlavním posláním je prosazování zájmů svých členů.<sup>92</sup>

Organizace zaměstnavatelů se účastní rovněž jednání tripartity, přičemž jsou jednou ze smluvních stran kolektivních smluv vyššího stupně.<sup>93</sup>

### 2.4.3 Stát

Zákonodárce v prvním paragrafu zákona o kolektivním vyjednávání předestřel možnou součinnost státu v procesu kolektivního vyjednávání. V tomto případě se užívá termín „sociální dialog“ právě z důvodu, že komunikace mezi vládou a sociálními partnery není předmětem právní úpravy.<sup>94</sup>

Sociální dialog standardně probíhá mezi dvěma subjekty, kdy jedna strana hájí zájmy zaměstnavatele a druhá zájmy zaměstnanců, přičemž není rozhodné,

---

<sup>90</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 619. – 621.

<sup>91</sup> SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. Online. [cit. 2023-09-30]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/o-nas> ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 621 )

<sup>92</sup> KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Online. [cit. 2023-09-30]. Dostupné z: <https://kzps.cz/obsah/792/o-nas> ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 621 )

<sup>93</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5., s. 619. – 621.

<sup>94</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 617 ve spojení s §1 zákona č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání



kolik subjektů se na jedné nebo druhé straně účastní. Tento typ sociálního dialogu označujeme jako dvoustranný či bipartitní. Jak již bylo zmíněno v kapitole „historický exkurz“, můžeme se setkat i s tripartitním sociálním dialogem, kdy se vedle „běžných“ účastníků vyskytuje třetí subjekt, kterým jsou zástupci vlády.<sup>95</sup> Jinými slovy se tripartitního sociálního dialogu účastní zástupci státu, zaměstnavatelé a zaměstnanci zastupovaní odborovými organizacemi.<sup>96</sup>

Tripartitní institucí v České republice je RHSD, díky které lze dosáhnout shody mezi zúčastněnými subjekty s ohledem na udržení sociálního smíru.<sup>97</sup> V praxi se běžně označuje jako Tripartita a má svou vnitřní strukturu.<sup>98</sup> Nejvyšší orgán je Plenární schůze. Dále má Předsednictvo RHSD jakožto výkonný orgán a tvoří jej předseda, tři místopředsedové, výkonný sekretariát RHSD ČR. Vedle nich jsou součástí Předsednictva RHSD i čtyři stálí hosté, přičemž dva zastupují zaměstnance a dva odborové organizace. Dalšími orgány jsou Pracovní týmy RHSD ČR. Jak již bylo zmíněno, RHSD je tvořena zástupci vlády, odborů a zaměstnavatelů, kdy v současné době má na Plenární schůzi sedm zástupců vlády ve smyslu ministrů stojících v čele vybraných ministerstev. Odbory jsou zastupovány ČMKOS a ASO. ČMKOS má na plenární schůzi šest míst a ASO jedno místo. Zaměstnavatele zde reprezentuje Svaz průmyslu a dopravy, který zde má čtyři místa a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a disponuje třemi místy.<sup>99</sup>

Výstupem tripartitního sociálního dialogu může být generální dohoda, která je závazná pouze pro účastníky jednání, kteří ji uzavřeli a není předmětem právní regulace.<sup>100</sup>

---

<sup>95</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s.12 - 17

<sup>96</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 617 - 619

<sup>97</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s.12. – 17.

<sup>98</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 416 - 417

<sup>99</sup> TRIPARTITA. *O nás*. Online. [cit. 2024-02-13]. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/o-nas/>

<sup>100</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 618

## 2.5 Proces kolektivního vyjednávání

Jak již bylo nastíněno, rozlišujeme sociální dialog, jakožto pojem kolektivnímu vyjednávání nadřazený, neboť je termínem širším zaobalující veškeré neustále probíhající procesy mezi všemi subjekty s cílem udržet sociální smír. Sociální dialog se může uskutečňovat na čtyřech úrovních, přičemž existuje: sociální dialog na nejvyšší úrovni, odvětvový sociální dialog, regionální sociální dialog a sociální dialog na podnikové úrovni. Poslední kategorii sociálního dialogu lze z hlediska kolektivního vyjednávání vnímat jako nejdůležitější, neboť je chápán jako kolektivní vyjednávání ve smyslu právní úpravy a je předmětem regulace pracovněprávních předpisů.<sup>101</sup>

Legální úprava samotného postupu kolektivního vyjednávání, jakožto procesu vedoucímu k uzavření kolektivní smlouvy, je zakotvena v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání.<sup>102</sup> V rámci kapitoly právních pramenů autorka práce vytyčuje zákoník práce a ustanovení § 22 až § 29, která fungují právě ve spojení s celým procesem kolektivního vyjednávání, neboť vymezují existenci a fungování rady institutů. Ačkoliv se výstupu kolektivního vyjednávání bude zabírat až následující podkapitola, nutno pro vhodné uchopení problematiky okrajově podotknout, že zákoník práce předesílá existenci dvou typu kolektivních smluv. Pro proces kolektivního vyjednávání je ovšem charakteristické, že se neomezuje na žádný z typů smluv, nýbrž je pro oba druhy stejný. Je nezbytné mít na paměti ale řadu odlišností, kterými se vyznačují.<sup>103</sup>

V literatuře je možné nalézt strukturalizaci procesu kolektivního vyjednávání do tří etap – přípravná jednání, vyjednávání a závěr jednání, přičemž se jedná o teoretické rozdělení, nikoliv zákonem o kolektivním vyjednávání upravený postup.<sup>104</sup>

Reálný začátek kolektivního vyjednávání zákon o kolektivním vyjednávání přisuzuje předložením návrhu na uzavření kolektivní smlouvy druhé straně.

---

<sup>101</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3.vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 414. – 415.

<sup>102</sup> § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>103</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>104</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s.181 – 183

Ustanovení § 8 odst. 1 přímo zní: „*Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.*“<sup>105</sup> Ačkoliv zákon o kolektivním vyjednávání v započetí procesu kolektivního vyjednávání hovoří zcela jasně, je vhodné zmínit, že předložení návrhu zpravidla přechází fáze přípravná – zákonem o kolektivním vyjednávání neupravená.

V tomto ohledu marginální orientaci subjekt upíná směrem k potřebám těch, které v procesu kolektivního vyjednávání zastupují/e, ale i k zájmům protistrany, protože účelem je dosažení shody, která je pro veškeré dotčené účastníky co nejvíce optimální. Po vyhodnocení záměrů se vytváří prostor pro shromažďování informací o tom, jak protistrana může eventuální záměry uskutečnit, neboť subjektu napomůžou v rámci demonstrace požadavků uvedených v návrhu kolektivní smlouvy, potažmo je může zužitkovat nadále jako například argument během samotného vyjednávacího procesu. I přes stanovený cíl, kterého má být dosaženo v rámci kolektivního vyjednávání, je nutno brát v úvahu i situaci, kdy v rámci hledání určitého kompromisu mezi smluvními stranami, nemusí nutně dojít ke konsensu napříč celým návrhem kolektivní smlouvy. Ačkoliv se iniciující subjekt na tento proces patřičně připravil, některé okolnosti totiž mohou vyplynout na povrch až v průběhu samotného jednání. Je proto vhodné stanovit si priority a vytvořit několik variant cílů. Během přípravné fáze se vybírá i vyjednávací tým, určují role a volí taktika.

Mimo přichystání náležitostí, které budou samotným smyslem konkrétního vyjednávání, je nutné vyřešit i technické záležitosti, ve smyslu určení termínu a místa, kde se jednání bude konat. Pro hladký průběh kolektivního vyjednávání se nabízí i určení pravidel, kterými se budoucí proces bude řídit.

Není rovněž vyloučeno, aby se na určitých otázkách nemohli účastníci dohodnout v rámci pomyslné druhé fáze – samotného vyjednávání, jelikož zákon nehovoří o žádném požadavku ve smyslu výše uvedené „přípravné fáze“. Vedle toho se nevyklučuje ani situace, kdy se jednotlivé „komponenty“ fáze přípravné přelijí rovnou do fáze vyjednávací. Je ovšem zcela pochopitelné, že v okamžiku, kdy subjekty opomíjí tyto složky, které vyjednávání předcházejí, může dojít ke snížení efektivity samotného procesu a bezpochyby mohou vést i ke zvýšení

---

<sup>105</sup> § 8 odst.1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

rizika případného vzniku kolektivních sporů. Přípravná fáze graduje vypracováním návrhu kolektivní smlouvy, která je právě zákonem vnímána jako zrod procesu kolektivního vyjednávání.

Následuje fáze vyjednávání, v rámci níž dochází k aplikaci řady poznatků, okrajově nastíněných v rámci fáze přípravné.<sup>106</sup> Dle názoru autorky práce je nejdůležitější posuzovat samotný proces kolektivního vyjednávání optikou zákona, tudíž se následná orientace textu opírá o legální úpravu, nikoliv už o teoretická východiska. Zákonná úprava je v tomto směru poněkud stručná, tím pádem lze vymezený postup vnímat výhradně jako „minimální“ pravidla, na kterých kolektivní vyjednávání stojí. Nic to ovšem nemění na jejich významu, protože se jedná o jádro tohoto procesu a jejich správné pochopení představuje vůdčí prvek pro efektivní kolektivní vyjednávání. V neposlední řadě na ně navazuje i řada dalších pomocných institutů, které při správném výkladu lze aplikovat a vytváří tak oporu v efektivním uzavírání kolektivních smluv.<sup>107</sup>

Jak již bylo avizováno, zahájení procesu kolektivního vyjednávání zákon spojuje s předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy druhé smluvní straně. Pichrt v komentáři zákona o kolektivních vyjednávání uvádí: *„V tomto návrhu by mělo být vše v ideálním případě formulováno jasně a srozumitelně a předkladatel by si měl zajistit prokazatelnost data jeho předložení, ať již jde o jeho doručování poštou či o doručení osobní.“*<sup>108</sup>

Pro všechny případy je pro navrhovatele jistější, aby bylo předložení ověřitelné. Vybízí se tedy doručení písemnosti prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Eventuálně je možné i osobní předání, během kterého adresát učiní písemné potvrzení o převzetí. Zákonodárce totiž výslovně stanovuje relativně krátkou lhůtu, ve které se má druhá smluvní strana vyjádřit k předloženému návrhu.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s 181 - 208

<sup>107</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>108</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>109</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 21- 22

V ustanovení § 8 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání zákonodárce vymezil: „*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.*“<sup>110</sup> Citovaný odstavec zakotvuje nejzazší dobu sedmi pracovních dnů, v rámci kterých má strana reagovat na předložený návrh, přičemž by v ideálním případě mělo dojít k signalizovanému projevu vůle expresně. V souladu s dikcí tohoto ustanovení normotvůrce umožňuje stanovení odlišné doby. Vraťme se ovšem k maximální době, během které se musí druhá smluvní strana písemně vyjádřit k návrhům, o kterých usoudila, že nepřijme. Zákonodárci se časový úsek sedmi pracovních dnů jevil jako dostatečný. Domnělá představa se ovšem v praxi příliš neosvědčuje, neboť se jedná o nedlouhou dobu zejména u případů, které vyžadují kvalifikovanou reakci. V návaznosti na tento problém ani toliko nedochází ke konsensu mezi smluvními stranami v prodloužení doby na odpověď, naopak často subjekty upozorňují na nedodržení zákonné lhůty, což vytváří problémy již v počátku procesu vedoucího k uzavření kolektivní smlouvy. Další podmínkou je písemná forma návrhu včetně odpovědi. Tato podmínka se poté v pozitivním světle projevuje zejména v dalších fázích kolektivního vyjednávání, kdy subjektům dodává schopnost prokázat své stanovisko v předkládanému návrhu, či odpovědi.<sup>111</sup>

Třetí odstavec § 8 zákona o kolektivním vyjednávání stanovuje stranám povinnost, jež se uplatňuje za situace, že se subjekty rozhodnou kolektivně vyjednat, a to: „*vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.*“<sup>112</sup> Smyslem tohoto ustanovení je legální zajištění spolupráce mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Nutno ovšem zmínit, že smluvní strana není povinna sdílet informace, které by mohly zapříčinit vznik řady negativních následků, potažmo ty, které nejsou v rámci kolektivního vyjednávání pro subjekty relevantní. Ustanovení se omezuje výhradně na ty informace, které zajistí bezproblémový průběh vyjednávání.

---

<sup>110</sup> § 8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>111</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>112</sup> § 8 odst. 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

Zákonodárce v právní úpravě neopomenul řešení situací souvisejících s koncem účinnosti smlouvy, jejich vypovězením či změnou. Jejich úprava je obsažena v odstavci čtvrtém, již zmiňovaného § 8. Odstavec zní : „ *Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.*“<sup>113</sup> Normotvůrce tímto pro smluvní strany zakotvil povinnost přinejmenším 60 dnů před koncem účinnosti stávající kolektivní smlouvy započít ve vyjednávacím procesu ohledně nové kolektivní smlouvy. Zároveň je i pro tento případ ponechán prostor pro stanovení odlišné doby od té, kterou stanovuje zákon. V tomto ohledu jde především o snahu zajistit návaznost účinných kolektivních smluv a vyvarovat se vzniku určitého mezidobí, které by teoreticky mohlo nastat, než smluvní strany vyjednájí novou kolektivní smlouvu. Díkce zákona tedy subjekty odkazuje na zahájení nového vyjednávacího procesu, jak jej předesílá právě § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání.

Zákonnou úpravu procesu kolektivního vyjednávání zaobaluje odstavec 5, jež se věnuje možnosti úpravy kolektivní smlouvy, tedy přesnými slovy zákona: „*Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.*“<sup>114</sup> Výklad je literaturou označován za nelehký<sup>115</sup>. Z hlediska první dimenze výkladu odstavec určuje, že v případě, kdy dojde ke shodě smluvních stran na budoucí eventuální změně, musí být i jasně ohraničen rozsah takové změny. Je to zejména z důvodu, aby následné jednání mohlo být subsumováno pod ustanovení upravující uzavírání kolektivní smlouvy. Ve všech případech musí být škála změny jakýmkoliv způsobem definována – obecně nebo konkrétně, čímž smluvní strany vyjadřují její eventuální proměnlivou povahu. Za situace, kdy by k vymezení rozsahu změn nedošlo, byla by totiž nabízena možnost změnit kolektivní smlouvu v celém jejím znění. Smyslem takového výkladu je především snaha zákonodárce

---

<sup>113</sup> § 8 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>114</sup> § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>115</sup> Viz srovnání v PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

zajistit trvalost sociálního smíru. Naproti tomu však stojí druhá dimenze výkladu tohoto odstavce, dle které naopak není povinnost pro aplikaci zákona upravující proces uzavírání kolektivních smluv určovat i škálu změn, postačí pouze stanovení možnosti jej v budoucnu změnit. Vůdčím argumentem tohoto druhého výkladu je smluvní volnost stran, včetně subsidiárního použití občanského zákoníku.<sup>116</sup>

Napříč odbornou veřejností se lze ovšem setkat s různými názory týkající se právní úpravy kolektivního vyjednávání, jak jej předepisuje právě zákon o kolektivním vyjednávání ve smyslu jeho ustanovení v § 8, právě ve vztahu k občanskému zákoníku. Například Štefka a Matejka na základě svého zkoumání dochází k závěru, že současná dikce zákona nepřináší komplexní řešení kolektivního vyjednávání, načež je právě podstatné neomezovat se výhradně na pracovní právní úpravu, neboť dle jejich teze není ucelená a nelze tím pádem odmítat podpůrné principy práva občanského.<sup>117</sup>

Tímto byla vyčerpána úprava procesu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, jak jej předepisuje zákon o kolektivním vyjednávání. Autorka práce se ztotožňuje s názorem, že legální rámec kolektivního vyjednávání je poněkud stručně vymezený v zákoně o kolektivním vyjednávání, přičemž řada institutů navazující na tuto proceduru je propojena právě se zákoníkem práce. Konec je v tomto ohledu teorií označován jako závěrečná fáze jednání. Celý jednací proces dospívá okamžikem uzavření kolektivní smlouvy.<sup>118</sup>

## 2.6 Kolektivní smlouva

Následující podkapitola je věnována kolektivní smlouvě, neboť do jisté míry představuje styčný bod mezi samotným kolektivním vyjednáváním a kolektivním sporem. Na kolektivní smlouvu je možné tedy nahlížet jako na výstup kolektivního vyjednávání. Jak již bylo nastíněno, kolektivní smlouva ve své

---

<sup>116</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>117</sup> ŠTEFKO, Martin a JÁN MATEJKA. *Existuje tzv. komplexní pracovní právní úprava procesu sjednávání kolektivní smlouvy?* Jurisprudence [online]. 2014, č.3 , 3-8 [cit. 2024-02-05]. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/existuje-tzv-komplexni-pracovnepravni-uprava-procesu-sjednavani-kolektivni-smlouvy.m-19.html> , s. 7-8 ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 676 )

<sup>118</sup> HRABCOVÁ, Dana, MILAN GALVAS a PAVEL PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0. s. 208. – 214.

podstatě prezentuje jádro procesu kolektivního vyjednávání, jelikož je jeho smyslem, cílem a důvodem, proč se zahajuje. V neposlední řadě je klíčovým objektem pro uchopení materie kolektivních pracovněprávních sporů, protože zrovna spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků vyplývajících z kolektivních smluv představují předmět kolektivních sporů ve smyslu zákona o kolektivním vyjednávání.<sup>119</sup>

Výchozím bodem je § 23 odst. 3 zákoníku práce, který zakotvuje existenci dvou typů kolektivních smluv. Prvním typem je kolektivní smlouva podniková, kdy jsou smluvní strany představovány zaměstnavatelem, eventuálně více zaměstnavateli na straně jedné a na straně druhé vystupuje odborová organizace, nebo více odborových organizací. Díky zákona ve svém ustanovení přímo předesílá odlišnost těchto dvou typů, která tkví ve smluvních stranách, přičemž druhý typ představuje smlouva vyššího stupně, kterou uzavírá jedna organizace zaměstnavatelů nebo více organizací zaměstnavatelů s odborovou organizací či odborovými organizacemi. V důsledku diferenciací subjektů, dle kterých dovozuje uvedený druh kolektivní smlouvy, dochází i k determinaci jejich samotného obsahu.<sup>120</sup> Pro kolektivní smlouvy vyššího stupně mimo jiné často platí, že předmět jejich úpravy běžně dopadá na celé konkrétní odvětví.<sup>121</sup>

Zaměříme-li se na obsah kolektivních smluv, není striktní pozitivně právní vymezení toho, co má být konkrétním obsahem, lze ale z jednotlivých ustanovení napříč zákoníku práce vydedukovat potencionální obsah. Smluvní strany jsou dozajista limitovány povinnostmi nesnížit nebo naopak nezvýšit právo či povinnost, které zákoník práce, potažmo kolektivní smlouva vyřknou jakožto nejméně nebo nejvýše přípustné. Nevylučuje se eventuelní odlišná úprava skrze vnitřní předpis a kolektivní smlouvu, načež povinnosti zaměstnance v tomto směru lze odlišně stanovit jen na základě smlouvy mezi ním a zaměstnavatelem. I přes to, že napříč pracovněprávními předpisy nelze nalézt ustanovení, které by konkrétně vymezovalo obsah kolektivních smluv, lze nalézt ale i taková, která naopak regulaci

---

<sup>119</sup> § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>120</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 666- 667.

