

**Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta**

**Lukáš Manhart (diplomant)**

# **Kolektivní vyjednávání**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 17.12.2008

„Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.“

V Praze dne 17.12.2008

Lukáš Manhart

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu mé diplomové práce, panu Prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc., za cenné připomínky a odborné rady, bez nichž by tato práce nevznikla.

## Seznam literatury

- Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. vydání, C.H.Beck, Praha 2007
- Hála, J., Kroupa, A., Mansfeldová, Z., Kux, J., Vašková, R., Pleskot, I., Rozvoj sociálního dialogu v ČR, VÚPSV, Praha 2002
- Hála, J., Kroupa, A., Veverková, S.: Kapacita sociálního dialogu ve vybraných sektorech ČR se zřetelem k potřebám transferu výsledků evropského sociálního dialogu, VÚPSV, Praha 2008
- Hejduková, J., a kol., Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnavatele, Praha 2006
- Heppnerová, D. a kol., Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance, Praha 2006
- Jakubka, J., Dozrál čas pro liberalizaci kolektivního vyjednávání, Sondy 2/1993
- Jakubka, J., Kolektivní smlouvy v roce 1995 a právní nedostatky, Sondy 32/1995
- Kalenská, M., K otázkám rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, Právo a zaměstnání 1-2/2000
- Kostečka J, Kolektivní smlouva jako autonomní právo tvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené, Právník 10-11/96
- Kroupa, A., Hála, J., Vašková, R., Mansfeldová, Z., Šimoník, P., Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje, Praha, VÚPSV 2004
- Kubínková, M., Heppnerová, D., Hejduková, J., Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, ČMKOS, Educa service, Praha 2007
- Kubínková, M., a kol., Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi, Sondy, Praha 2006
- Mansfeldová, Z., Kroupa, A., Participace a zájmové organizace v České republice, SLON, Praha 2005
- Mansfeldová, Z., Kroupa, A., a kol., Proměny reprezentace zájmů po vstupu do Evropské unie, SLON, Praha 2008
- Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, PARIS, Karviná 1995
- Šubrt, B., Nové možnosti obsahu kolektivních smluv podle nového zákoníku práce, Práce a mzda č. 11/2006
- Šubrt, B., Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce, Práce a mzda č. 7-8/2006
- Tomeš, I., Tkáč, V., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993
- Tröster, P.: Kolektivní pracovní právo a evropská právní úprava, Právo a zaměstnání č. 1/2002
- ČMKOS, Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi, Praha 2007
- ČMKOS, Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2007
- Informační systém o pracovních podmínkách, MPSV ČR, Praha 2007

Jiné prameny:

- Kolektivní smlouvy vyššího stupně, uložené na MPSV ČR od 1. 1. 2007
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001, ze dne 14. 11. 2002
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 11. června 2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, vyhlášený pod č. 199/2003 Sb.
- Nález Ústavního soudu ČR 83/06 ze dne 11. března 2008
- Statut RHSD ČR v platném znění
- Sdělení Ústavního soudu ČR z 19.3.2008: Výsledek řízení o návrhu na zrušení některých ustanovení Zákoníku práce.

