

# Oponentní posudek

## k rigorózní práci Mgr. Lukáše France na téma „Realizace zájmů zaměstnanců v kolektivním vyjednávání“ z 30.8.2007

Autor práce, byť její téma je zaměřeno pouze na realizaci zájmů zaměstnanců v kolektivním vyjednávání, tedy především na obsah kolektivních smluv, pojal tuto práci šířeji. Již v úvodu se v zásadě správně zabývá vývojem právní úpravy kolektivního vyjednávání v českém právu po roce 1989, pokračuje přes prameny práva kolektivního vyjednávání a podrobně se věnuje především úmluvám Mezinárodní organizace práce, související s daným tématem. Neopomíjí ani právní úpravu v komunitárním právu Evropských společenství.

Dále se autor zaměřuje na účastníky kolektivního vyjednávání a na mezinárodní srovnání kolektivního vyjednávání v členských státech EU. Část čtvrtá předložené práce se zaměřuje – bohužel – především na formální stránku kolektivních smluv, ačkoliv podle názvu rigorózní práce měla být dle mého názoru zaměřena především na možný obsah kolektivních smluv, kterým se realizuje zájem zaměstnanců a je nejdůležitějším právním výsledkem kolektivního vyjednávání. Autor rovněž popisuje řešení pracovněprávních sporů i právní úpravu stávků v ČR i v některých státech EU.

V obsahu práce postrádám rozbor a názor autora na některé právní instituty a právní úpravy, bezprostředně související s předmětem práce. Jde zejména o:

- vztah kolektivní smlouvy a minimální mzdy (§ 111 ZP) a zaručené mzdy (§ 112 ZP)
- vztah kolektivní smlouvy k uvolňování funkcionářů odborů a placení náhrad mzdy nebo platu /§ 203 odst. 2 písm. a) ZP/ po zrušení vyhlášky č. 172/1973 Sb.
- kolektivní smlouva a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 338 a násl. ZP)
- rozdíl v obsahu kolektivních smluv v podnikatelské a rozpočtové sféře.

Dále mám tyto konkrétní připomínky k obsahu předložené práce:

- str. 36 jak a kde je upravena povinnost odborové organizace oznámit zaměstnavateli, že u něho vznikla a jaký je vztah místních odborových organizací (str. 38) k uzavírání kolektivních smluv
- str. 76 a 78 po uplynutí jaké lhůty může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s jednou nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele a jak je to s uzavřením více kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele (např. na jednotlivých závodech či provozech) ve vztahu k právní úpravě v § 23 ZP

- str. 87 vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu, osobně vykládám § 305 jinak (nenacházím zde zákaz, podle kterého by zaměstnavatel nesměl vydat vnitřní předpis, pokud ho k tomu kolektivní smlouva nezmocní), pravděpodobně přehlédnutím došlo na druhé řádce zdola k záměně kolektivní smlouvy za pracovní řád (§ 306 ZP)
- na str. 88, týkající se možnosti rozšíření pracovněprávních nároků zaměstnanců nad rámec stanovený právními předpisy, postrádám odlišení právní úpravy, kterou lze provést pouze kolektivní smlouvou a dále bližší výklad či praktické příklady ve vztahu k zakazu diskriminace
- na str. 90 postrádám bližší vysvětlení odstoupení od kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou a na dobu neurčitou
- na st. 124 by bylo vhodné uvést, kdo hradí zaměstnanci překážku v práci poskytnutou podle § 202 odst. 2 písm. j) ZP
- na str. 138 bylo vhodné uvést i některé judikáty soudů, zabývajících se nezákonností stávků.

Oceňuji, že autor se zabýval ve své práci i nedořešenou nebo spornou problematikou v oblasti kolektivního vyjednávání (např. na str. 82 odmítnutím volby odborové organizace či na str. 130 nutností právní úpravy i jiných stávek). Rovněž oceňuji náměty de lege ferenda, které autor uvádí v závěru práce i na některých místech v jejím obsahu.

Přestože, jak výše uvedeno, postrádám v práci bližší rozbor a příklady realizace zájmů zaměstnanců v obsahu kolektivních smluv podle nového zákoníku práce, doporučuji tuto práci k obhajobě. Při ní by se autor práce měl zaměřit na připomínky uvedené v tomto oponentním posudku.

V Praze dne 7.1.2008

JUDr. Bohuslav Kaňke