<sup>121</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 430 - 433



dané věci svěřují výhradně kolektivní smlouvě.<sup>122</sup> Zákonodárce ovšem slovy zákona vyloučil ta ujednání, která ukládají povinnosti nebo zkracují práva zaměstnanců, které jsou jim přiřčena prostřednictvím ustanovení zákoníku práce, a k takovýmto snižujícím ujednáním se nepřihlíží.<sup>123</sup> Judikatura potvrzuje mimo jiné i neplatnost „...*ujednání v kolektivní smlouvě, které přináší různá práva pro různé skupiny zaměstnanců, je-li rozlišování založeno na zákonem stanoveném diskriminačním znaku*....“<sup>124</sup> Náplní kolektivních smluv může být celá řada otázek, ovšem v souladu s principem legální licence. Nejtypičtějším možným obsahem je například úprava mzdových podmínek nebo způsob výkonu práce.<sup>125</sup>

V rámci popisu obsahu kolektivních smluv hovoříme navíc o specifickém rozlišování, které napomáhá připodobňovat konkrétní ujednání těmito dvěma konkrétním celkům. Obsah kolektivní smlouvy je možné tedy diferenciovat na dva dílčí celky, a to normativní a obligační část. Normativní část se typicky vyznačuje tím, že obsahuje obecná ujednání, což znamená, že upravuje práva dopředu neurčitého okruhu osob, kterým z nich vyplývají právní nároky.<sup>126</sup> Pokud pozornost upřeme na obligační část kolektivní smlouvy, je možné vydedukovat patřičnou odlišnost těchto ujednání, neboť modifikují výhradně práva a povinnosti smluvních stran konkrétní kolektivní smlouvy. Z diferenciací obsahu na zmiňované části zde vyplývá specifický charakter kolektivních smluv, které představují rovněž pramen práva. Přesnými slovy ta část kolektivní smlouvy mající normativní obsah, představuje pramen pracovního práva. K povaze práv, která vyplývají zaměstnancům z normativních ujednání kolektivní smlouvy se vyjádřil i Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 : „*Práva, která vznikla z normativních ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru.*“<sup>127</sup> Uchopení této problematiky je mimo jiné důležité i pro

---

<sup>122</sup> V tomto směru lze uvést jako příklad ustanovení § 78 odst. 1 písm. m) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 670 )

<sup>123</sup> § 23 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>124</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, opis citace

<sup>125</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 23 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>126</sup> Typickým příkladem jsou právě ta ujednání v kolektivní smlouvě, která upravují mzdové podmínky a obdobné nároky zaměstnanců. ( PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 674 )

<sup>127</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, opis citace

pochopení oblasti pracovněprávních sporů jako takové, jelikož konflikt mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmět je právě nárok z normativní části kolektivní smlouvy, nebude mít charakter jednoho z kolektivních pracovních sporů, ale jako individuální pracovněprávní spor.<sup>128</sup>

Zákoník práce hovoří i o dopadech kolektivních smluv na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizovaní. Současné pojetí právní úpravy odborově neorganizovaných zaměstnanců hovoří jasně v tom směru, že uzavřená kolektivní smlouva dopadá „automaticky“ i na tyto zaměstnance, pokud to ovšem konkrétní zaměstnanec sám nevyloučí. Vztahem neorganizovaného zaměstnance ke kolektivní smlouvě se zaobíral i Ústavní soud, který ve svém nálezu Pl. ÚS 83/06 judikoval: „...*právo zaměstnance takto vyloučit odborovou organizaci se přirozeně týká toliko jeho individuálního právního vztahu, nikoli vyjednávání kolektivního...*“<sup>129</sup> Toto ustanovení může působit poněkud zavádějícím dojmem, které v odborné praxi napříč různými státy vyvolává „třecí místa“. Vůdčím argumentem ustanovení, který se dostává do popředí v diskuzi, je zachování rovnosti všech zaměstnanců.<sup>130</sup>

Jak autorka práce již několikrát uvedla, pracovní právo je doprovázeno řadou specifik a jinak tomu není ani u kolektivních smluv, neboť se jedná i v tomto směru o u určitého „hybrida“, poněvadž institut smlouvy je typicky ztotožňován spíše s právem soukromým. Pracovní právo do jisté míry tento institut „modifikuje“, neboť právě zmiňovaná – normativní – část kolektivní smlouvy má charakter pramene práva<sup>131</sup>, kdy povinnost řídit se sjednaným obsahem kolektivní smlouvy vzniká jednak smluvním stranám, které ji uzavřeli, ale zároveň je právně závazná a je schopna vyvolávat právní účinky i pro další adresáty.<sup>132</sup>

---

<sup>128</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 669-675.

<sup>129</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 opis citace ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022,. ISBN 978-80-7676-389-0. § 24 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce )

<sup>130</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 24 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>131</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 674

<sup>132</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 25 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Za zmínku stojí i možnost rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně<sup>133</sup>. Tyto rozšířené smlouvy jsou na základě návrhu smluvních stran vyhlášené ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv jakožto: *“...sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností.*“<sup>134</sup> V určitých případech zákon o kolektivním vyjednávání dokonce i omezuje závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně u uvedených zaměstnavatelů<sup>135</sup>. Jedná se zejména o ty situace, ve kterých by právní účinky spojované s extenzí kolektivní smlouvy vyššího stupně byly redundantní.<sup>136</sup>

Konkrétně doba trvání kolektivní smlouvy může být stanovena dvojnám způsobem, tj. na dobu určitou nebo neurčitou. Normotvůrce modifikoval rovněž její vypovězení včetně doby, po jejímž uplynutí tak lze činit. Dle dikce zákona je možné vypovědět kolektivní smlouvu poté, co byla přinejmenším 6 měsíců účinná a lze takto konat v písemné formě.<sup>137</sup> *„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.“*<sup>138 139</sup>

Pokud ujednání podnikové kolektivní smlouvy zkracují zaměstnance na právech přiřčených kolektivní smlouvou vyššího stupně, nepřihlíží se k nim. Pro kolektivní smlouvy platí striktní požadavky na jejich vnější formu. Musí být uzavřeny v písemné formě a musí obsahovat podpis smluvních stran.<sup>140</sup>

---

<sup>133</sup> Celý postup při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně nalezneme v § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>134</sup> § 7 odst.1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>135</sup> Výčet zaměstnavatelů, na které závaznost kolektivních smluv vyššího stupně nedopadá, nalezneme v § 7a písm. a) – e) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>136</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s.680 - 682

<sup>137</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 26 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>138</sup> §26 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, opis citace

<sup>139</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 26 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>140</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 27 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Kolektivní smlouvu nelze nahradit žádnou jinou smlouvou a rovněž není možné se domáhat její relativní neúčinnosti. Kolektivní smlouva nemůže být zrušena tím, že jedna ze smluvních stran od kolektivní smlouvy odstoupí.<sup>141</sup>

Pokud dojde ke konsensu smluvních stran, vzniká jim povinnost obeznámit zaměstnance s obsahem uzavřené kolektivní smlouvy nejpozději do 15-ti dnů od okamžiku jejího uzavření. Mimo jiné musí být i všem zaměstnancům zpřístupněn její obsah.<sup>142</sup>

### 3 Kolektivní spory

Zákon o kolektivním vyjednávání určuje základní právní rámec pro kolektivní vyjednávání, které již ze své vlastní povahy může představovat kolizi mezi zájmy oprávněných subjektů, neboť bývají zpravidla opačné. Smyslem by v podstatě mělo být nalezení kompromisu, který bude pro obě strany akceptovatelný. Ačkoliv je primárním cílem uzavřít kolektivní smlouvu, zákonodárce neopomenul situace, ve kterých jeden z oprávněných subjektů prosazuje svůj zájem neoblomně a vygraduje do právního sporu.<sup>143</sup>

#### 3.1 Obecné pojetí kolektivních sporů

Již v přechodí kapitole bylo okrajově nastíněno „základní“ rozlišování sporů v oblasti pracovněprávních vztahů na individuální spory a kolektivní spory.<sup>144</sup>

V souladu s dikcí zákona o kolektivním vyjednávání<sup>145</sup> rozlišujeme dva typy sporů: spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy.<sup>146</sup> S prvním druhem kolektivního sporu se lze v praxi setkat častěji a mimo to demonstruje i výše uvedenou tezi o kolektivním vyjednávání

---

<sup>141</sup> § 28 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>142</sup> § 29 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>143</sup> GALVAS, Milan; HORECKÝ, Jan; KOMENDOVÁ, Jana a STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Stávka a právo na stávku*. Online. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. Dostupné z: <https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Stavka.pdf>. [cit. 2024-02-06]. s. 15

<sup>144</sup> GALVAS, Milan; HORECKÝ, Jan; KOMENDOVÁ, Jana a STRÁNSKÝ, Jaroslav. *STÁVKA A PRÁVO NA STÁVKU*. Online. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. Dostupné z: <https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Stavka.pdf>. [cit. 2024-02-06]. s. 15

<sup>145</sup> Dělení kolektivních sporů vychází z ustanovení § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

<sup>146</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 683

jakožto potencionální názorovou kolizi. Cílem zaměstnavatele zpravidla je dosáhnout co nejvyššího možného zisku, což může být právě na úkor možného zvýšení ohodnocení zaměstnanců vyjádřené v penězích, ale i jiných benefitů. Bezpochyby záleží na konkrétním zaměstnavateli a jeho vůli poskytnout svým zaměstnancům co nejvíce výhod. Na druhé straně to může být ale i odborová organizace, která zkouší, jak vysoké hranice zaměstnavatele jsou a jeho ochotu určitou výši překročit. Naproti tomu druhý typ kolektivního sporu není toliko častým jako první druh kolektivního sporu, neboť smluvní strany zřídka neplní sjednané závazky, na kterých se dohodly.<sup>147</sup>

Stranou kolektivního sporu nemůže tvořit individuální zaměstnanec, vždy jím bude zaměstnavatel (potažmo zaměstnavatelé či svazy zaměstnavatelů) a odborová organizace (nebo také více odborových organizací, odborové svazy). V každém případě jsou kolektivní spory ztotožňovány buď s obligační částí kolektivní smlouvy nebo se jedná o spor související s jejím (ne)uzavřením.<sup>148</sup> Práva zaměstnanců vyplývající z normativní části jsou uspokojována v režimu stejném jako u práv z individuálního pracovněprávního vztahu. Obecně pro pracovněprávní spory platí, že k jejich projednání jsou příslušné civilní soudy.<sup>149</sup> Typické je to hlavně u individuálních pracovních sporů, kdežto u kolektivních se řízení uskutečňuje před zprostředkovatelem nebo před rozhodcem a dochází k minimalizaci řešení před civilními soudy, které se zabývají konkrétními dílčími úseky z oblasti kolektivních sporů, což bude blíže specifikováno až v následujících částech práce. V podkapitole, která se věnuje „řízení před zprostředkovatelem“ se otevírají i dopady problematiky daného úseku kolektivních sporů ve vztahu k soudům ve správním soudnictví.

Pro oba druhy kolektivních pracovních sporů platí, že se první stádium řízení o sporu uskutečňuje před zprostředkovatelem, který nedisponuje rozhodovací pravomocí. Jeho „rozhodnutí“ má charakter doporučení pro strany sporu. Pokud spor není vyřešen v řízení před zprostředkovatelem, nastupuje další fáze, která probíhá před rozhodcem, který již může rozhodnout autoritativně. Úpravu právního

---

<sup>147</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 24

<sup>148</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 683

<sup>149</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7. s. 1 – 10.

postavení zprostředkovatelů a rozhodců nalezneme ve vyhlášce MPSV č. 16/1991 Sb. Po proběhlém, a z logiky věci nezdařilém řízením před zprostředkovatelem o sporu o uzavření kolektivní smlouvy, může dojít k užití krajních institutů, a to stávky nebo výluky. Podmínkou je, že nesmí strany požádat rozhodce o to, aby rozhodl.<sup>150</sup>

### 3.2 Řízení před zprostředkovatelem

Jedná se o první avizovanou etapu, která se uskutečňuje v procesu řešení kolektivních sporů. Prvním předpokladem pro řízení před zprostředkovatelem je volba osoby zprostředkovatele, ke které může dojít dvojím způsobem.

První a dle názoru autorky i ideální situací je případ, ve kterém strany sporu samy ve vzájemné shodě určí zprostředkovatele. Oběma stranám přísluší právo zvolit si zprostředkovatele a pokud budeme operovat s konkrétní situací, ve které například zaměstnavatel otálí s uzavřením kolektivní smlouvy, disponuje odborová organizace právem podat návrh na zprostředkovatele.<sup>151</sup> Pokud si strany samy zvolí zprostředkovatele, který není ze seznamu vedeného Ministerstva práce a sociálních věcí ( dále jen „MPSV“ ), musí splnit minimální zákonné požadavky. Mohou stanovit fyzickou osobu, která je plně svéprávná, nebo osobu právnickou. Další podmínkou je, že tato osoba s rolí zprostředkovatele souhlasí. Za situace, že dojde k určení zprostředkovatele touto cestou a je splněn předpoklad, že předmětem je spor o uzavření kolektivní smlouvy, nejsou strany sporu limitovány 60ti denní lhůtou, která musí uběhnout od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Za těchto okolností se řízení považuje za zahájené okamžikem, ve kterém konkrétní zprostředkovatel žádost akceptuje.<sup>152</sup>

Odlišný postup se uplatňuje za situace, kdy strany nedojdou ke konsenzu. Jedna ze smluvních stran musí požádat MPSV, aby určilo zprostředkovatele ze seznamu, které ministerstvo vede. Podání žádosti ministerstvu je v tomto případě podmíněno lhůtou 60 dnů, což jinými slovy znamená, že návrh může být podán

---

<sup>150</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5., s 683 - 685

<sup>151</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 25 - 26

<sup>152</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 11 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

60 dnů od doby, co byl předložen písemný návrh kolektivní smlouvy druhé smluvní straně.<sup>153</sup> MPSV v tomto směru tudíž začíná figurovat ve sporu, pokud dosavadní snahy stran byly bezvýsledné, což ovšem neopravňuje ministerstvo posuzovat dosavadní průběh neúspěšného kolektivního vyjednávání. Co se týká osoby zprostředkovatele, musí v rámci této procedury splňovat předpoklady, které vyplývají vyhlášky MPSV č.16/1991 Sb. V tomto druhém případě se okamžik zahájení řízení spojuje s doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Výše vytyčený postup, ve kterém zprostředkovatele stanovuje MPSV předesílá, že se jedná o proceduru ve smyslu správního řízení dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.<sup>154</sup> Správní řád, upravuje mimo jiné systém řádných opravných prostředků<sup>155</sup>, směřujících proti nepravomocným rozhodnutím, prostřednictvím kterých se lze proti rozhodnutí ústředních správních úřadů bránit (v tomto konkrétním případě MSVP). Lhůta pro podání rozkladu činí 15ti dnů.

Nadále je možná obrana skrze institut žaloby ve správním soudnictví, ve smyslu zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. (dále jen „SŘS“)<sup>156</sup> V případech, kdy MPSV vybírá osobu zprostředkovatele kolidují mezi sebou soukromá a veřejná subjektivní práva. Určení, jaké právo je rozhodnutím MPSV dotčeno, je vůdčím ukazatelem pro určení pravomoci soudu. Jinými slovy, zda má být podána žaloba k civilnímu soudu dle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“) nebo k soudu správnímu dle SŘS. V tomto případě lze tudíž vyvodit, že do jisté míry určité spory, vyplývající z kolektivních sporů rozhodují i soudy správní. Touto problematikou se zaobíral i Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“), jakožto nejvyšší instance ve správním soudnictví, jelikož v praxi je určení „sféry“ práv otázkou dozajista nelehkou. Ve svém rozhodnutí ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83 se NSS zaobíral mimo jiné právě posouzením otázky, zda určení osoby zprostředkovatele je věcí soukromoprávní či veřejnoprávní. Městský soud v Praze totiž v tomto případě došel k závěru, dle kterého předmět sporu nespadá do správního soudnictví. NSS dal ve svém posouzení kasační stížnosti za pravdu stěžovatelům, kteří označili určení osoby zprostředkovatele

---

<sup>153</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 25 - 26

<sup>154</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 11 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>155</sup> Opravnými prostředky jsou obecně dle správního řádu odvolání, odpor, rozklad.