## Obsah:

|  |    |
|--|----|
| Úvod .....   | 8  |
| A. Sociální dialog.....  | 9  |
| A.1 Pojem.....   | 9  |
| A.2 Vývoj sociálního partnerství v ČR a mezinárodní kontext.....   | 10 |
| A.3 Základy právní úpravy.....   | 12 |
| A.3.1 Právo shromažďovací a sdružovací.....  | 13 |
| A.3.2 Právo na kolektivní vyjednávání a zastupování.....   | 15 |
| A.3.3 Právo na stávkou.....  | 17 |
| A.4 Tripartita.....  | 20 |
| A.4.1 Vývoj po roce 1989.....  | 20 |
| A.4.2 Partneři v tripartitě a reprezentativnost.....   | 21 |
| A.5 Evropský sociální dialog.....  | 23 |
| A.5.1 Institucionální struktura evropského sociálního dialogu a jeho nástroje.....                       | 24 |
| B. Kolektivní vyjednávání.....   | 26 |
| B.1 Pojem.....   | 26 |
| B.2 Právní rámec kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv.....                                      | 28 |
| B.2.1 Kolektivní vyjednávání a zákoník práce.....  | 29 |
| B.2.2 Zákon o kolektivním vyjednávání.....   | 33 |
| B.3 Subjekty kolektivního vyjednávání (aktéři kolektivního vyjednávání na úrovni podniků i odvětví)..... | 35 |
| B.3.1 Odbory.....  | 35 |
| B.3.1.1 Odborová organizace.....   | 36 |
| B.3.1.2 Orgány odborových organizací.....  | 38 |
| B.3.1.3 Určení příslušnosti odborových orgánů k výkonu odborových oprávnění.....                         | 40 |
| B.3.2 Odborové svazy a národní odborové centrály.....  | 41 |
| B.3.2.1 Odborové svazy .....   | 41 |
| B.3.2.2 Národní (vrcholové) odborové centrály.....   | 43 |

|  |    |
|--|----|
| B.3.3 Zaměstnavatelé a jejich organizace.....  | 43 |
| B.4 Práva odborů jako předpoklad kolektivního vyjednávání.....   | 44 |
| B.5 Obsah a rozsah kolektivního vyjednávání.....   | 46 |
| B.5.1 Strany kolektivního vyjednávání.....   | 46 |
| B.5.2 Předmět kolektivního vyjednávání.....  | 47 |
| B.5.2.1 Spolupráce smluvních stran.....  | 48 |
| B.5.2.2 Spolupráce při souběžném působení více odborových organizací u zaměstnavatele.....   | 48 |
| B.5.2.3 Kolektivní vyjednávání o poskytování informací pro odborovou organizaci, o formách a postupu projednávání, o rozsahu spolurozhodování odborové organizace..... | 49 |
| B.5.2.4 Kolektivní vyjednávání v oblasti pracovních podmínek.....  | 50 |
| B.5.2.5 Mzdová oblast.....   | 51 |
| B.5.2.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....   | 52 |
| B.5.2.7 Další obvyklé oblasti kolektivního vyjednávání.....  | 52 |
| B.5.3 Rozsah a trendy kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v roce 2007..   | 53 |
| B.5.3.1 Spolupráce smluvních stran v roce 2007 (v kontextu nového zákoníku práce).....   | 55 |
| B.5.3.2 Mzdové podmínky upravené v PKS na rok 2007.....  | 56 |
| B.5.4 Kolektivní vyjednávání na vyšším stupni.....   | 56 |
| B.5.4.2 Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně .....   | 57 |
| B.5.5 Postup při uzavírání kolektivních smluv.....   | 59 |
| B.6 Taktika a strategie kolektivního vyjednávání.....  | 61 |
| B.7 Kolektivní spory a způsoby jejich řešení.....  | 62 |
| B.7.1 Řízení před zprostředkovatelem .....   | 63 |
| B.7.1.1 Řízení před zprostředkovatelem v roce 2007.....  | 64 |
| B.7.2 Řízení před rozhodcem.....   | 64 |
| B.7.2.1 Řešení sporů prostřednictvím rozhodce v roce 2007.....   | 65 |
| Závěr.....   | 66 |