<sup>156</sup> § 153 a § 83 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád

MPSV jako oblast veřejného práva. NSS vyslovil: „*S ohledem na uvedené lze uzavřít, že přezkoumávaným rozhodnutím k přímému zásahu do soukromoprávní sféry stěžovatelky č. 1 nedošlo. Jelikož ale stěžovatelka č. 1 mohla být v důsledku jeho vydání zkrácena na svých právech (srov. § 65 odst. 1 s. ř. s.), je toto rozhodnutí přezkoumatelné správními soudy v řízení podle soudního řádu správního. Napadené usnesení městského soudu o odmítnutí žaloby proto zdejší soud shledal nezákonným.*“<sup>157</sup>, čímž zaobalil závěr o tom, že se jedná o sféru, ve které se projevuje vrchnostenská pravomoc.<sup>158</sup> Tento závěr NSS potvrdil i v rozsudku ze dne 5. 10. 2016, č. j. 6 Ads 203/2016-44, kde se vyslovil následovně: „*Nejvyšší správní soud poté dospěl k závěru, že rozhodnutím o určení zprostředkovatele (a rozhodnutím o rozkladu) nedochází k přímému zásahu do soukromoprávní sféry. Jelikož ale může být tímto rozhodnutím účastník zkrácen na svých právech (srov. § 65 odst. 1 s. ř. s.), je toto rozhodnutí přezkoumatelné správními soudy dle s. ř. s.*“<sup>159</sup>

Citovaná judikatura v tomto směru uzavírá teorii, že určitý dílčí úsek z oblasti kolektivních sporů může být řešen i na poli soudů správních, což nelze ovšem vnímat jako postup nutný. Jak autoři odborných publikací, ale i autorka této práce předesílají, je zákon o kolektivním vyjednávání právním předpisem poněkud stručným. Tím pádem řada otázek může vyplynout na napovrch až ve snaze subsumovat jednotlivá zákonná ustanovení na vzniklé případy. Dle názoru autorky práce je proto na místě hledat odpovědi na tyto složité otázky, které mohou mít přesah i do dalších právních odvětví napříč i soudní judikaturou. Nic to ovšem nemění na povaze správních soudů, která by měla být vnímána především subsidiárně, přičemž lze dovodit, že cílem by v každém případě mělo být určit zprostředkovatele stranami sporu, což se ale v každém případě nemusí povést. Vybraná rozhodnutí, která jsou pro uvedení do problematiky citována i v této pasáži práce jsou následně osvětleny detailně v kapitole „judikatura“. Autorka se ovšem domnívá, že pro demonstraci řešení dílčí oblasti kolektivního

---

<sup>157</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83, opis citace

<sup>158</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83 ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 11 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání )

<sup>159</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 10. 2016, č. j. 6 Ads 203/2016-44, opis citace ( ve spojení s PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 11 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání )



sporu na poli správního soudnictví je vhodné uvést právě tyto stěžejní rozsudky NSS, jakožto nejvyšší soudní instance správních soudů.

Zákonodárce rovněž stanovuje povinnosti pro zprostředkovatele, jež hrají významnou roli pro řízení, které se před ním uskutečňuje. Jejich důležitost se projevuje primárně v rovině určení, zdali byl spor vyřešen úspěšně, nebo zda se považuje řízení za neúspěšné. Zprostředkovatel musí v písemné formě sdělit stranám sporu návrh řešení, díky kterému by konflikt mohl být vyřešen, přičemž je nutné neopomenout skutečnost, že zprostředkovatelův návrh má pouze doporučující charakter, tudíž není právně závazný. Lhůta pro jeho sdělení činí 15 dnů a běží od okamžiku, ve kterém zprostředkovatel žádost přijal, pokud byl ustanoven na základě stran. Stejná zákonná lhůta platí i v těch případech, ve kterých byl zprostředkovatel stanoven MPSV, přičemž běží od momentu doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele. V každém případě je ale možné, aby si strany společně se zprostředkovatelem stanovili lhůtu pro sdělení doporučení odlišnou.<sup>160</sup> Pokud si strany během řízení poskytují potřebnou součinnost, je zákonem vymezená lhůta dostatečná.

Aby bylo možné řízení před zprostředkovatelem označit za zdařilé, je nutné spor vyřešit do 20 dnů od momentu přijetí žádosti nebo doručení rozhodnutí. Nutno podotknout, že lhůta 20 dnů platí v případech neurčení doby jiné. V opačném případě je řízení považováno za neúspěšné a může být MPSV společně oběma smluvními stranami požádáno, aby určilo nového zprostředkovatele. Pochopitelně během tohoto řízení dochází ke vzniku nákladů, které hradí smluvní strany stejně, každá z nich jednu polovinu z celkové výše. Do nákladů se promítá primárně odměna zprostředkovatele, ale mohou zde být zahrnuty také cestovní náhrady. Minimální výše odměny zprostředkovatele je stanovena vyhláškou MF č. 114/1991 Sb., na 7.000 Kč. Jinými slovy lze sjednat odměnu odlišnou, ovšem nesmí klesnout pod uvedenou výši.<sup>161</sup>

---

<sup>160</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 12 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,

<sup>161</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 28 ve spojení s vyhláškou č. 114/1991 Sb., ministerstva financí České republiky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem

### 3.3 Řízení před rozhodcem

Další zmiňovanou „fází“ v řešení kolektivních sporech je řízení před rozhodcem, ke kterému se strany uchylují v těch případech, ve kterých řízení před zprostředkovatelem nepřineslo kloudné vyřešení kolizní situace. Řízení je do jisté míry charakterizováno danými odlišnostmi, které jsou osvětleny v následujícím textu.<sup>162</sup>

Pokud ani řízení před zprostředkovatelem neznamenal vyřešení kolektivního sporu, mohou strany využít institut rozhodce. I v tomto případě je v souladu se slovy zákona vytvořen prostor pro vůli stran, které mohou na základě vzájemné shody písemně požádat rozhodce, aby jejich spor rozhodl. Pro bližší pochopení jeho osoby a rozdílů, které lze vyzorovat v samotných zákonných ustanoveních, je na úvod vhodné uvést požadavky pro osobu rozhodce, které lze považovat za odrazový můstek pro zahájení řízení před rozhodcem. Může jím být výhradně fyzická svéprávná osoba, nikoliv i právnická jako u zprostředkovatele. Další podmínkou je, že musí být jako rozhodce zapsán v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který vede MPSV, včetně naplnění požadavků plynoucích z vyhlášky MPSV č.16/1991 Sb. V souladu s dikcí zákona je vyloučeno, aby byl rozhodcem zprostředkovatel, který již v konkrétním sporu figuroval. Zákonodárcův úmysl je v tomto směru pochopitelný. Primárně předpokládal kolizi těchto dvou fází v rámci řešení kolektivních sporů ve vztahu ke konkrétní osobě. Pokud by zákon totiž tuto skutečnost nevyloučil, bylo by možné očekávat, že spor stejnou osobou tentokrát v pozici rozhodce vyřešen v této etapě nebude, poněvadž strany nepřijaly dosavadní doporučující návrhy od dané osoby, coby v postavení zprostředkovatele.

Jak bylo avizováno, pokud jsou strany schopné dojít ke společně akceptovatelnému řešení, rozhodce požádají samy a směřují tak k vyřešení sporu. Opakem je situace, kdy se nezvládnou dohodnout na dalším postupu, ve smyslu užití služeb, které rozhodci v oblasti řešení kolektivních sporů poskytují a jedná se konkrétní případ.<sup>163</sup> Za daných okolností je tedy možné, aby

---

<sup>162</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s 686

<sup>163</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 13 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,

byl rozhodce určen MPSV i na návrh pouze jedné ze stran. Musí se ale jednat výlučně o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je stávkovat zakázáno a spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy.<sup>164</sup>

Dalším důležitým bodem, který spojuje pomyslnou linii v procesu řízení před rozhodcem, je určení okamžiku zahájení řízení. Opět je v tomto směru vůdčím ukazatelem, jak k ustanovení rozhodce došlo. V prvním případě, ve kterém je rozhodce ustanoven jednotnou dohodou stran, dochází k zahájení řízení přijetím žádosti rozhodcem. Pokud ve druhém uvedeném případě dojde k stanovení rozhodce MPSV, je řízení zahájeno doručením rozhodnutí rozhodci, přičemž se jedná o postup ve smyslu správního řízení. Za splnění legálních podmínek, kdy ministerstvo vydává rozhodnutí dle správního řádu, vzniká stranám právo opravného prostředku – rozklad – ve lhůtě 15ti dnů.<sup>165</sup>

Vzhledem k obsažené problematice, která se okrajově dotýká správního soudnictví ve vztahu k rozhodnutí MPSV týkající se určení osoby zprostředkovatele, není od věci předestřít i vztah určeného rozhodce MPSV a správních soudů. Nabízí se uvést ještě jednou rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83, ve kterém se NSS vyslovil, že pro posouzení věci je nejdůležitější odlišit, zda se jedná určení zprostředkovatele MPSV nebo zda se posuzuje určitý výsledek jeho postupu, na základě čehož dovozoval dotčení soukromoprávní sféry stran kolektivní smlouvy. NSS v tomto rozsudku připustil přesah veřejnoprávní úpravy do oblasti kolektivního pracovního práva právě v okamžiku, kdy MPSV vybírá rozhodce. Ve vztahu k rozhodci se NSS vyslovil: „*Shora popsané platí stejně tak pro vztah mezi rozhodnutím žalovaného o určení rozhodce a následným meritorním rozhodnutím tohoto rozhodce, o němž již zákon výslovně stanoví, že je přezkoumatelné soudem podle ustanovení občanského soudního řádu (viz § 14 odst. 2 věta třetí zákona o kolektivním vyjednávání).*“<sup>166 167</sup>

Zákonodárce vymezil rozhodci lhůtu 15 dní, ve které musí smluvním stranám oznámit rozhodnutí v písemné formě. Tato lhůta běží od okamžiku

---

<sup>164</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9., s. 436

<sup>165</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 13 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>166</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83, opis citace

<sup>167</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83

zahájení řízení. Mimo jiné, je vyloučeno, aby rozhodce rozhodoval o sporu, který je nad rámec návrhu stran.<sup>168</sup>

„Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.“<sup>169</sup> Rozhodce disponuje pravomocí vydat autoritativní rozhodnutí<sup>170</sup>, což se projevuje jeho právní závazností a vykonatelností, ke které dochází po nabytí právní moci.<sup>171</sup>

Dle zákona náklady v řízení před rozhodcem hradí MPSV. Do nich se promítá jednak odměna rozhodci, ale i třeba cestovní náklady. Výši odměny upravuje vyhláška MF č. 114/1991 Sb., která v současné době představuje 10 000 Kč.<sup>172</sup>

V okamžiku existence rozhodnutí vydaného rozhodcem, které bylo stranám doručeno, může dojít k následnému prolomení minimalizace civilních soudů v řízení v kolektivních sporech. Z dikce zákona dovozujeme průběh řízení v oblasti kolektivních sporů, které se primárně odehrává právě před osobu zprostředkovatele, potažmo rozhodce.<sup>173</sup> Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy strany totiž disponují právem podat návrh na změnu nebo zrušení rozhodnutí rozhodce, které směřuje k rukám civilních soudů. V případě, že se jedná o rozhodnutí rozhodce v druhém kolektivním sporu, tedy sporu o uzavření kolektivní smlouvy, toto právo stranám nepřísluší. K podání návrhu jsou věcně příslušné krajské soudy. Místní příslušnost se řídí dle obvodu, ve kterém má sídlo ta smluvní strana, proti které návrh směřuje.<sup>174</sup> „Návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce může smluvní strana podat do patnácti dnů od jeho doručení.“<sup>175</sup> Krajský soud tedy může změnit nebo zrušit rozhodnutí, pokud odporuje právním předpisům nebo kolektivní

---

<sup>168</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 13 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>169</sup> § 13 odst. 6 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>170</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83

<sup>171</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 684

<sup>172</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 13 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve spojení s vyhláškou č. 114/1991 Sb., Vyhláška ministerstva financí České republiky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem

<sup>173</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 683 – 687 ve spojení s § 14 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>174</sup> PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5. s. 686 - 687

<sup>175</sup> § 14 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

smlouvě. Pokud dojde k jeho zrušení rozhoduje stejný rozhodce znovu, ovšem pouze za předpokladu, že je to možné a obě strany s tímto souhlasí. Rozhodce se v souvislosti s vydáváním nového musí řídit právním názorem krajského soudu, který předchozí rozhodnutí zrušil. V případě, že jedna ze stran nesouhlasí s tím, aby rozhodoval stejný rozhodce, nebo pokud nemůže rozhodovat stejný rozhodce z různých objektivních důvodů, stanoví jiného rozhodce MPSV stejným způsobem, který platí pro ty situace, ve kterých se smluvní strany nedohodnou na rozhodci a jedná se o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy. I zde je nový rozhodce vázán právním názorem krajského soudu. Pokud strany návrh nepodaly, nebo byl zamítnut či došlo k zastavení řízení, je rozhodnutí rozhodce pravomocné. S právní mocí rozhodnutí přichází i jeho vykonatelnost.<sup>176</sup> Nutno ještě podotknout, že krajský soud rozhoduje formou usnesení, proti němuž není možné se odvolat a ani se domáhat obnovy řízení.<sup>177</sup>

### 3.4 Stávka

Stávka ve světle zákona o kolektivním vyjednávání reprezentuje krajní prostředek, který lze v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy po předešlém a z logiky věci neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, za předpokladu, že nebyl požádán rozhodce, užít.<sup>178</sup> Vyhlášení stávky je možné pouze u jednoho ze dvou typů kolektivních sporů, a to výhradně v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Účastníkem stávky je optikou zákona o kolektivním vyjednávání zaměstnanec, který s jejím vyhlášením souhlasil, po celou dobu jejího trvání. Pokud se ovšem zaměstnanec připojí, k již probíhající stávce, nabývá statut účastníka ode dne připojení.<sup>179</sup>

Ačkoliv právní úpravu užití stávky na úrovni zákonů nalezneme výhradně v zákoně o kolektivním vyjednávání, je připuštěna její extense nad rámec tohoto

---

<sup>176</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 14 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>177</sup> § 14 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>178</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 437

<sup>179</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 16 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

právního předpisu v souladu s garancí práv zaručených LZPS. Stávkování je možné i v jiných případech mimo kolektivní vyjednávání, ovšem pouze za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což bylo i judikaturou potvrzeno.<sup>180</sup> V současné době neexistuje jiný právní předpis, který by reguloval jiné typy stávek, potažmo obecný právní rámec pro stávku, a proto je obecný výklad práva na stávku v rukách soudů a jejich judikatuře.<sup>181</sup>

Stávka, jakožto úplné nebo dočasné přerušení práce zaměstnanci, představuje nejzazší prostředek, ke kterému se ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy lze uchýlit. K stávce lze přistoupit na základě dodržení určitých předpokladů, jinak lze hovořit o její nezákonnosti. Vedle „klasické“ stávky existuje stávka solidární, jejíž charakter je vnímán jako podpora zaměstnanců, kteří stávkují z důvodu sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.<sup>182</sup> Pro solidární stávku je tedy typický odlišný směr působení, který se může ubírat k subjektu od zaměstnavatele odlišného. Stávky lze také dělit dalšími způsoby, podle různých kritérií, například podle okruhu pracovníků na podnikové, nadpodnikové a generální, nebo intenzity a doby trvání stávky na základní a výstražné atd.<sup>183</sup>

Subjektivní právo vyhlásit stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy přísluší odborové organizaci, která rozhoduje o jejím zahájení. Vyhlášení stávky musí být odhlasováno zaměstnanci daného zaměstnavatele, kteří s vyhlášením stávky souhlasí a smlouva se jich má týkat. Hlasování se musí zúčastnit minimálně polovina zaměstnanců. Z tohoto počtu s ní musí vyjádřit souhlasné stanovisko alespoň dvě třetiny zaměstnanců. Jelikož se jedná o subjektivní právo odborové organizace, může stávku před jejím uskutečněním dále také odvolat.<sup>184</sup> Stejně i v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně platí, že stávku vyhlašuje odborová organizace, za souhlasného stanoviska minimálně dvou třetin zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se má týkat. I zde se hlasování musí zúčastnit přinejmenším jedna polovina všech zaměstnanců.

---

<sup>180</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s.437 – 439

<sup>181</sup> KOUŘILOVÁ, Zuzana. *K zakotvení práva na stávku v právním řádu a k možným formám stávky*. *Právní rozhledy*, 2015, č. 11, s. 405-409

<sup>182</sup> KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6. s.13 - 16

<sup>183</sup> GALVAS, Milan; HORECKÝ, Jan; KOMENDOVÁ, Jana a STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Stávka a právo na stávku*. Online. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4. Dostupné z: <https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Stavka.pdf>. [cit. 2024-02-06]. s. 24 - 25

<sup>184</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 437

Zaměstnanci, kteří vykonávají zákonodárcem vymezenou profesi,<sup>185</sup> se do souhrnného počtu zaměstnanců nepočítají a ani neparticipují na hlasování o ní. O konečném výsledku hlasování musí být odborovou organizací obstarán zápis.<sup>186</sup> V případě solidární stávky se postupuje stejně.<sup>187</sup>

Pokud jsou dány atributy pro vyhlášení stávky, musí odborová organizace oznámit zaměstnavateli výkon práva stávky minimálně 3 pracovní dny dopředu v písemné formě o podstatných informacích. Odborová organizace konkrétně musí vyzoomět zaměstnavatele o tom: „...*kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.*“<sup>188 189</sup>

Výkon stávky musí být šetrný a jsou nedovolené zásahy do právní sféry osob, které se stávky neúčastní, stejně tak jako do práv zaměstnavatele. Je nepřípustné, aby realizace práva stávky omezovala práva jiných nad míru, která je k jejímu výkonu potřebná.<sup>190</sup> Zaměstnanci, který chce stávkovat, nesmí být nikterak bráněno, stejně tak zaměstnanec, který se stávky účastnit nechce, nelze donucovat.<sup>191</sup> V souvislosti se zaměstnanci, kteří se rozhodli neúčastnit se stávky a chtějí v době jejího trvání pracovat, musí být odborovou organizací umožněn bezpečný a přiměřený přístup na pracoviště, nesmí být nikterak omezováni ve vstupu na pracoviště a odchodu z něj. V žádném případě jim nesmí být odborovou organizací vyhrožováno vznikem újmy, pokud nepřeruší práci.<sup>192</sup>

I přes to, že by se vyhlášená stávka ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy mohla jevit jako konec komunikace mezi rozepřenými stranami, nepředesílá její ukončení. Ve skutečnosti je tomu přesně obráceně, odborová

---

<sup>185</sup> Jedná se o zaměstnance uvedené pod ustanovením § 20 písm. g), h), i), j), k) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Jsou jimi například soudci, příslušníci ozbrojených sil, zaměstnanci zdravotnických zařízení, příslušníci sborů požární ochrany atd.

<sup>186</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 17 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>187</sup> KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6. s.14

<sup>188</sup> § 17 odst. 4 písm. a) – c), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

<sup>189</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 438

<sup>190</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 ve spojení s HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 437

<sup>191</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 438

<sup>192</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 18 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

organizace musí se zaměstnavatelem spolupracovat a poskytnout mu součinnost. V daných případech musí totiž i přes stávku pokračovat provoz na konkrétních pracovištích, ačkoliv třeba v omezeném provozu. Jedná se zejména o situace, ve kterých nelze provoz přerušit s ohledem k přihlédnutí k povaze zařízení, účelu a je-li ti to nutné k zachování bezpečnosti a ochrany zdraví, nebo pokud by v opačném případě vznikla škoda. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn řídit zaměstnance, kteří vykonávají činnost na pracovištích, kde nedošlo k úplnému přerušeni práce v době stávkování.<sup>193</sup>

Optikou zákona o kolektivním vyjednávání lze určit, zda je stávka nezákonná. V tomto směru tedy hovoříme o nezákonné stávce vyhlášené nebo uskutečněné kvůli sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Ve světle tohoto právního předpisu se neposuzují stávky vyhlášené z jiných důvodů. Jak bylo ovšem avizováno, neznamená to, že by byli zakázané kvůli tomu, že nejsou zákonem o kolektivním vyjednávání upraveny. Zákonodárce přinesl taxativní výčet případů, dle niž se posuzuje legitimita stávky<sup>194</sup>, přičemž za nezákonnou stávku označuje například tu, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, což ovšem neplatí pro stávku solidární. Za nezákonnou se označuje i ta stávka, která byla vyhlášena či pokračuje, ačkoliv bylo zahájeno řízení před rozhodcem nebo pokud byla kolektivní smlouva již uzavřena. O nezákonnost jde v případech, kdy došlo k procesnímu pochybení ve smyslu postupu, kterým se odborová organizace musí řídit, což je například počet zúčastněných zaměstnanců na hlasování atp. Za nezákonnou stávku považuje i tu, pokud při ní mohl být ohrožen život, zdraví a majetek. V případě konkrétních profesí nelze stávkovat, stávka příslušníků daného povolání je rovněž nezákonná.<sup>195</sup> Posuzování nezákonnosti stávky je svěřeno do moci krajských soudů, které rozhodují dle OSŘ v souladu s ustanoveními upravující řízení v prvním stupni. Právem podat návrh disponuje zaměstnavatel, potažmo organizace zaměstnavatelů a státní zástupce. Místní příslušnost je určena sídlem odborové organizace, proti které návrh směřuje.<sup>196</sup>

---

<sup>193</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 41

<sup>194</sup> Kompletní výčet nalezneme v ustanovení § 20 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>195</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 42 - 43

<sup>196</sup> KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6. s.15



Podání návrhu nemá odkladný účinek. Je mimo jiné možné se proti rozhodnutí soudu bránit řádnými a mimořádnými opravnými prostředky.<sup>197</sup>

Během stávkování nemají zúčastnění zaměstnanci nárok na mzdu, ani na náhradu mzdy. Do doby, než rozhodnutí krajského soudu o určení nezákonnosti stávky nabyde právní moci, se účast na stávce považuje za omluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Pokud ovšem soud shledá stávku jako nezákonnou, po právní moci se na účast na stávce hledí jako na neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Zaměstnanci nezúčastněnému na stávce musí zaměstnavatel umožnit výkon závislé práce. Řešení mzdových nároků se uskutečňuje v souladu s úpravou obsaženou v zákoníku práce o odměňování při převedení na jinou práci a při překážkách v práci.<sup>198</sup>

Zákon o kolektivním vyjednávání neopomíjí řešení otázek souvisejících se vznikem odpovědnostního vztahu v důsledku relevantních událostí, jejichž původ je v proběhlé stávce. Zákonodárce rozlišuje důvody způsobené škody jakožto marginální ukazatele při určení právních předpisů z dvou různých právních odvětví. V případě škody, která zaměstnavateli nebo účastníkovi vznikne v průběhu stávky, se její náhrada uspokojuje podle ObčZ. Výjimku ovšem představuje škoda způsobená v rámci zabezpečovací činnosti ve smyslu ustanovení § 19 zákona o kolektivním vyjednávání, přičemž se v tomto případě postupuje dle pracovněprávního předpisu, a to zákoníku práce. V případě škody, jejíž vznik je spojován výlučně s přerušením práce stávkou, je vyloučeno vzájemné založení odpovědnostního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který se stávky účastní. Jak bylo avizováno, odborová organizaci v souvislosti se stávkou musí poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost. Pokud ovšem nedodrží povinnost uloženou zákonem o kolektivním vyjednávání<sup>199</sup> a dojde ke vzniku škody, odpovídá za ní odborová organizace podle ObčZ. V souladu s ObčZ odpovídá odborová organizace zaměstnavateli rovněž v případě rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, v jejíž důsledku ke škodě došlo.<sup>200</sup>

---

<sup>197</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s.44

<sup>198</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 45

<sup>199</sup> Poskytnutí nezbytné součinnosti zakotvuje konkrétně ustanovení § 19 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>200</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 46

Stávka představuje ekonomickou ztrátu, která se může promítnout do sféry sociálního zabezpečení. Ke sníženému příjmu z důvodu stávky se při zjišťování příjmu pro účely dávek pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb nepřihlíží. Zákonodárce cílí na zachování podstaty stávky, přičemž během stávky je vyloučeno, aby zaměstnavatel v průběhu jejího konání přijmul na pracovní pozice jiné občany, s cílem nahradit účastníky stávky.<sup>201</sup>

Neméně důležité je i určení konce stávky, jehož význam tkví v obnově plnění práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatele. Pouze odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení, ji může ukončit. O skončení stávky musí neprodleně písemně informovat zaměstnavatele.<sup>202</sup>

### 3.5 Výluka

Zákonodárce v zákoně o kolektivním vyjednávání neochudil ani druhou smluvní stranu kolektivní smlouvy a umožňuje využít krajní prostředek ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, tj. výluku.<sup>203</sup> Právní úprava výlučně reguluje výluku v souvislosti právě se sporem o uzavření kolektivní smlouvy.<sup>204</sup> Jedná se o termín označující částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Tento institut je stejně jako stávka prostředkem ultima ratio, užívající se za předpokladu, že řízení před zprostředkovatelem nepřineslo úspěšné vyřešení sporu. I v případě výluky platí, že se k ní nelze uchýlit, pokud smluvní strany požádají o vyřešení sporu rozhodce.<sup>205</sup>

Pokud tedy zaměstnavatel dojde k závěru, že vyhlásí výluku, musí splnit daný postup, který zákon o kolektivním vyjednávání předepisuje. Zaměstnavatel má povinnost minimálně tři pracovní dny dopředu informovat odborovou organizaci o rozsahu, důvodech a cílech, včetně seznamu se jmény zaměstnanců, proti kterým výluka směřuje. Nadále je zaměstnavateli uložena povinnost určit den, ve který

---

<sup>201</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 48 - 49

<sup>202</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 26 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>203</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 440

<sup>204</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 52

<sup>205</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 440

se výluka zahajuje. V neposlední řadě musí vyrozumět o výluce i zaměstnance, proti kterým je uplatněna.<sup>206</sup>

Podobně jako tomu je u stávky, i u výluka může být označena nezákonná.<sup>207</sup> Ustanovení o nezákonné výluce<sup>208</sup> v podstatě kopírují ty o nezákonné stávce. Zákon o kolektivním vyjednávání posuzuje nezákonnost výluky výhradně v kontextu svého obsahu. I v případě výluky je možné podat návrh na posouzení její nezákonnosti. Obecně se uplatňují stejná pravidla, ovšem z logiky věci právem podat návrh nedisponuje zaměstnavatel, ale odborová organizace, která u zaměstnavatele působí. Dalším oprávněným je státní zástupce. Totožná je i věcná příslušnost jako u návrhu na určení nezákonnosti stávky, ve věci tedy rozhodují krajské soudy. Místní příslušnost se řídí obvodem, ve kterém má zaměstnavatel, proti kterému návrh směřuje sídlo. I v tomto případě je možné podat řádný a mimořádný opravný prostředek.<sup>209</sup>

Jelikož se jako výluka označuje situace, ve které se částečně, ba i dokonce úplně přeruší výkon práce, může být znemožněno zaměstnanci vykonávat závislou práci. Tato situace je kvalifikována jako překážka na straně zaměstnavatele.<sup>210</sup> V případě stávky, která naplnila veškeré zákonné požadavky v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání takovým způsobem, aby byla legitimní, mají zaměstnanci nárok na ½ průměrného výdělku. Opakem je stav, ve kterém byla výluka shledána za nezákonnou. Pokud dojde k naplnění tohoto předpokladu, mají zaměstnanci nárok na plnou výši průměrného výdělku.<sup>211</sup>

I během výluky může dojít ke vzniku škody, která pramení v jejím průběhu, přičemž vzájemný odpovědností vztah zaměstnavatele a zaměstnance se řídí v souladu s ustanoveními ObčZ. Za předpokladu, že vznikne škoda výhradně výlukou, jakožto dočasného přerušení práce, není dán důvod pro založení vzájemného odpovědnostního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

---

<sup>206</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 51

<sup>207</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9. s. 440

<sup>208</sup> Právní úpravu nezákonné výluky nalezneme v § 28 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>209</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 52 - 53

<sup>210</sup> KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6. s.19

<sup>211</sup> TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5. s. 54 - 55

Stejně jako stávka, i výlučka s sebou může nést určité negativní dopady, které se následně promítají zejména v ekonomické sféře. Výlučka nemá pro zaměstnance žádný vliv v ohledu na nároky z oblasti nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení, jelikož se pro tyto účely na ní hledí, jak kdyby se vůbec neuskutečnila. Rovněž se uskutečněná výlučka nepromítá do stanovení osobního vyměřovacího základu souvisejícího s oblastí důchodového pojištění. Ke sníženému příjmu, jakožto důsledku výlučky, se při ověřování výše příjmů pro účely dávek pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb přihlíží.

Ukončení výlučky je svěřeno do rukou zaměstnavatele, který rozhodl o jejím vyhlášení. Své rozhodnutí musí zaměstnavatel neprodleně písemně oznámit odborové organizaci. I vůči zaměstnancům má v tomto směru zaměstnavatel oznamovací povinnost.<sup>212</sup>

## 4 Zahraniční exkurz

Kapitola „zahraniční exkurz“ je věnována kolektivnímu vyjednávání a kolektivní sporům na Slovensku. Právní rámec kolektivního vyjednávání dozajista prošel v tomto sousedním státě určitým vývojem, který byl ovlivněn politickohistorickými událostmi, které se mimo jiné promítají do současné zákonné podoby i na našem území.

### 4.1 Slovensko

#### 4.1.1 Kolektivní vyjednávání

Slovenská právní úprava základních institutů kolektivního pracovního práva vyplývá z Ústavy Slovenské republiky<sup>213</sup> a Listiny základních práv a svobod<sup>214</sup>. Slovenská právní úprava na úrovni ústavních zákonů obsahuje zdvojenou úpravu základních lidských práv, není ovšem totožná. Následný text pojednává o právu svobodného odborového sdružování a právu stávky ve světle Ústavy Slovenské

---

<sup>212</sup> KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6. s.18 – 19.

<sup>213</sup> Ústavný zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky

<sup>214</sup> Ústavný zákon č. 23/1991 Zb., Ústavný zákon, ktorým sa uvádza LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky

republiky.<sup>215</sup> Pod čl. 36 odst.1 písm. g) Ústavy Slovenské republiky je zakotveno právo zaměstnanců na kolektivní vyjednávání. V tomto ustanovení lze nalézt odlišnost oproti české právní úpravě v rovině ústavních právních předpisů, které výslovně nezakotvují přímo „kolektivní vyjednávání“. Právo svobodného sdružování za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů a nezávislý vznik odborových organizací nezávisle na státní moci zaručuje článek 37. V tomto ustanovení lze nalézt i právo na stávkou, které zároveň vylučuje stávkování soudců, prokurátorů atd.<sup>216</sup> Z hlediska úrovně „klasických“ zákonů je významný především zákoník práce<sup>217</sup> a zákon o kolektivním vyjednávání<sup>218,219</sup>. Další unikátností a i odlišností oproti českým právním předpisům slovenského zákonodárství je speciální právní úprava tripartitního sociálního dialogu, který upravuje „zákon č. 103/2007 Z. z., o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov ( zákon o tripartite )“<sup>220</sup>, jehož přijetí přineslo i vznik Hospodářské a sociální rady Slovenské republiky. Na tomto orgánu jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci zastoupeni reprezentativními organizacemi a vystupuje zde rovněž zástupci státu. Obdobně jako v českém právním prostoru výsledné dohody nemají závazný charakter.<sup>221</sup>

Z pohledu kolektivního vyjednávání má dominantní postavení zákon o kolektivním vyjednávání, který je ve vztahu ke slovenskému zákoníku práce ve vztahu speciality a reguluje to jednání, které se uskutečňuje mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli s jediným cílem, kterým je uzavření kolektivní smlouvy.<sup>222</sup>

---

<sup>215</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea; TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona a BULLA, Martin. *Kolektivne pracovné právo*. Online. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-38-4. Dostupné z: [http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol\\_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf](http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf). [cit. 2024-02-21]. s. 25

<sup>216</sup> Čl. 36 a čl. 37 ústavného zákona č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky

<sup>217</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

<sup>218</sup> Zákon č. 2/1991 Zb., zákon o kolektívnom vyjednaní

<sup>219</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea; TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona a BULLA, Martin. *Kolektivne pracovné právo*. Online. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-38-4. Dostupné z: [http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol\\_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf](http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf). [cit. 2024-02-21]. s. 28

<sup>220</sup> ŠVEC, Marek et al. *Kolektivne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-308-7. s. 31, opis citace

<sup>221</sup> ŠVEC, Marek et al. *Kolektivne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-308-7. s. 31 - 33

<sup>222</sup> HÁLA, Jaroslav, Monika ČAMBÁLIKOVÁ, Štěpánka PFEIFEROVÁ, Radek PÍŠL, Jan VÁCHA a Soňa VEVRKOVÁ. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU*. Online. 1. vydání Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí,

Kolektivní vyjednávání je na Slovensku dominantní úlohou odborových organizací. Zahájení kolektivního vyjednávání, jakožto postupu uplatňovaného při uzavírání kolektivních smluv, je spojeno s předložením písemného návrhu druhé smluvní straně. Smluvní strana, vůči které návrh kolektivní smlouvy směřuje, musí do 30 dnů v písemné formě odpovědět a vyjádřit se k částem, které se rozhodla nepřijmout. Potažmo je možné sjednání mezi smluvními stranami doby odlišné. Slovenský zákonodárce vymezil zákonem určenou lhůtu pro vyjádření stanoviska druhé smluvní strany delší, než je tomu v české právní úpravě, která činí maximálně dnů sedm. Smluvní strany si během kolektivního vyjednávání musí poskytovat nezbytnou součinnost za předpokladu, že neodporuje jejich zájmům.<sup>223</sup> Slovenský zákonodárce neopomenul ani situace spojené s koncem platnosti kolektivních smluv, přičemž stanovil povinnost pro smluvní strany započít s novým kolektivním vyjednáváním alespoň 60 dnů před koncem platnosti stávající kolektivní smlouvy, která je na konkrétním pracovišti již uzavřená. Dle názoru autorů publikace Kolektivné pracovné právo je toto pojetí právní úpravy důležitým argumentem pro udržení návaznosti kolektivních smluv, které garantují sociální a mzdové podmínky, což ve finále podporuje i určitou stabilitu. Po doručení vyjádření stanoviska druhé smluvní strany k návrhu předložené kolektivní smlouvy, může dojít k reálnému vyjednávání, ve smyslu osobní konzultace smluvních stran. Nejedná se ovšem o obligatorní součást procesu kolektivního vyjednávání, což demonstruje i fakt, že například u malých odborových organizacích se často osobní střetnutí ani neuskuteční a kolektivní smlouva je rovnou adresována odborovou organizací zaměstnavateli k podpisu. Osobní schůzky, v rámci kterých kolektivních vyjednávání probíhá, se mohou uskutečnit hned v několika etapách. V souvislosti s tím, dochází k volbě vyjednávacích týmu a rozložení rolí, což je z logiky věci taktická záležitost, kterou si smluvní strana rozvrhuje ještě před prvním vyjednávací etapou. O průběhu vyjednávání napříč každou etapou se zpravidla pořizuje písemný zápis. Pomocí něj totiž lze následně demonstrovat skutečnosti, které jsou výsledkem konsensu smluvních stran, potažmo v opačné případě setrvávají sporné a v krajním případě může být použit v rámci řešení kolektivního sporu. Slovenský zákon o kolektivním vyjednávání vymezuje konkrétní subjekty oprávněné

---

v.v.i., 2013 [cit. 2023-02-21]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_361.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_361.pdf), s. 164

<sup>223</sup> § 8 zákona č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivnom vyjednávání

za smluvní stranu kolektivně vyjednávat, z čehož lze dovodit, že jsou součástí osobní schůzky, v rámci níž má být kolektivní smlouva vyjednána.<sup>224</sup> V kontextu s realizací vyjednávání je i na místě stanovení pravidel, kterými se strany budou řídit. Nejedná se v tomto směru o obligatorní postup, ale spíše doporučení ve snaze celý proces učinit účelný. Závěrečná etapa, do které celý proces kolektivního vyjednávání dospívá, je ztotožňována s podpisem kolektivní smlouvy smluvními stranami<sup>225</sup>.<sup>226</sup>

#### 4.1.2 Kolektivní spory

V souladu s dikcí ustanovení § 10 slovenského zákona o kolektivním vyjednávání jsou rozlišovány dva typy kolektivních sporů. Prvním je spor o uzavření kolektivní smlouvy a druhým je spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevyplývají nároky jednotlivých zaměstnanců.<sup>227</sup>

Obdobně jako tomu je v české právní úpravě, lze se pokusit vyřešit kolektivní spor nejprve před zprostředkovatelem. Co se týká samotné volby zprostředkovatele, je ponechán prostor stranám, které jej mohou shodně určit nebo v případě, kdy strany nedokážou společně určit zprostředkovatele v daném sporu, stanoví jej Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky, na základě žádosti jedné ze stran.<sup>228</sup> Okamžik zahájení řízení je odvislý od způsobu ustanovení zprostředkovatele. Pokud byl zprostředkovatel zvolen dohodou stran, je

---

<sup>224</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea; TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona a BULLA, Martin. *Kolektivne pracovné právo*. Online. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-38-4. Dostupné z: [http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol\\_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf](http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf). [cit. 2024-02-21]. s. 173. – 178.