## Úvod

Kolektivní vyjednávání k uzavření kolektivní smlouvy představuje z hlediska jeho dosahu v současných podmínkách ČR, zejména pokud jde o vliv na kvalitu pracovních podmínek, nejdůležitější formu sociálního dialogu vedeného na odvětvové a podnikové úrovni. Zejména podnikové kolektivní smlouvy uzavřené v daném období lze počítat řádově na tisíce a z tohoto pohledu, ale i s ohledem na počty zaměstnanců, na něž se sjednané kolektivní smlouvy (včetně kolektivních smluv vyššího stupně) vztahují, představuje v ČR kolektivní vyjednávání neodmyslitelnou součást sociálně ekonomického vývoje země po roce 1989. S příznivým vyústěním sociálního dialogu a zejména s úspěšným završením kolektivního vyjednávání spojují sociální partneři obvykle řadu pozitivních očekávání, z nichž primární význam má předcházení sociálním konfliktům a zabezpečení dobrého sociálního klimatu a sociálního smíru, tj. elementárních podmínek firemní, ale i obecně společenské prosperity. Z pohledu zaměstnavatele patří však pozitivně orientovaný sociální dialog a hlavně funkční tradice kolektivního vyjednávání rovněž mezi faktory přispívající k hodnověrnosti cílů a zásad zaměstnavatele v oblasti řízení lidských zdrojů a mají tedy i svoji motivační funkci. Z odborového hlediska pak funkční sociální dialog a uzavřená a oběma smluvními stranami plněná kolektivní smlouva představují stěžejní nástroj k prosazení oprávněných zájmů členů odborů a zaměstnanců vůbec. V podnicích je také možno setkat se s názorem, že uzavřená kolektivní smlouva reprezentuje a je určitou vizitkou, ať už odborů a jejich funkcionářů, vlastníků, managementu, firmy jako takové, nebo dokonce samotných zaměstnanců.

Pokud jde o přístup k zadanému tématu diplomové práce, za situace, kdy odborné literatury týkající se problematiky kolektivního vyjednávání není podle mého názoru mnoho a zaměřuje se vedle právní úpravy i na různé další aspekty včetně začlenění kolektivního vyjednávání do širších souvislostí sociálního partnerství a sociálního dialogu, zvolil jsem postup usilující především o co největší komplexnost zpracování. Zejména v části věnované kolektivnímu vyjednávání, jež je přirozeně těžištěm předkládané práce, jsem se přitom zaměřil nejen na teoretické aspekty (tj. zejména právní úpravu případně včetně diachronního a hodnotícího pohledu), ale i na aplikační otázky související s danou problematikou (např. otázky přístupu sociálních partnerů ke kolektivnímu vyjednávání, problém kapacity kolektivního vyjednávání na podnikové a odvětvové úrovni, koordinace kolektivního vyjednávání ze strany některých centrál apod.). Na závěr uvádím některé systémové překážky pro další rozvoj kolektivního vyjednávání v ČR.



# A. Sociální dialog

## A.1 Pojem

Sociální partnerství, tripartita, bipartita, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a jejich rozšiřování, stávky, sociální smír jsou pojmy, které se zrodily v průběhu 19. a 20. století v souvislosti s řešením sociálních konfliktů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, odbory a zaměstnavatelskými sdruženími. Již na konci 19. století se na našem území rozvíjelo pracovní soudnictví na tripartitním základě, kdy v senátech působili vedle předsedy, který byl představitelem státní moci, zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Sociální dialog nabízí řešení zájmových rozporů vznikajících v pluralitní demokracii. V každé společnosti existují skupiny, jejichž očekávání a zájmy se liší. Zájmové rozpory vznikající v oblasti práce a kapitálu lze řešit ve veřejném zájmu demokraticky, smírně a bez narušení základních společenských funkcí a hodnot. Sociální dialog, dvoustranná (bipartitní) a třístranná (tripartitní) jednání zástupců zaměstnanců, zaměstnavatelů příp. i státu, to vše je výsledkem snahy společnosti o nalezení účinné odpovědi na pracovní konflikty, úsilí o humanizaci práce (dnešní snaha o tzv. decent work) a respektování sociálních a hospodářských práv jako nedílné součásti lidských, občanských a politických práv a svobod.

V sociálním dialogu hraje klíčovou roli ochota a schopnost aktérů respektovat oprávněné zájmy partnera a domluvit se na řešeních, která jsou prospěšná všem, jichž se svými důsledky týkají.