<sup>225</sup> Jedná se o subjekty nadané kolektivně vyjednávat ve smyslu ustanovení § 3 zákona č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivním vyjednávání ( ve spojení s OLŠOVSKÁ, Andrea; TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona a BULLA, Martin. *Kolektivne pracovné právo*. Online. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-38-4. Dostupné z: [http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol\\_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf](http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf). [cit. 2024-02-21]. s. 180 )

<sup>226</sup> OLŠOVSKÁ, Andrea; TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona a BULLA, Martin. *Kolektivne pracovné právo*. Online. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-38-4. Dostupné z: [http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol\\_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf](http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf). [cit. 2024-02-21]. s. 177. – 180.

<sup>227</sup> § 10 zákona č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>228</sup> HÁLA, Jaroslav, Monika ČAMBÁLIKOVÁ, Štěpánka PFEIFEROVÁ, Radek PÍŠL, Jan VÁCHA a Soňa VEVRKOVÁ. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU*. Online. 1. vydání Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013 [cit. 2023-02-21]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_361.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_361.pdf). s. 168

zahájení řízení spojeno s okamžikem akceptace žádosti zprostředkovatelem. Pokud došlo ke stanovení zprostředkovatele ministerstvem, je řízení zahájeno momentem doručení rozhodnutí.<sup>229</sup> Smyslem řízení před zprostředkovatelem je snaha poskytnout stranám návrh řešení sporu, který vydává zprostředkovatel, jakožto třetí nezájatá osoba. Vzniklý spor mezi smluvními stranami v rámci řízení před zprostředkovatelem musí být vyřešen do 30 dnů. V opačném případě se řízení považuje za nezdařilé. Pochopitelně během řízení vznikají náklady, do kterých se primárně promítá odměna zprostředkovatele, na které se buď lze dohodnout, nebo se řídí prováděcím předpisem ministerstva. Každá ze smluvních stran nese vzniklé náklady do výše jedné poloviny.

V případě, že řízení před zprostředkovatelem nepředstavovalo vyřešení kolektivního sporu je možné, aby se smluvní strany obrátily na rozhodce. Při určování rozhodce se v podstatě uplatňuje stejný postup jako v českém právním prostoru, což znamená, že rozhodce mohou smluvní strany požádat samy, pokud jsou schopné dojít k akceptovatelnému závěru. Odlišně tomu není ani v případě, kdy se smluvní strany nedokážou shodnout na osobě rozhodce a jedná se o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde není možné vyhlásit stávkou nebo pokud se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Zde je rovněž možné, aby pouze jedna ze smluvních stran požádala ministerstvo, které rozhodce určí. I slovenský zákon o kolektivním vyjednávání vylučuje, aby rozhodce a zprostředkovatel byla též osoba v jednom kolektivním sporu. Náklady, které jsou spojené s řízením před rozhodcem platí ministerstvo. Rozhodce má autoritativní pravomoc, což se projevuje závazností jeho rozhodnutí. Okamžik uzavření kolektivní smlouvy je spojován s doručením smluvním stranám.<sup>230</sup> Stejně jako v českém zákoně o kolektivním vyjednávání je možné v případě sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy soudní obrana, ve smyslu podání návrhu proti rozhodnutí rozhodce v případě, že odporuje právním předpisům či kolektivním smlouvám. Stejná je rovněž lhůta, tedy 15 dnů od doručení rozhodnutí. Totožné pravidlo platí pro určení místní příslušnosti, stěžejní odlišnost je ovšem ve věcné,

---

<sup>229</sup> § 11 zákona č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>230</sup> HÁLA, Jaroslav, Monika ČAMBÁLIKOVÁ, Štěpánka PFEIFEROVÁ, Radek PÍŠL, Jan VÁCHA a Soňa VEVRKOVÁ. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU*. Online. 1. vydání Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013 [cit. 2023-02-21]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_361.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_361.pdf). s. 168



kdy jsou k rozhodnutí příslušné soudy okresní. Ani na Slovensku není možné se proti rozhodnutí bránit odvoláním ani obnovou řízení.<sup>231</sup> Okresní soudy disponují pravomocí zrušit rozhodnutí rozhodce a pokud takto učiní, rozhoduje ve věci stejný rozhodce je-li to možné znovu, který je vázán právním názorem, který soud v usnesení vyslovil.

Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, za předpokladu, že spor nebyl vyřešen ani v rámci řízení před zprostředkovatelem, může být užit krajní prostředek ve smyslu stávky nebo výluky. Pro jejich vyhlášení dozajista platí, že strany nesmí požádat rozhodce o vyřešení sporu.<sup>232</sup>

#### 4.1.3 Stávka a výluka

Jak již bylo avizováno, právo na stávku je jedním z ústavně garantovaných práv moderních demokratických států, které je konkrétně zakotveno v článku 37 odst. 4 Ústavy a na zákonné úrovni v souvislosti s kolektivními pracovními spory ji nalezneme pod ustanovením § 16 - § 26 zákona o kolektivním vyjednávání.<sup>233</sup>

Stejně jako je tomu v českém právním prostoru, i na Slovensku jsou z práva stávky vyňaty konkrétní profese, jedná se například o soudce, prokurátory nebo příslušníky ozbrojených sil. Mimo „klasickou“ stávku zákon o kolektivním vyjednávání rozlišuje ještě jeden typ, kterou je stávka solidární. V každém případě by se stávka, jakožto dočasné či úplné přerušování práce, mělo užit v nejzazších případech, přičemž pokud vyhlášení nepředchází řízení před zprostředkovatelem, hledí se na ní jako na nezákonnou. Obecně lze říci, že její právní rámec je skoro shodný jako český, ve světle komparace českého a slovenského zákona o kolektivním vyjednávání.

---

<sup>231</sup> § 14 zákona č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>232</sup> HÁLA, Jaroslav, Monika ČAMBÁLIKOVÁ, Štěpánka PFEIFEROVÁ, Radek PÍŠL, Jan VÁCHA a Soňa VEVRKOVÁ. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU*. Online. 1. vydání Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013 [cit. 2023-02-21]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_361.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_361.pdf). s. 168 - 169

<sup>233</sup> WARNECK, Wiebke. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku. Srovnávací přehled*. Online. Brusel: ETUI-REHS aisbl, Brusel, 2008. ISBN 978-2-87452-111-9. Dostupné z: <https://www.etui.org/sites/default/files/08%20Strike%20rules%20in%20the%20EU27%20R103%20%20CZ%20WEB.pdf> [cit. 2024-02-23]. s. 64 ve spojení zákon č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivním vyjednávání

I slovenský zákon připustí užití prostředku ultima ratio druhou smluvní stranou. Termín spojený s částečným ba úplným zastavením práce zaměstnavatelem je výluka. I pro právní úpravy stávky v podstatě platí, že je shodná s českou.<sup>234</sup>

## 5 Judikatura

Kapitola „judikatura“ je věnována relevantním rozhodnutím soudů souvisejících právě s obsahem diplomové práce. Navzdory tomu, že je český právní řád kontinentálním typem právní kultury, v rámci kterého soudní precedenty nepředstavují pramen práva, mají nemalý vliv na rozhodovací praxi soudů a do jisté míry i na vývoj právní úpravy.<sup>235</sup>

Jedním z pilířů demokratických právních států je princip právní jistoty a předvídatelnost práva, přičemž oporu vytváří shodná interpretace zákona v obdobných případech. Nevylučuje se však, aby jeden případ byl řešen několika možnými způsoby, je ovšem podstatné rozhodnutí dostatečně odůvodnit, což reflektuje i požadavek práva na spravedlivý proces.<sup>236</sup> V každém případě v souladu s dělbou moci, jak ji předepisuje Ústava, nepředstavují soudy moc nadanou zákonodárnou pravomocí, ale orgány aplikující právo, přičemž je soudce vázán při svém rozhodování jen zákonem a mezinárodní smlouvou, která je součástí českého právního řádu<sup>237</sup>. Význam soudních rozhodnutí v našem právním řádu tkví mimo jiné právě ve vyplňování mezer v právu. V praxi je v tomto ohledu důležité vnímat postavení i předcházejícího rozhodnutí, které stojí na racionální opodstatněné argumentaci a vytváří v podstatě možnou předlohu pro obdobné případy. Takováto modelová situace totiž může vést k přesahu obecných pilířů argumentace nad rámec rozhodované kauzy. Neméně je z tohoto hlediska i významné i postavení soudu, z hlediska hierarchie obecných soudů, o jehož judikát

---

<sup>234</sup> WARNECK, *Wiebke. Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku. Srovnávací přehled.* Online. Brusel: ETUI-REHS aisbl, Brusel, 2008. ISBN 978-2-87452-111-9. Dostupné z: <https://www.etui.org/sites/default/files/08%20Strike%20rules%20in%20the%20EU27%20R103%20%20CZ%20WEB.pdf>. [cit. 2024-02-23]. , s 64 ve spojení s zákon č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>235</sup> HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo.* 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9., s 69 - 72

<sup>236</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 13. 12. 2016, sp. zn. II. ÚS 1189/15

<sup>237</sup> Viz čl. 95 odst. 1 ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

se jedná. Přísnější mechanismus například při odchýlení se od rozhodovací praxe je u nejvyšších soudních instancí, které se chtějí odchýlit od svého vysloveného právního názoru. Ústavní soud se nálezu sp. zn. I. ÚS 403/03 vyslovil, že ačkoliv nejsou obecné soudy nižších stupňů vázány judikaturou vyšších instancí, měly by brát v potaz jejich závěry, obzvlášť ve složitých právních případech. Stabilitu právního řádu v souvislosti s judikaturou doplňuje nálezu Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 566/05, který podtrhává význam soudů ve vytváření důvěry občanů v právo jakožto atribut materiálního právního státu, neboť právě aplikace práva v konečném důsledku uvědomuje společnost o tom, co právo je a co není. V tomto směru podstatnou úlohu zaujímá i judikatura Ústavního soudu, který stojí mimo soustavu obecných soudů, jehož úkolem je ochrana ústavnosti a jeho judikatura by měla být respektována.

Ačkoliv se nejedná o závazný pramen práva a ani není vyloučeno judikaturně překonávat dané právní otázky, nelze judikaturu přehlížet.<sup>238</sup>

## **5.1 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019-47**

Spolek X, byl zájmovým sdružením právnických osob – nyní se jedná o spolek, figuroval prvotně ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, jelikož mu byl nejprve předložen návrh takovéto smlouvy, přičemž odmítl zahájit jednání o ní. Poté situace tedy přerostla ve zmiňovaný kolektivní spor, v rámci kterého prvotně dochází k určení osoby zprostředkovatele, ke kterému došlo až na základě rozhodnutí MPSV. Zprostředkovatel byl tudíž určen touto cestou. Spolek X – žalobce, se ovšem proti tomuto rozhodnutí bránil rozkladem, který byl MPSV zamítnut. Žalobce celou dobou totiž namítal, že není organizací zaměstnavatelů, nýbrž zájmovým sdružením právnických osob. MPSV v zamítnutí rozkladu zaujalo stanovisko, dle kterého je marginálním ukazatelem ke způsobilosti kolektivně vyjednávat jakožto organizace zaměstnavatelů reálné sdružování zaměstnavatelů právnickou osobou. V souladu s vyjádřením ministryně MPSV pracovní právní předpisy nestanoví speciální podmínky pro účast na kolektivním vyjednávání. Společenská smlouva a statut žalobce přímo nezakotvují kolektivní vyjednávání,

---

<sup>238</sup> HANUŠ, Libor. *K míře závaznosti soudní judikatury*. Právní rozhledy, 2007, č. 16, s. 575-582

ovšem ministryně se dle výkladu jejich obsahu domnívala, že teoreticky mohou vést sociální dialog, potažmo kolektivně vyjednávat, čemuž nasvědčoval i fakt, že s odborovou organizací již sociální dialog fakticky vedl. Žalobce proti tomuto rozhodnutí užil institutu správní žaloby adresované Městskému soudu v Praze, který žalobce shledal nezpůsobilým ke kolektivnímu vyjednávání a rovněž jej neklasifikoval jako organizaci zaměstnavatelů. Z těchto důvodů Městský soud v Praze vyslovil, že žalobce nenaplnuje podmínku právní formy a ani nesplňuje požadovaný účel, který vedl k jeho založení. Na základě těchto závěrů tudíž zrušil rozhodnutí o rozkladu, včetně rozhodnutí jemu předcházejícího. Při hodnocení právní formy soud vyhodnotil, že organizací zaměstnavatelů je v souladu se slovy zákonodárce výhradně sdružení založené dle ustanoveních zákona o sdružování a nemůže jí být odlišný typ sdružení fyzických a právnických osob, včetně zájmových sdružení právnických osob. Žalovaný – MPSV užil proti rozsudku mimořádného opravného prostředku proti rozsudku správního soudu, tj. kasační stížnosti, jelikož žalobce shledává způsobilým ke kolektivnímu vyjednávání s cílem uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

NSS podanou kasační stížnost zamítl a současně se vyjádřil i k závěrům Městského soudu v Praze, které uznal jen z části. Zásadní v každém případě je, že žalobce nelze dle názoru NSS vnímat jakožto organizaci zaměstnavatelů, což jej činí nezpůsobilým k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, jakožto výstupu kolektivního vyjednávání. Opačné stanovisko NSS zaujmul v kontextu právní formy, kterou neshledal jako důvod vedoucí k zamezení účasti na kolektivním vyjednávání. Stěžejní dle jeho názoru je právě účel, kvůli kterému právnická osoba vznikla, a i vykonávaná činnost, která směřuje k jeho naplnění. V podstatě by odlišná právní forma, kterou by mohlo být například zájmové sdružení právnických osob či spolek, která žádným jiným způsobem účast nevyklučuje, nepředstavuje překážku kolektivně vyjednávat, pokud takovýto subjekt má k vyjednávání skutečně vůli. V závěru tato právnická osoba pouze „sjednocuje“ zaměstnavatele, kteří ponese právní důsledky spojené s účastí na kolektivním vyjednávání každý sám za sebe. NSS se ztotožnil s názorem Městského soudu v Praze a zároveň vyloučil argument MPSV, kdy v souladu se zakládacími a interními dokumenty nebyl žalobce vytvořen s cílem kolektivně vyjednávat. Mimo jiné během celé kauzy projevoval svou vůli nevyjednávat. Ačkoliv žalobce vedl s odbory sociální dialog,

který byl dozajista neformálním, nelze tuto skutečnost dle NSS brát jako automatické předesílání i účasti na kolektivním vyjednávání.<sup>239</sup>

## **5.2 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83**

Předmětné rozhodnutí se týká kasační stížnosti podané odborovou organizací k rukám NSS, jakožto nejvyšší soudní instanci oblasti správního soudnictví, proti MPSV. Pro tento postup, jenž se uplatňuje ve správním soudnictví je charakteristická jednoinstančnost řízení, přičemž kasační stížnost je mimořádným opravným prostředkem proti rozhodnutí správního, to jest krajského soudu.<sup>240</sup>

Počátek kauzy tkví v kolektivním sporu o uzavření kolektivní smlouvy, který odborová organizace se zaměstnavatelem vedla. Z dostupné judikatury lze dovodit, že spor pokračoval v podání rozkladu, který ministryně MPSV zamítla, takže se odborová organizace rozhodla domáhat poskytnutí ochrany svým veřejným subjektivním právům prostřednictvím správní žaloby proti nezákonnému postupu u NSS. Žalobkyně se prvně obracela rovnou k NSS, který věc postoupil Městskému soudu v Praze z důvodu, že nebyl věcně příslušný k rozhodnutí o žalobě proti nezákonnému postupu.<sup>241</sup> Městský soud postoupenou žalobu odmítl, neboť jej neshledal jako věc, která by spadala do kompetence správních soudů. Proti tomuto rozhodnutí došlo k podání předmětné kasační stížnosti žalobkyní, tedy odborovou organizací a i žalovaným, kterým bylo MPSV. Oba stěžovatelé se v kasační stížnosti neztotožnili se závěrem Městského soudu v Praze a shodně problematiku související s ustanovením zprostředkovatele určili jakožto oblast regulace veřejného práva spadající do pole působení správních soudů. NSS vyjádřil souhlasné stanovisko s názorem stěžovatelů, přičemž věnoval pár slov i k pracovnímu právu, jakožto odvětví soukromoprávnímu, ve kterém se projevují i dopady právní úpravy veřejnoprávní. Ačkoliv je kolektivní vyjednávání skutečně reprezentováno rovnými podmínkami pro jednání mezi oborovými organizacemi a zaměstnavateli či organizacemi zaměstnavatelů, může do tohoto procesu

---

<sup>239</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019-47

<sup>240</sup> POTĚŠIL, Lukáš. 5. *Kasační stížnost při jednoinstančnosti správního soudnictví*. In: POTĚŠIL, Lukáš. *Kasační stížnost*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-899-3. s. 67. – 77.

<sup>241</sup> Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 3. 2015, č. j. Na 66/2015-11

v souladu s právní úpravou vstoupit i stát. Projev veřejné moci se zde projevuje právě při určení osoby rozhodce ze strany MPSV. Rozhodce v souladu s judikaturou představuje orgán veřejné moci sui generis, který je nadán vydávat autoritativní rozhodnutí v oblasti kolektivních sporů zavazující smluvní strany, které jsou vůči němu v pozici podřízenosti. NSS rovněž judikoval, že veřejná moc se projevuje i v případě určování osoby zprostředkovatele MPSV. Dle názoru NSS je podstatné rozlišovat, co je předmětem rozhodování, přičemž podstatné v tomto ohledu shledal právě dva směry, a to určení zprostředkovatele MPSV vedle výsledného rozhodnutí, kvůli kterému se zprostředkovatel ustanovuje. Z těchto úvah plyne následující, tj. návrh na řešení sporu ovlivňuje soukromoprávní oblast stran kolektivní smlouvy, pokud ji na základě něj uzavřou, kdežto určení zprostředkovatele nikoliv. V každém případě se nabízí ještě vyzdvihnout, že tento způsob pro určení soukromoprávní nebo veřejnoprávní sféry, která může být takovýmto postupem dotčena, se aplikuje i v případě vtažů MPSV a určení rozhodce, včetně rozhodcovy rozhodnutí, u nějž již přímo zákon o kolektivním vyjednávání výslovně určuje pravomoc civilních soudů dle OSŘ.

Na základě těchto úvah NSS vyslovil, že soukromoprávní sféra odborové organizace sice nebyla dotčena, mohla být ale zkrácena na svých veřejných subjektivních právech ve smyslu ustanovení § 65 odst. 1 SŘS, což zakládá pravomoc správních soudů, které jsou oprávněny rozhodnutí přezkoumat dle tohoto právního předpisu.<sup>242</sup>

### **5.3 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 10. 2016, č. j. 6 Ads 203/2016-44**

Předmětem této kasační stížnosti je podobný případ předcházejícímu uvedenému rozsudku, přičemž sám NSS zde v rámci své argumentace na něj dokonce odkazuje. V této kauze žalobu k Městskému soudu v Praze nepodala odborová organizace, nýbrž zaměstnavatel, který požadoval zrušení rozhodnutí, kterým ministryně MSVP zamítla rozklad, ve smyslu opravného prostředku proti rozhodnutí ústředního správního úřadu. Zaměstnavatel figuroval v kolektivním pracovním sporu o uzavření kolektivní smlouvy, přičemž ke stanovení zprostředkovatele, jakožto „prvotní“ fázi v řešení tohoto sporů došlo na základě

---

<sup>242</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83

rozhodnutí MPSV, vůči kterému byl podán právě zmiňovaný opravný prostředek. Zaměstnavatel se rozhodl podat správní žalobu, ve které požadoval zrušení rozhodnutí ministryně MPSV. Městský soud v Praze jej usnesením odmítl, protože usoudil, že předmětná věc nespadá do oblasti správního soudnictví. Při své úvaze vycházel zejména z úvodního ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání, na základě kterého dovedl, že stát respektive MPSV pouze poskytuje patřičnou součinnost, ve smyslu určení zprostředkovatele, aby mohlo dojít k uzavření příslušné kolektivní smlouvy. Svůj argument ještě podložil procedurou, která se uplatňuje po řízení před rozhodcem, kdy přímo ze zákona o kolektivním vyjednávání vyplývá pravomoc krajských civilních soudů změnit nebo zrušit rozhodnutí rozhodce, přičemž se tento postup řídí ustanoveními OSŘ. V usnesení Městský soud v Praze ještě odkázal na pátou část OSŘ se slovy, že obsahuje procesní postup pro obranu práv žalobce.<sup>243</sup> Žalobce ( v souladu s kasační stížností dále „stěžovatel“ ) se s tímto závěrem ovšem neztotožnil, tudíž užil mimořádného opravného prostředku kasační stížnosti, jelikož dle něj tímto postupem došlo k zásahu do veřejných subjektivních práv. Své tvrzení založil například na specifické povaze právního odvětví pracovního práva, které dozajista obsahuje zásady, které jsou charakteristické pro právo soukromé, ale zahrnuje i ty, které jsou spojovány s právem veřejným. V souladu s jeho argumentací se tento specifický rys pracovního práva projevuje v rovině, kdy do kolektivního pracovního sporu vstoupí stát. Stěžovatel shledal nutným odlišit návrh zprostředkovatele na vyřešení kolektivního sporu, včetně následného postupu, které shledává jako prvky zasahující do oblasti soukromého práva. Naopak určením zprostředkovatele se v soukromoprávní sféře dotčen necítil. Svou argumentaci ještě upevnil referencí na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83.

Při posuzování pravomoci správních soudů NSS v podstatě odkázal na svůj rozsudek ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83, přičemž cituje svou odpověď na možné dotčení veřejných subjektivních práv určením osoby rozhodce. NSS v podstatě potvrdil tento předcházející judikát, kdy neshledal potřebu nesetrvat

---

<sup>243</sup> Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 9. 8. 2016, č. j. 6 A 139/2016-30

na svém již vysloveném názoru, který je mimo jiném obsahem předchozího judikátu v této práci.<sup>244</sup>

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

Nejvyšší soud (dále jen „NS“), rozhodoval o dovolání odborové organizace směřující proti zaměstnavateli, která se domáhala určení platnosti kolektivní smlouvy a plnění závazků z kolektivní smlouvy. Žalobkyně, tj. odborová organizace, se domáhala vyslovení platnosti kolektivní smlouvy, na základě čehož požadovala, aby byl žalovaný, tj. zaměstnavatel, povinen řídit se sjednaným obsahem do doby, než bude nahrazena novou kolektivní smlouvou. Prvotně se žalobkyně obrátila na okresní soud, který řízení zastavil a poukázal na prioritní řešení kolektivních sporů před zprostředkovatelem, potažmo rozhodcem s odkazem na zákon o kolektivním vyjednávání. Žalobkyně se proti usnesení odvolala, přičemž odvolací krajský soud se s výroky okresního soudu ztotožnil a vyzdvihnul způsob, jakým se mají řešit kolektivní spory v souladu ustanovením zákon o kolektivním vyjednávání, kdy v tomto případě soudy nedisponují dostatečnou pravomocí. Proti tomuto rozhodnutí se žalobkyně rozhodla užít dovolání, ve kterém odmítla stanovisko krajského soudu a dle zákona o kolektivním vyjednávání učinila závěr o zprostředkovateli, potažmo rozhodci, který má zejména pomoci kolektivní spor vyřešit, kdy rozhodce navíc nedisponuje pravomocí určit platnost kolektivní smlouvy závazně. Vzhledem k tomu, že v souladu s jejím slovy šlo zejména o určení platnosti smlouvy, dovodila příslušnost civilních soudů dle OSŘ.

NS ve svém rozhodnutí věnoval pozornost i členění pracovněprávních sporů na individuální a kolektivní, na základě čehož demonstroval způsob, jakým se kolektivní pracovněprávní spory mají v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání řešit. Potvrdil řešení kolektivních pracovních sporů, zahrnující závazky z kolektivní smlouvy, v rámci kterých jsou eliminovány civilní soudy. Vyslovil se k řízení před zprostředkovatelem, které má být dozajista prvotním postupem v řešení sporů řízení, po kterém může následovat řízení před rozhodcem. Až za předpokladu, že rozhodnutím rozhodce nedojde k satisfakci jedné

---

<sup>244</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 10. 2016, č. j. 6 Ads 203/2016-44



ze smluvních stran, může začít ve sporu figurovat soud, který následně může jeho rozhodnutí změnit nebo zrušit v případě, pokud odporuje právním předpisům či kolektivním smlouvám. NS ve svém rozhodnutí potvrdil, že předmět sporu měl charakter zcela zřejmě kolektivního sporu týkající se plnění závazků z kolektivní pracovní smlouvy. Žalobkyně se nedomáhala změny nebo zrušení rozhodnutí žalobce pro rozpor s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, nemohli civilní soudy o jejím nároku rozhodnout. NS tedy potvrdil usnesení okresního soudu, které shledal správným. Nelze v tomto případě věc projednat, natož vznést rozhodnutí, jelikož zde absentuje pravomoc soudu a hovoříme tudíž o podmínce řízení, kterou není možné odstranit.<sup>245</sup>

## **5.5 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 3509/2022-687**

Předmětný rozsudek se týká dovolání adresovaného k rukám NS, které bylo podané akciovou společností Deza (dále také „žalovaná“), která byla prvotně v rámci řízení před okresním soudem žalována Odborovým svazem KOVO (dále také „žalobce“). Žalovaná neshledala tuto odborovou organizaci legitimní k jejímu působení, a tudíž se Odborový svaz KOVO obrátil na soud a požadoval, aby vyslovil, že u ní působí jakožto odborová organizace. Žalobce tento způsob označil jako zásah do práva na svobodné sdružování ve smyslu odborových organizací. Žalobce totiž ještě před tím, než situace vyústila v soudní spor adresoval žalované dopis, ve kterém ji vyrozuměl o tom, že splňuje podmínky stanovené pro působení odborových organizací ve smyslu § 286 zákoníku práce a deklaroval složení výboru seskupení členů, přičemž za odborovou organizaci má jednat jmenovitě určená osoba. Tyto skutečnosti právě žalovaná zpochybnila. Žalovaná proti žalobě argumentovala například stanovami, právní subjektivitou a reálným důvodem vzniku žalobce, na základě čehož navrhla žalobu zamítnout. Poté následovala komplikovaná série řešení věci před okresním a krajským soudem, jelikož žalobu nejprve okresní soud zamítl, poté byla věc vrácena vyšší soudní instancí k dalšímu řízení. V tomto případě došlo opět k zamítnutí žaloby okresním soudem. Z hlediska této kauzy je důležité vyzdvihnout rozsudek krajského soudu (rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 21. 6. 2022, č. j. 16 Co 87/2022-646),

---

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

který vyslovil působení Odborového svazu KOVO jakožto odborové organizace u akciové společnosti Deza. Krajský soud shledal veškeré podmínky, které jsou podstatné pro počátek působení odborové organizace u zaměstnavatele ze splnění. Dle názoru soudu totiž v okamžiku doručení dopisu vše korespondovalo s ustanovením zákoníku práce, tedy s § 286 odst. 3 a 4. Vzhledem ke skutečnosti, že stanovy odborové organizace byly veřejně přístupné ve sbírce listin, a to v souladu s aktuální právní úpravou, nebylo nezbytné, aby při oznámení zaměstnavateli své stanovy k dopisu připojoval či jej vyrozuměl o tom, kde je má dohledat. Dle názoru soudu byla bezpředmětnou námitka týkající se právní formy a právní subjektivity odborové organizace, přičemž jej vyložil jako otázku spadající čistě do autonomních věcí žalobce, která nebrání působení u zaměstnavatele. Žalovaná dále argumentovala a shledávala za problematické, aby v souladu s dopisem, který jí byl adresován společně jednala s jmenovitě určeným zástupcem, a i výborem seskupení členů. Před krajským soudem tato námitka rovněž neobstála, neboť na základě doručeného dopisu u žalované dovedl, že u ní, jakožto u zaměstnavatele působí právě tento orgán odborové organizace a navenek je zastupovaný jmenovitě určeným zástupcem, přičemž není relevantní okolnost, že není u žalované zaměstnán.

Se závěry, které v rozsudku krajský soud vymezil žalovaná nesouhlasila a podala dovolání. NS však dovolání zamítl a potvrdil správnost rozsudku krajského soudu. Předmětem zkoumání NS bylo zejména zodpovězení: „...*zda je povinností odborové organizace přiložit k oznámení o splnění podmínek působení u zaměstnavatele své stanovy, či jinak na ně odkázat, jsou-li tyto obsaženy ve sbírce listin ve veřejném rejstříku...*“<sup>246</sup> NS se vyslovil, že s ohledem na skutečnost, dle které stanovy byly veřejně přístupné k nahlédnutí v době, ve které žalované adresoval žalobce oznámení o splnění podmínek o jejím vzniku, nemusel ji informovat o tom, že je má dohledat ve veřejném rejstříku a ani neměl povinnost přiložit jej do dopisu. NS zaobalil kauzu s odkazem na apel vyplývající ze zákona, jímž je princip formální publicity.<sup>247</sup>

---

<sup>246</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 3509/2022-687, opis citace

<sup>247</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 3509/2022-687

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

Ústavní soud, coby negativní zákonodárce zrušil tehdejší ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání ve svém nálezu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02.

52 poslanců Poslanecké sněmovny iniciovalo návrh na zrušení tohoto ustanovení, na jehož základě bylo možné rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně MPSV právním předpisem, i na nečleny organizace zaměstnavatelů nezúčastněných na jejím uzavření. Svou argumentaci opřeli například na rozporu s čl. 1 Ústavy, na jehož základě je Česká republika demokratickým právním státem, který ctí svobodu vůle při vstupování do soukromoprávních vztahů, přičemž právě v tomto směru skupina poslanců shledávala „kámen úrazu“. Takovéto rozšíření klasifikovali jako omezení svobodné vůle smluvní strany rozhodnout se, zda se zaváže danou smlouvou, neboť kolektivní smlouvu skupina poslanců přiřazuje k soukromému právu. Poslanci v návrhu předestřeli další důvody, proč se k Ústavnímu soudu obrací, přičemž problém shledávali například i v nemožnosti obrany zaměstnavatele proti rozšířené kolektivní smlouvě vyššího stupně. Dále navrhovatel, tj. skupina poslanců, vytýkal formulaci a srozumitelnost textu příslušného paragrafu. V neposlední řadě dle navrhovatele tímto postupem při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně docházelo k porušování práva svobodného sdružování.

Ústavní soud se při hodnocení kolize práv vyplývajících z čl. 6 Evropské sociální charty<sup>248</sup>, článku 1 Ústavy<sup>249</sup>, článku 27 Listiny<sup>250</sup> s vlastnickým právem vyplývajícím z článku 11 Listiny. Svobodná vůle strany uzavřít smlouvu je totiž odvozována právě od práva vlastnického. Při posuzování střetu se Ústavní soud řídil určitým postupem, označovaný jako princip proporcionality, dle kterého se následně vyvozuje, zda má přednost základní lidské právo či svoboda, nebo naproti tomu stojící veřejný statek. Kolize je tedy hodnocena dle těchto kritérií: vhodnost, potřebnost, závažnost. Ústavní soud se vyslovil, že kolektivní vyjednávání a následné rozšiřování závaznosti kolektivních smluv představují

---

<sup>248</sup> Zakotvuje právo zaměstnanců a zaměstnavatelů právo na kolektivní vyjednávání.

<sup>249</sup> Článek zakotvuje demokratickou orientaci České republiky společně s úctou k právům a svobodám.