Pojem „sociální dialog“ není úplně jednoznačný, obvykle je tak označována . komunikace mezi sociálními partnery a jejich reprezentacemi, a to v celé šíři možných forem a témat, probíhající na podnicích, ale i v nadpodnikové, tzn. odvětvové nebo regionální, příp. národní (tripartitní) úrovni. Moderní sociální dialog zahrnuje diskuse, konzultace, vyjednávání a společné akce realizované organizacemi sociálních partnerů, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců též na úrovni nadnárodní, kdy stále častěji hovoříme o tzv. evropském sociálním dialogu (jehož význam se zvyšuje s postupující globalizací ekonomiky a vzrůstem ekonomické síly nadnárodních společností).

## A.2 Vývoj sociálního partnerství v ČR a mezinárodní kontext

Se zahájením transformace české společnosti po roce 1989 vyvstala jako jedna z priorit potřeba uvést do souladu právní řád s mezinárodními dokumenty o sociálních a hospodářských právech občanů. Kromě inkorporace provedené prostřednictvím řady dílčích zákonů byla tato práva do českého právního řádu zakotvena nejzávažnějším právním dokumentem legislativní transformace – ústavním zákonem č. 23/1991 Sb., Listinou základních práv a svobod. Vedle konstituování nezbytných legislativních podmínek vznikly též nové organizační struktury sociálních partnerů a začaly se rozvíjet a uplatňovat nové formy a cíle sociálního partnerství. Jako zcela nové subjekty vznikly ve většině hospodářských odvětví organizace zaměstnavatelů<sup>1</sup>, na straně odborů<sup>2</sup> došlo k rozsáhlé

---

<sup>1</sup> Největšími organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností jsou Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR). Jsou členy Rady hospodářské a sociální dohody ČR (jejich zástupci tvoří delegaci zaměstnavatelů). SP ČR disponuje rovněž širokou mezinárodní agendou a reprezentuje zaměstnavatele z ČR na vrcholové evropské úrovni (na odvětvové úrovni zastupují české zaměstnavatele v příslušných evropských strukturách, zejména v evropských odvětvových výborech, české odvětvové svazy a asociace). Zároveň SP ČR rozvíjí v širokém měřítku také bilaterální vztahy s dalšími zaměstnavatelskými národními centrály – např. v lednu 2008 Svaz průmyslu a dopravy ČR přijal závazek, že bude během předsednictví ČR v EU prosazovat společné cíle, na nichž se dohodl se zaměstnavatelskými a podnikatelskými svazy Francie a Švédska. Dohodu o konkrétních bodech společného programu společně potvrdili zástupci Svazu průmyslu a dopravy ČR, MEDEF a Svenskt Näringsliv (jde zejména o podporu ekonomických a sociálních reforem pro zvýšení konkurenceschopnosti, vytváření pracovních míst, modernizaci pracovních trhů atd.; jakož i snahu o posílení globálního rozměru Evropy, zahrnující liberalizaci světového obchodu, společnou migrační politiku; společnou energetickou politiku podporující konkurenceschopnost a zaměřenou na zajištění bezpečnosti a spolehlivosti dodávek energií, dále též na reálnou politiku ochrany klimatu nepodkopávající konkurenceschopnost evropských podniků).

<sup>2</sup> Odborové hnutí a jeho vývoj je nedílnou součástí moderních českých dějin. Za datum zrodu odborového hnutí v českých zemích je považován 7. duben 1870, kdy rakouský parlament schválil zákon o koaliční svobodě, umožňující, aby se dosavadní dělnické spolky provádějící převážně podpůrnou činnost transformovaly do podoby odborových organizací, hájících zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců. V roce 1897 tak vzniklo největší, sociálně demokratické Odborové hnutí československé, v roce 1902 národně sociální Česká (později Československá) obec dělnická a poté i centrála křesťansko sociálního dělnictva.