<sup>250</sup> Jeho předmětem úpravy je právo svobodně se sdružovat za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů, nezávislý vznik odborových organizací na vůli státu atd.

důležitý nástroj k zachování sociálního smíru a zároveň splňuje podmínky vhodnosti a potřeby. V nálezu Ústavní soud rozebral i existenci institutu rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, který neshledal problematickým a připustil možný střet vlastnického práva s veřejným statkem, ovšem za předpokladu dodržení daných požadavků. Při upřednostnění veřejného statku před právem vlastnickým, musí být splněn princip reprezentativnosti systému kolektivního vyjednávání. Dalším kritériem, který tvoří součást právě principu proporcionality, je minimalizace rozšiřování kolektivních smluv, přičemž by se měla extenze omezovat výhradně na mimořádné situace, u nichž se jedná o nutný postup z hlediska veřejného zájmu. Ústavní soud došel k závěru, že toto ustanovení nenaplnuje podmínky proporcionality, právě z toho důvodu, že tyto uvedené požadavky v zákonné úpravě absentují a tudíž činí § 7 zákona o kolektivním vyjednávání v kolizi s čl. 11 a čl. 26 Listiny společně s čl. 4 odst. 4 Listiny. Navrhovatel rovněž vytýkal i způsob, jakým se kolektivní smlouva vyššího stupně rozšiřovala na další zaměstnavatele. Extenze byla tedy realizována prostřednictvím vyhlášky MPSV, která v příloze obsahovala jmenovitě označené konkrétní zaměstnavatele, které měla zavazovat. Ústavní soud vyslovil, že pro právní předpis je charakteristická obecnost a v tomto případě byly subjekty konkrétně vymezeny, což je naopak charakteristické pro akty aplikace práva. Přesně v tomto směru bylo ustanovení také problematické, jelikož právní předpis, který obsahuje individuální regulaci, zároveň vylučuje, aby se tyto subjekty mohli následně domáhat soudní obrany, což odporuje principu právního státu. Ústavní soud judikoval, že napadené ustanovení nenaplnuje podmínku úplnosti, jelikož zde absentuje reprezentativnost kolektivního vyjednávání včetně mimořádného užití tohoto institutu. Ústavní soud shledal rozpor s ustanoveními v Listině a Ústavě a § 7 zákona o kolektivním vyjednávání zrušil.<sup>251</sup>

Lze říci, že tímto nálezem Ústavní soud přestřel možné ukazatele pojetí budoucí, dnes již stávající, právní úpravy. Současný právní rámec pro rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně nalezneme pod § 7 zákona o kolektivním vyjednávání a umožňuje rozšířit závaznost kolektivních smluv vyššího stupně pro další zaměstnavatele s převažující činností v příslušném odvětví na základě návrhu smluvních stran jakožto sdělení MPSV. Zároveň musí být dodržena

---

<sup>251</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 40/02, ze dne 11. 6. 2003

reprezentativnost smluvních stran, která je výslovně zakotvena pod odstavcem 2 a znamená to, že smluvní strana zaměstnává či zastupuje nejvyšší počet zaměstnanců.<sup>252</sup>

## 6 Úvahy de lege ferenda

Co se týká úpravy zákona o kolektivním vyjednávání autorka práce řadu ustanovení neshledává kompletní, potažmo ucelené. Za problematické považuje zejména situace, kdy v kolektivních pracovních sporech figuruje MPSV jako orgán nadaný vrchnostenskou pravomocí, který svým rozhodnutím může zasáhnout do veřejných subjektivních práv stran, kdy dochází ke stanovení zprostředkovatele nebo rozhodce. Vzhledem ke skutečnosti, že zákon o kolektivním vyjednávání výslovně zakotvuje následnou pravomoc civilních soudů při návrhu na změnu nebo zrušení rozhodnutí rozhodce a přezkumu zákonnosti stávky, kdy v obou případech krajský soud postupuje dle ustanovení OSŘ, autorka práce shledává deficit regulace ve vztahu k správním soudům. Autorka totiž usuzuje, že by nebylo nadbytečné do zákona o kolektivním vyjednávání zakotvit odkaz rovněž na správní řád (ve smyslu podání řádného opravného prostředku proti rozhodnutí ústředního správního úřadu), potažmo SŘS (jako následná teoretická možnost obrany proti rozhodnutí ústředního správního úřadu). Opět lze tuto tezi demonstrovat soudní judikaturou, dle které nebylo v praxi snadnou záležitostí určit sféru práv, tj. rozlišit subjektivní soukromá či subjektivní veřejná práva, na základě čehož je dovozována pravomoc civilních nebo naopak právě správních soudů. Autorka tím pádem usuzuje, že kdyby došlo k doplnění absentujícího ustanovení v zákoně o kolektivním vyjednávání odkazem na správní řád, potažmo SŘS, vzešel by na povrch více zřetelný směr působení a tím pádem by byla snazší volba postupu v souladu s SŘS.

Dalším deficitem právní úpravy zákona o kolektivním vyjednávání je dle autorky práce právní úprava kolektivních smluv, jakožto výstup kolektivního vyjednávání i a možným předmětem kolektivního sporu. V tomto směru je

---

<sup>252</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

relevantní vyzdvihnout právní úpravu v slovenském zákoně o kolektivním vyjednávání, který pojímá i regulaci kolektivních smluv<sup>253</sup>. I v České republice byla úprava kolektivních původně zahrnuta do zákona o kolektivním vyjednávání<sup>254</sup>, přičemž změna nastala přijetím zákona č. 264/2006 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce<sup>255</sup>, jež souvisela právě s novým zákoníkem práce v roce 2006. Tímto zákonem došlo k vypuštění ustanovení v zákoně o kolektivním vyjednávání, které regulovaly legislativní rámec kolektivních smluv a přesunuly se do nového zákoníku práce. Celková současná dikce právní úpravy institutu kolektivní smlouvy se autorce zdá chaotická a nekonzistentní. V souvislosti se stávající úpravou si autorka dokáže představit dva možné způsoby, jakými lze toto specifikum pracovního práva regulovat. Jak bylo v podkapitole „kolektivní smlouva“ avizováno, zákonodárce v aktuálním zákoníku práce konkrétně nevyslovuje, co by mělo být přesně obsahem kolektivní smlouvy, přičemž se zde do určité a omezené míry jednak projevuje zásada legální licence<sup>256</sup> kdy naproti tomu stojí určité otázky, které lze naopak stanovit výhradně kolektivní smlouvou. Napříč tomu je možné vydedukovat potencionální obsah kolektivních smluv z jednotlivých ustanovení napříč zákoníkem práce. V souvislosti s touto skutečností se autorka domnívá, že by bylo vhodné, aby zákoník práce obsahoval jedno ucelené ustanovení s demonstrativním výčtem, co lze kolektivní smlouvou upravit, byť alespoň rámcově.<sup>257</sup> První pojetí právní úpravy kolektivních smluv dle autorky práce by tedy mohlo být v zákoníku práce, přičemž by bylo doplněné o zmíněné minimální vymezení rámcového obsahu kolektivních smluv, nebo v druhém případě přesunout rovnou komplexní úpravu kolektivních smluv výhradně do zákona o kolektivním vyjednávání, jakožto *lex specialis*, obdobně jako tomu bylo úplně v počátku, kdy tento právní předpis vstoupil v účinnost. Dle autorčina pohledu se jeví, že z hlediska systematického uspořádání zákona upravující kolektivní vyjednávání by bylo přínosnější zakotvit úpravu kolektivních smluv do zákona o kolektivním vyjednávání, neboť se přece jen jedná o institut

---

<sup>253</sup> Viz. zákon č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivnom vyjednávání, § 2 - § 6

<sup>254</sup> Viz zákon č. 2/1992 Sb. Znění účinné od 1. 2. 1991 do 31. 12. 1991

<sup>255</sup> Část padesátá druhá zákona č. 264/2006 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce

<sup>256</sup> Smluvní strany jsou v tomto směru limitovány §4a odst. zákoníku práce ve spojení s § 23 odst.1 zákoníku práce ( BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8. s. 161 – 167 .)

<sup>257</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8. s. 161 – 167

silně spjatý se samotným procesem vyjednávání o jejím uzavření, potažmo řešení sporů vzniklých s jejím uzavíráním či plnění závazků z ní vyplývajících.

Kolektivní vyjednávání je bezpochyby významným institutem pro zachování sociálního smíru, přičemž je spojován primárně s odborovými organizacemi, které k němu mají výhradní právo na straně zaměstnanců. Jak bylo avizováno, právo na odborové sdružování vyplývá z LZPS, kdy se každý může svobodně sdružovat v odborových organizacích a k jejich omezení může dojít výhradně zákonem. V tomto směru autorka práce shledává za velmi zajímavé výslovné zakotvení práva na kolektivní vyjednávání v rámci zmiňovaného právního řádu Slovenské republiky na úrovni ústavních zákonů, tj. Ústavy Slovenské republiky. S takovouto koncepcí se autorka práce ztotožňuje a je jí vícero nakloněna než „ochuzené“ české úpravě. Konkrétní zakotvení tohoto výsostného práva odborových organizací na úroveň ústavních zákonů totiž podtrhne jeho význam a důležitost, včetně vyzdvižení vážnosti odborových organizací. Jak i zmiňovaná judikatura napovídá, v nejednom případě došlo k zpochybnění práva odborové organizace kolektivně vyjednat.

V souvislosti s osvětlením průběhu kolektivního vyjednávání byla předestřena zákonem určená nejdelší možná lhůta pro písemné vyjádření odpovědi druhé smluvní strany k návrhům kolektivní smlouvy, které nepřijala. Tato doba činí sedm pracovních dnů za předpokladu, že si strany společně neujednají lhůtu odlišnou. I v podkapitole „proces kolektivního vyjednávání“ byla vyslovena teze o nedostatečnosti této lhůty. V souvislosti s názory napříč odbornou veřejností tento názor vyplývá z komentářové literatury od Pichrta, který avizuje, že: „*V praxi se bohužel takto zákonodárcem zvolená minimální doba ukazuje jako nevhodná, neboť je v mnohých případech pro kvalifikovanou reakci příliš krátká. Často se strany nejsou schopny dohodnout na jejím prodloužení. Naopak mnohdy dochází na poukazování na skutečnost, že druhou smluvní stranou nebyla dodržena zákonem stanovená lhůta, což může přinášet negativní důsledky pro proces kolektivního vyjednávání ihned na jeho začátku.*“<sup>258</sup> Naproti tomu slovenský zákonodárce stanovuje tuto zákonem určenou lhůtu podstatně delší, a to na 30 dnů. Stejně jako v českém právním prostoru je i na Slovensku možné, aby smluvní strany

---

<sup>258</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opis citace

společným koncensem určily bodu odlišnou.<sup>259</sup> Autorka práce v tomto případě ztotožňuje s názorem Pichrta, neboť v praxi takovéto stanovení doby pro vyjádření souhlasu za předpokladu, že si strany neurčí lhůtu odlišnou, jeví jako velmi krátká doba. Nasvědčuje tomu i fakt, že zmiňovaný slovenský zákon o kolektivním vyjednávání lhůtu vymezuje podstatně delší.<sup>260</sup>

## Závěr

Cílem této diplomové práce byla analýza právní úpravy kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů. Oba tyto právní instituty se úzce pojí s odborovými organizacemi, které v procesu kolektivního vyjednávání, na které může potažmo navazovat kolektivní spor, hrají zásadní roli. Disponují totiž exklusivním právem účastnit se v tomto procesu na straně zaměstnanců.

První kapitola je věnována historickému exkurzu, který reflektuje souvislosti vedoucí ke vzniku kolektivního vyjednávání. Kolektivní pracovní právo jakožto určitá část práva pracovního prošlo dozajista komplikovanou genezí, neboť historické milníky, které se udály na území současné České republiky, silně determinovaly právní rámec právní úpravy. Ačkoliv by se právo svobodného sdružování v odborových organizacích mohlo jevit jako právo zakořeněné hluboko v historii, neboť bývá v okleštěném slova smyslu spojováno s obdobím starověku, ke skutečnému svobodnému sdružování došlo de facto až po sametové revoluci. Až v souvislosti s orientací České republiky k demokratickým zásadám, došlo k zakořenění jednoho právního předpisu, který doposud reguluje kolektivní vyjednávání a kolektivní spory. Mohlo by se jevit, že tato kapitola cílí na vývoj právní úpravy ze široka ve spojení s právem sdružování se v odborových organizacích. Stěžejním pilířem je fakt, že odborové organizace jako takové nebyly institutem právem dovoleným či svobodným. Až v souladu s uzákoněním práva sdružovat se v odborových organizacích, se vykrystalizovalo samotné právo kolektivně vyjednávat s cílem uzavřít kolektivní smlouvu.

Druhá kapitola je jednou ze stěžejních kapitol práce, neboť cílí na kolektivní vyjednávání jako takové, ale i další navazující oblasti pro srozumitelné uchopení

---

<sup>259</sup> § 8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Zb., zákon o kolektivním vyjednávání

<sup>260</sup> PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0. § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání



materie. Vymezení postavení kolektivního pracovního práva a jeho zařazení v rámci pracovního práva, jakožto samostatného právního odvětví napovídá, že kolektivní vyjednávání je spjata právě s touto relativně samostatnou částí. Pomocí osvětlení spojitosti kolektivního vyjednávání s kolektivním pracovním právem bylo možné postoupit k pramenům kolektivního vyjednávání hned na třech úrovních, a to mezinárodní, evropské a vnitrostátní. Lze tvrdit, že mezinárodní právní úprava ovlivnila současnou podobu právní úpravy, jelikož jak samotná první kapitola napovídá, normotvůrci se orientovali jednak na soulad nové právní úpravy s mezinárodními prameny a rovněž se snažili pojmout zásady z nich vyplývajících do nově vypracovávaných zákonů. Proto je autorka vyzdvihla již v počátku vymezení právních pramenů. Legislativní rámec je v současnosti ovlivněn i normotvorbou Rady Evropy a Evropské unie. Jejich legislativní činnost je popsána v podkapitole evropské právní prameny. Tato část se orientuje hlavně na legislativní dokumenty Evropské unie, které do jisté míry v určitém směru determinují podobu českého právního řádu. V tomto ohledu poslední stupeň v diplomové práci představují vnitrostátní právní prameny, přičemž jsou zde popsány všechny stěžejní právní prameny České republiky. V této části se autorka dostala již k zásadnímu právnímu předpisu z hlediska kolektivního vyjednávání, díky kterému lze osvětlit veškeré podstatné instituty, ale i samotný proces v souladu s cílem diplomové práce. Vymezení pojmu kolektivní vyjednávání objasnilo současné jeho pojetí v souladu s optikou zákona o kolektivním vyjednávání, neboť se může pojit s terminologicky zaváděcím pojmem, kterým je právě sociální dialog. V souladu s postupnou gradací textu a prohlubování tématu se autorka dopracovala k vytyčení subjektů, které jsou oprávněné v praxi kolektivně vyjednávat a uzavřít kolektivní smlouvu. Jejich vymezení se jeví jako podstatné právě s avizovaným zaváděcím termínem sociální dialog, neboť toho se může účastnit řada dalších subjektů. Odlišnost těchto pojmů primárně tkví v rozdílech, které je nutné mít pro rozlišování těchto pojmů na paměti. Rozdíl v tomto směru je potřeba spatřovat i v případné součinnosti státu, který sice zákon o kolektivním vyjednávání hned v úvodním ustanovení zmiňuje, ale výsledný výstup nemá závaznou povahu i pro další subjekty mimo ty, které ji uzavřely. Následné vytyčení samotného procesu kolektivního vyjednávání bylo posuzováno zejména dle § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Jedná se v podstatě o stěžejní ustanovení, neboť zaobaluje celý postup při vyjednávání kolektivních smluv. Zákonodárce byl

v tomto směru poněkud stručný, neboť celý proces vytyčil v jednom paragrafu. Nutno ovšem podotknout, že autorka tento fakt neshledává jako negativum, jelikož jsou dle jejího názoru srozumitelně formulována a jasně upravují postup, jak má kolektivní vyjednávání probíhat. Jediný deficit napříč právní úpravou kolektivního vyjednávání shledala v době, ve které se má druhá smluvní strana vyjádřit k těm návrhům v kolektivní smlouvě, které nepřijala, což je ovšem hlouběji nastíněno v úvahách de lege ferenda. Autorka zejména usilovala o popis průběhu kolektivního vyjednávání optikou zákona o kolektivním vyjednávání, neboť se domnívá, že pouze díky němu lze naplnit stanovený cíl diplomové práce. Kolektivní smlouvu lze vnímat jako stěžejní důvod pro zahájení kolektivního vyjednávání, potažmo může být i důvodem pro řešení kolektivního sporu. Tento institut je charakteristickým prvkem pracovního práva a její objasnění autorka vnímá jako podstatný atribut v souvislosti s charakterem kolektivních sporů.

Čtvrtá kapitola se již věnuje druhé dominantní části práce, a to kolektivním sporům. Jejich těžiště se rovněž nachází v zákoně o kolektivním vyjednávání, poroto byly posuzovány výhradně v souladu s ním za cílem analyzovat jejich právní úpravu. V úvodu kapitoly je rozebráno obecné pojetí kolektivních sporů vedle sporů individuálních a samotné dělení právě sporů kolektivních v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání. Následné podkapitoly již vysvětlují samotné řízení před zprostředkovatelem a následně před rozhodcem. V případě prvotního určení zprostředkovatele a rozhodce zákonodárce ponechává prostor pro vůli stran, které si mohou zprostředkovatele, potažmo rozhodce určit sami. Autorce práce se v tomto kontextu úmysl zákonodárce jeví jako vhodný postup řešení. Smyslem kolektivního vyjednávání má být zejména svoboda vůle a skutečný chtíč kolektivně vyjednat, což reflektují i vybraná soudní rozhodnutí v podkapitole judikatura, přičemž tento fakt i zaobaluje postup uplatňovaný v rámci řešení kolektivních sporů. V tomto ohledu zákonodárce omezil řešení kolektivních sporů před soudy pouze na jeho dílčí úseky. Autorce práce nezbyvá nic jiného než se opět ztotožnit s takto zvolenou právní úpravou, přičemž ale shledává v souvislosti s ní deficit při řešení daných minimálních otázek právě před soudy. Na základě analýzy právní úpravy, kdy do kolektivního sporu může vstoupit MPSV rozhodující vrchnostenskou pravomocí shledává autorka práce jako negativum právní úpravy absentující odkaz na správní řád, potažmo SŘS. V úvahách de lege ferenda je předestřena možná úprava, která by se autorce práce jevila jako více logická, neboť

i sám zákon o kolektivním vyjednávání výslovně odkazuje na OSŘ. I za pomoci kapitoly judikatura lze demonstrovat, že uzákonění tohoto odkazu by mohlo zjednodušit postup při hodnocení rozhodované kauzy a tím určit, zda by ve věci měl rozhodovat civilní nebo správní soud. Tuto kapitolu v závěru zaobalují části věnované stávce a výluce, jakožto dva krajní prostředky, které zákon o kolektivním vyjednávání v rámci kolektivního sporu umožňuje za naplnění daných předpokladů užít.

Pátá kapitola se zabývá právní úpravou kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů na území Slovenské republiky. V počátku této kapitoly je osvětleno kolektivní vyjednávání, včetně právního rámce, který jej reguluje. Právo kolektivně vyjednat výslovně pramení již z ústavních zákonů, čímž se slovenská právní úprava od české odlišuje. V tomto směru autorka práce spatřuje za místné podtrhnutí významu kolektivního vyjednávání i na zmiňované úrovni ústavních zákonů. Další odlišnost je navíc zákonná úprava tripartitního sociálního dialogu, která je v českém právním prostoru pouze zmíněna v úvodním ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání. V tomto ohledu autorka shledává právní úpravu v českém právním řádu dostatečnou, neboť výsledek tripartitního jednání není závazný výstup i pro další subjekty mimo ty, které jej uzavřely. Tudíž neshledává potřebu vydat speciální zákon, který by jej měl regulovat. Navzdory tomu, ani na demonstrované Slovenské republice nejsou výstupy tripartitního sociálního dialogu závazné pro další subjekty. Odlišnost právní úpravy kolektivních sporů na Slovenské republice tkví i ve věcné příslušnosti civilních soudů. Následně tato kapitola líčí proces vyjednávání, na který navazuje i analýza kolektivních sporů, včetně stávky a výluky. Až na drobné rozdíly, je slovenská právní úprava kolektivního vyjednávání, a i kolektivních sporů velmi podobná české.

V kapitole šesté, se autorka práce věnovala osvětlení relevantní judikatury. V jejím počátku je věnováno pár slov k postavení judikatury napříč českým právním řádem, na základě čehož lze demonstrovat její význam. I ve vybraném judikátu totiž navrhovatelé a soud odkazovali na předcházející rozhodnutí, které bylo vystavěno na opodstatněné argumentaci, a tudíž soud v daném případě jej shledal jako důležité vodítko pro rozhodnutí dané kauzy. Popsané judikáty navíc podkládají autorčinu tezi o vhodnosti zakotvení odkazu na správní řád, potažmo SŘS, neboť soudy během posouzení pravomoci soudu váhaly při jejím určování. Jedním je i nález Ústavního soudu, který coby negativní zákonodárce zrušil tehdejší

ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání, což autorka v kontextu tématu práce považuje za významný atribut pro současné znění zákona o kolektivním vyjednávání, který je z hlediska naplnění vytyčeného cíle diplomové práce nejdůležitějším ukazatelem.

V poslední kapitole autorka na základě získaných poznatků uvádí své úvahy *de lege ferenda* v kontextu znění stávající právní úpravy. Dá se říci, že její jeden z největších úsudků ve spojitosti s analýzou kolektivních sporů našla v absentujícím ustanovení, které by odkazovalo na správní řád, respektive SŘS ve spojitosti, kdy v kolektivním sporu figuruje MPSV. Autorka několikrát předesílá, že zákon o kolektivním vyjednávání ve svém aktuálním znění odkazuje na OSŘ, a tudíž se domnívá, že doplnění avizovaného chybějícího ustanovení by vyplnilo úskalí související s určením pravomoci soudů, tj. správních nebo civilních a učilo by zákonem předestřený postup více zřetelný. Další deficit současné právní úpravy autorka shledala v systému úpravy kolektivních smluv, který se prolíná mezi *lex generalis* zákoníkem práce a *lex specialis* zákona o kolektivním vyjednávání. V tomto ohledu si autorka dovede představit dva možné způsoby, kterými by bylo možné tento institut v právní úpravě zakotvit. Jednak si dovede představit ponechání předmětné regulace v zákoníku práce, kde by ovšem bylo alespoň rámcově doplnění chybějícího ustanovení, které by alespoň demonstrativně nabízelo, co může být teoreticky obsahem kolektivní smlouvy. Nebo druhá možná teze, kdy by v ideálním případě došlo k přesunutí celé této úpravy kolektivních smluv do zákona o kolektivním vyjednávání. Autorka se totiž domnívá, že by orientace v právních předpisech byla tak více přehledná. Dále usuzuje, že by právo kolektivně vyjednat mohlo být výslovně ukotveno v LZPS, která v českém právním řádu přináší výčet základních lidských práv a svobod. Takováto koncepce by dle jejího názoru zřetelně podtrhla význam tohoto institutu, včetně jeho důležitosti. K tomuto závěru jí přiměla komparace s regulací kolektivního vyjednávání na Slovenské republice, včetně judikatury, která dokládá, že toto právo bylo zpochybněno. Kapitulu uzavírá výtkou ke lhůtě, která je stanovena pro písemné vyjádření odpovědi druhé smluvní strany k návrhům kolektivní smlouvy, které nepřijala. Dle autorčina pohledu je krátká a bylo by vhodné jej prodloužit.

Cílem této diplomové práce byla analýza právní úpravy kolektivního vyjednávání a kolektivních sporů. Těžiště této práce se proto nachází v zákoně

o kolektivním vyjednávání, který autorka práce vnímá jako nejdůležitějšího ukazatele pro naplnění stanoveného záměru. Až na drobné výtky, které autorka při naplňování cíle shledala, nebrání v tvrzení, že řadu institutů zákonodárce pojal vhodně. Ačkoliv je tento právní předpis poměrně krátkým, pojetí procesu kolektivního vyjednávání se jí jeví jako dostatečné. Naopak tomu není ani u kolektivních sporů, kde sice našla drobné nedostatky, ale v závěru skutečné jádro jejich řešení normotvůrce pojímá správným způsobem.

## Seznam zkratk

**RHSD** Rada hospodářské a sociální politiky

**MOP** Mezinárodní organizace práce

**LZPS** Listina základních práv a svobod

**ObčZ** zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

**ČMKOS** Českomoravská konfederace odborových svazů

**ASO** Asociace samostatných odborů

**vyhláška MPSV č.16/1991 Sb.** vyhláška č. 16/1991 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

**vyhláška MF č. 114/1991 Sb.** vyhláška č. 114/1991 Sb., ministerstva financí České republiky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem

**MPSV** Ministerstvo práce a sociálních věcí

**SŘS** zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

**OSŘ** zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

**NSS** Nejvyšší správní soud

**NS** Nejvyšší soud

## Seznam použitých zdrojů

### ODBORNÁ LITERATURA

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8.

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

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita v Brně: nakladatelství DOPLNĚK, 2004. ISBN 80-210-3558-7.

GALVAS, Milan; HORECKÝ, Jan; KOMENDOVIČ, Jana a STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Stávka a právo na stávku*. Online. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-6036-4.

Dostupné z: <https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Stavka.pdf>.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2017. ISBN 978-80-7380-652-1.

HÁLA, Jaroslav, Monika ČAMBÁLIKOVÁ, Štěpánka PFEIFEROVÁ, Radek PÍŠL, Jan VÁCHA a Soňa VEVERKOVÁ. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU*. Online. 1. vydání Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2013. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_361.pdf](https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/vz_361.pdf)

HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Koedice nakladatelství Doplněk a Právnické fakulty MU, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

KOCOUREK, Jiří a DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-616-6.

OLŠOVSKÁ, Andrea; TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona a BULLA, Martin. *Kolektivne pracovné právo*. Online. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014. ISBN 978-80-89149-38-4. Dostupné z: [http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol\\_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf](http://www.laborlaw.sk/wp-content/uploads/2014/10/Olsovska-a-kol_Kolektivne-pracovne-pravo.pdf)

PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.

PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022. ISBN 978-80-7676-389-0

POTĚŠIL, Lukáš. *Kasační stížnost*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-7400-899-3.

ŠVEC, Marek et al. *Kolektivne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-308-7.

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

POKORNÝ, Jiří; KRATINOVÁ, Alžběta; JONÁKOVÁ, Anna; ŠULC, Jaroslav a MARTINEK, Dušan. *Historie, odbory a společnost. Cesta k lepší budoucnosti*. Online. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3.

Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace\\_Historie\\_odborny\\_a\\_spolecnost\\_20200907105504.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Publikace_Historie_odborny_a_spolecnost_20200907105504.pdf).

TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-649-5

WARNECK, Wiebke. *Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku. Srovnávací přehled*. Online. Brusel: ETUI-REHS aisbl, Brusel, 2008. ISBN 978-2-87452-111-9. Dostupné z:

<https://www.etui.org/sites/default/files/08%20Strike%20rules%20in%20the%20EU27%20R103%20%20CZ%20WEB.pdf>.

WEBB, Beatrice Potter. *The co-operative movement in Great Britain*. Online. London: Swan Sonnenschein, 1904. Dostupné z: <https://archive.org/details/cooperativemovem00webbuoft/page/n5/mode/2up>



## ODBORNÉ ČLÁNKY

HANUŠ, Libor. *K míře závaznosti soudní judikatury*. Právní rozhledy, 2007, č. 16, s. 575-582

KOUŘILOVÁ, Zuzana. *K zakotvení práva na stávku v právním řádu a k možným formám stávky*. Právní rozhledy, 2015, č. 11

ŠTEFKO, Martin a Ján MATEJKA. *Existuje tzv. komplexní pracovněprávní úprava procesu sjednávání kolektivní smlouvy?* Jurisprudence. Online. 2014, č.3, 3-8. Dostupné z: <https://www.jurisprudence.cz/cz/casopis/existuje-tzv-komplexni-pracovnepravni-uprava-procesu-sjednavani-kolektivni-smlouvy.m-19.html>

## JUDIKATURA

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

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

Nález Ústavního soudu ze dne 13. 12. 2016, sp. zn. II. ÚS 1189/15

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015-83

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 10. 2016, č. j. 6 Ads 203/2016-44

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019-47

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 3509/2022-687

Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 9. 8. 2016, č. j. 6 A 139/2016-30

Usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 3. 2015, č. j. Na 66/2015-11

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

## PRÁVNÍ PŘEDPISY

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 43/1870 ř.z., jímž se zrušují §§ 479, 480 a 481 obecného zákona trestního a vydávají se nařízení zvláštní v příčině úmluv osob do práce najímajících nebo

pracujících, aby vynutili nějaké podmínky pracovní a v příčině úmluv živnostníků, aby zvýšili cenu na újmu obecnstvu

zákon č. 134/1867 ř.z., o právě spolčovacím

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění účinném od 1. 2. 1991 do 31. 12. 1991

vládní opatření č. 110/1939 Sb., o hromadných smlouvách pracovních a zabezpečení jednotné politiky mzdové

vyhláška zemského prezidenta v Praze z 13. června 1939 č. 29202 o zákazu stávek a výluk

zákon č. 83/1990 sb., o sdružování občanů

ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky

zákon č. 264/2006 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2007 – 31. 7. 2007 Sb.

zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání

Usnesení č. DE01/48, Všeobecná deklarace lidských práv. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-24]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-24]. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování

zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. Online. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32009L0038>

usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky  
vyhláška č. 16/1991 Sb., ministerstva práce a sociálních věcí České republiky o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

vyhláška č. 114/1991 Sb., ministerstva financí České republiky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem

Ústavní zákon č. 460/1992 Zb., Ústava Slovenskej republiky

Ústavný zákon č. 23/1991 Zb., Ústavný zákon, ktorým sa uvádza LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky

Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Zákon č. 2/1991 Zb., zákon o kolektívnom vyjednávaní

zákon č. 103/2007 Z. z., o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov ( zákon o tripartitě )

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

## **INTERNETOVÉ ZDROJE**

ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. *Cíle a poslání*. Online. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *O nás*. Online. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/260/o-nas>

KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH  
SVAZŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Online. Dostupné z: <https://kzps.cz/obsah/792/o-nas>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Historie  
parlamentarismu a české ústavnosti*. Online. Dostupné z:  
<https://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?k=697>

SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. Online. Dostupné z:  
<https://www.spcr.cz/o-nas>

TRIPARTITA. *O nás*. Online. [cit. 2024-02-13]. Dostupné z:  
<https://www.tripartita.cz/o-nas/>

## Cizojazyčné resumé

This thesis is dedicated to collective bargaining and collective disputes. These are undoubtedly key institutions for the protection of economic and social interests. The topic is strongly linked to trade unions, which have the exclusive right to represent employees during the collective bargaining process. The aim of the thesis is to analyse the legal regulation of collective bargaining and collective disputes.

The first chapter deals with a historical excursus, through which it can be demonstrated that the genesis of the current conception of the legislation faced a number of unfavourable factors. The chapter takes a somewhat broad view of the subject, because originally trade unionism was not even legal, so it was not timely to talk directly about establishing legislation to regulate collective bargaining and collective disputes. It can be said that the right of free trade union association, from which the right to collective bargaining crystallized, followed by the resolution of collective disputes, came into being only after the Velvet Revolution.

The second chapter is one of the key chapters as it deals with collective bargaining. The first subchapter deals with legal sources at international, European and national level. The author found the definition of these legal sources essential for two reasons: firstly, they have influenced and still determine the current form of legislation in the Czech Republic, and secondly, the author of the thesis has thus arrived at the key piece of legislation, through the lens of which the topic has been assessed in order to fulfil the defined objective. In accordance with the terminological intent of the legislator, the term collective bargaining is defined in the next subchapter, as its correct grasp certainly represents the right direction for the continuation of the thesis. The term collective bargaining may be ambiguous in this respect, given the existence of the term social dialogue. Then the author defined the subjects that the legislator has used to conduct social dialogue. Here the terminological pitfall in connection with social dialogue is intertwined, since already in the introductory paragraph of the law on collective bargaining the legislator allows for the cooperation of the state. However, it is necessary to observe the difference in the binding nature of the final outcome of the tripartite negotiations and the whole process, which has the character of social dialogue. By defining these important guidelines, the author focuses on the collective bargaining process itself,

based on the key provision of Section 8 of the Collective Bargaining Act. The legislator has briefly defined the whole process in this provision. The author of the thesis does not see this concept as a shortcoming of the legislation, as she believes that the definition of collective bargaining is clear and sufficient. In her opinion, the only problem is the definition of the time limit for the written response of the other party to the draft collective agreement which it has not accepted. The author of the thesis considers that the time limit set is not sufficient for the other party to respond. In conclusion, this chapter devotes a few words to the collective agreement, as it is certainly the reason and objective why collective bargaining is implemented. Moreover, it may also be the reason for collective litigation.

The third chapter of the thesis is the second significant part as it corresponds to the title of the thesis, including the fulfilment of its aim. In the introduction, this thesis deals with the concept of collective disputes in the context of individual labour disputes. Last but not least, it also differentiates collective disputes in accordance with the division that the Collective Bargaining Act prescribes. Subsequently, the author discusses proceedings before a mediator and proceedings before an arbitrator. Here, she describes the process by which they may be determined, with the legislature's initial preference for the free will of the parties to determine it themselves. The author agrees with this conception of the legislation, as in her view it also corresponds to the concept of minimising collective dispute resolution before the courts. Judicial power can only come into play in the case of certain partial issues, which the Collective Bargaining Act anticipates. In its wording, it explicitly refers to the Code of Civil Procedure, which the author finds to be a shortcoming of the legislation, as she considers that it would have been appropriate to include a reference to the Administrative Code, or the Code of Administrative Justice. The author concludes that this would resolve the difficult issue of determining the jurisdiction of the court, drawing on selected case law and cases where this issue is reflected. In addition to the process of proceedings before a mediator and an arbitrator, the author describes strike and lockout as extreme means in resolving collective disputes.

The fourth chapter is devoted to a foreign excursion, specifically the author compares the legal regulation of collective bargaining and collective disputes in the Slovak Republic with the current Czech regulation. Firstly, she discusses the legislative framework of collective bargaining, where the right to bargain

collectively is already explicitly enshrined at the level of constitutional laws. In this respect, the Slovak legislation differs from the Czech legislation, as there is no literal definition at the level of constitutional laws in its legal space. The author believes that the explicit enactment of the right to collective bargaining in the Charter of Fundamental Rights and Freedoms would underline the importance of this right and highlight its significance. The difference in the Slovak legislation lies, among other things, in the regulation of tripartite dialogue in a separate piece of legislation. In this connection, the author does not consider it necessary to regulate tripartite social dialogue in the Czech legal order, as it is necessary to bear in mind its nature, where it does not constitute collective bargaining. The outcome of tripartite social dialogue is not binding on other entities beyond those who negotiated it. The chapter concludes by outlining the possible extreme means that can be used in collective disputes, by which is meant strike and lockout.

Chapter 5 contains relevant court decisions in the field of collective bargaining and collective disputes. In the introduction to this chapter, a few words are devoted to the significance of court decisions in the Czech legal area. With the help of demonstrated case law, the author supports her thesis on the lack of definition of the jurisdiction of administrative courts. The chapter concludes with a discussion of the ruling of the Constitutional Court, which, in the position of a negative legislator, abolished the then provisions of the Collective Bargaining Act, thus determining its current conception.

The last chapter contains *de lege ferenda* considerations based on the findings of the analysis of collective bargaining and collective disputes. The first deficiency of the legislation is the absence of a provision referring to the Administrative Code and the Code of Administrative Procedure in connection with the involvement of the Ministry of Labour and Social Affairs in collective disputes. Given that the legislator directly determines the jurisdiction of the civil courts, it would, in the author's opinion, be appropriate to include a reference to the Administrative Code or the Administrative Procedure Code. In her opinion, the determination of the subsequent jurisdiction of the administrative courts would then be more clear, which is also demonstrated by the case law presented. The author further concludes that the current understanding of the legal regulation of collective agreements is somewhat fragmented. In this connection, she envisages two possible ways of regulating the law. In the first case, she would not be opposed to retaining

the legal regulation of collective agreements in the Labour Code, provided that it is supplemented by a provision that offers at least a demonstrative indication of what may theoretically be the content of a collective agreement. However, the second and even ideal case would be if the entire regulation in question were moved to the Collective Bargaining Act. The author thus concludes that the subsequent orientation in the legislation would be more clear. The author then devotes part of her reflections to the possibility of explicitly anchoring the right to collective bargaining at the level of constitutional laws, as this would underline the importance of this institution. At the end of her reflections, the author of the thesis comments on the insufficient period of time for the other party to respond to the proposals of the collective agreement that it has not accepted and concludes that it would be appropriate to make the period longer.

The aim of the thesis was to analyse the legal regulation of collective bargaining and collective disputes. The author found the law on collective bargaining essential for the fulfilment of the objective, according to which she followed in the fulfilment of the set objective. Despite the fact that she found several shortcomings in the current wording of the legislation, she found the concept of the current legislation to be appropriate. In contrast to the fact that the legislator has confined the conclusion of collective agreements to a single provision, the process is sufficiently and comprehensibly described. This is no different in the case of collective disputes, where the author has found a certain deficiency, but which does not ultimately degrade the legislation as a whole.