Československá republika umožnila odborům zasahovat do všech oblastí sociální ochrany dělnictva. Posílení veřejnoprávní role odborů přineslo v polovině 20. let zejména uplatnění tzv. gentského systému, který svěřil odborovým organizacím odpovědnost za vyplácení podpor v nezaměstnanosti. V důsledku svého politického, národnostního či jinak motivovaného rozdělení však nepůsobily odbory v době předválečného Československa jednotně. Konec tzv. první republiky postihl i odborové hnutí a ukončil období odborové plurality.

Za války působily na území Protektorátu dvě nově vytvořené odborové organizace (Národní odborová ústředna zaměstnanecká, jež se zapojila i do protiněmeckého odboje, a menší Ústředí veřejných zaměstnanců), které postupně pohltily všechny existující odborové spolky, svazy i ústředny. Po válce se Národní odborová ústředna zaměstnanecká stala základem pro nové sjednocené odbory – Revoluční odborové hnutí (ROH). Činnost vrcholných odborových orgánů i základních organizací se po únoru roku 1948 stávala formálnější, neboť odbory ztrácely v důsledku centrálního řízení společnosti svůj přirozený prostor pro formulaci zaměstnaneckých zájmů. Aparát ROH se v důsledku tohoto vývoje stále více zaměřoval zejména na kulturní, zájmovou a společenskou činnost a ideologické působení.

Po roce 1989 prošly odbory v úsilí o dosažení moderní odborové struktury zásadní transformací. Jejich integrační směřování je od té doby spojeno především s Českomoravskou komorou (od roku 1998 konfederací) odborových svazů (ČMKOS), v oblasti kultury s Konfederací umění a kultury (KUK), později k těmto národním odborovým centrály přibyla i Asociace samostatných odborů ČR (ASO). Odbory se po roce 1989 snažily profilovat jako autonomní aktér občanské společnosti, se snahou být především nepolitické, což jim mělo umožnit získávání politické podpory pro jejich požadavky u všech parlamentních formací. To se v průběhu doby

transformaci odborových struktur. Velmi rychle tak byl vytvořen základní předpoklad pro fungování sociálního partnerství v nadpodnikové úrovni, kdy v jednotlivých hospodářských odvětvích byl završen proces koncentrace zájmových asociací. Stávající vrcholové centrály jak na straně zaměstnavatelských svazů, tak na straně odborů reprezentují daný stupeň sociálního a hospodářského konsensu, dosažený jednáním uvnitř organizací, sektorů, odvětví a regionů.

Rovněž na národní úrovni vznikl institucionální rámec sociálního dialogu v ČR na počátku 90. let, kdy se vláda ve spolupráci s odbory a vznikajícími podnikatelskými a zaměstnavatelskými svazy rozhodla vytvořit trojstrannou dohodovací instituci – Radu hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR), a to jako společný dobrovolný dohodovací orgán vlády ČR, odborů a zaměstnavatelů. Vznik národní tripartity, a to ani po stránce obsahové ani způsobu jejího fungování, neupravuje zákon ani jiný právní předpis. Existence RHSD ČR tedy vychází z principu dobré vůle a dohody sociálních partnerů a vlády. Sociální partnerství (a zejména jeho institucionalizovaná podoba národní tripartita) se podílelo na transformačním procesu a zároveň se vyvíjelo v důsledku měnících se politických, ekonomických a společenských podmínek, přičemž ke změnám docházelo i ve vztazích mezi sociálními partnery a státem. Změny do oblasti sociálního partnerství vnášel zejména proces deetatizace a restrukturalizace národního hospodářství.

Cílem jednání tripartity je dosáhnout dohody nebo zaujmout stanovisko k hospodářským, sociálním a mzdovým otázkám a v oblasti pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti. Zpočátku byl tématický záběr tripartity velmi extenzivní, postupně však docházelo k určité modifikaci a koncentraci projednávané agendy.

Vznik nových odborových struktur přinesl i nové pojetí zahraničně politické orientace českých odborů usilující o plné zapojení do evropských a mezinárodních struktur (samozřejmě pokud to dovolují přirozeně limitované finanční zdroje zejména u menších odborových uskupení). Již v roce 1990 tak došlo k přijetí Československé konfederace odborových svazů do Mezinárodní konfederace svobodných odborů, největší a nejvýznamnější mezinárodní odborové centrály sdružující odbory ve světovém měřítku. V roce 1991 byla společná konfederace českých a slovenských odborů přijata jako

---

ne vždy dařilo, zejména v období sociálně demokratických vlád docházelo k prolínání politických a odborových zájmů.

V 90. letech 20. století musely odbory čelit nepříznivě naladěné veřejnosti (která je nezdídka považovala za relikv socializmu) a vyrovnat se s úbytkem členské základny (pokles z cca. 90% odborové organizovanosti v roce 1990 na cca 30% v roce 2006). Pokud jde o vnější faktory, byl úbytek členské základny odborů hlavně důsledkem zejména rozsáhlé privatizace a restrukturalizace v podnikové sféře (přesunutí části výroby z velkých průmyslových podniků do malých a středních firem a nárůst terciární sféry na úkor sekundární).

pozorovatel do Evropské odborové konfederace (ETUC), jež sdružuje národní odborové centrály Evropy a sehrává důležitou roli v rámci evropského sociálního dialogu.

Přijetí českých odborů do mezinárodních a evropských odborových struktur přispělo i k rozvoji bilaterální spolupráce s řadou tradičních evropských a světových odborových centrál. Zároveň s tím se českým odborům podařilo také navázat přímé pracovní kontakty s důležitými mezivládními organizacemi, jako je např. Rada Evropy, Mezinárodní měnový fond, Světová banka, Mezinárodní organizace práce (ILO), a využívat těchto příležitostí pro seznamování se stanovisky českých odborářů (konkrétně především ČMKOS a jejich členských svazů). Začaly se vytvářet a upevňovat vazby i na příslušné struktury Evropské komise a Evropského parlamentu.

Již zmíněná aktivní dlouhodobá spolupráce ČMKOS s ILO, jedinou tripartitní organizací v systému OSN, patří mezi priority této největší české národní odborové centrály. Probíhá formou konzultací a seminářů v oblasti pracovního práva, finančních a ekonomických analýz, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kolektivního vyjednávání a přináší odborům mj. možnost využívat kontrolního mechanismu, jímž ILO disponuje, k prověřování dodržování úmluv ratifikovaných ČR a k posouzení postojů vlády k dosud neratifikovaným úmluvám.

### **A.3 Základy právní úpravy**

Mezinárodní dokumenty představují s ohledem na ústavní pořádek ČR základní právní předpoklad pro vznik a existenci sociálního partnerství a sociálního dialogu. Podle čl. 10 Ústavy ČR jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, součástí českého právního řádu; tzn. např. stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Z toho vyplývá aplikační přednost mezinárodní smlouvy před zákonem.

K nejvýznamnějším mezinárodním dokumentům v daném kontextu patří mezinárodní smlouvy Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rady Evropy, tj. organizací, které mají své zvláštní mechanismy pro kontrolu dodržování dokumentů závazných pro smluvní státy. Stěžejními mezinárodními dokumenty, které vymezují základní lidská práva a jimiž je ČR vázána, jsou Všeobecná deklarace lidských práv (1948), Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966), Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966), Deklarace o pokroku a rozvoji v sociální oblasti (1969). Mezi úmluvy uzavřené v rámci Rady Evropy patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950), která obsahuje v čl.11 záruku koaliční

svobody, a dále Evropská sociální charta (1961) upravující mj. právo na kolektivní vyjednávání.

V rámci ILO dochází k vytváření mezinárodních norem formou úmluv a doporučení formulujících minimální standardy základních pracovních práv včetně svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, práva na kolektivní vyjednávání, zajištění nediskriminace a rovnosti v odměňování, atd. K mezinárodním dokumentům, které nepodléhají ratifikaci, se řadí Tripartitní deklarace ILO o principech týkajících se nadnárodních společností a sociální politiky (1977) a Deklarace ILO o základních principech a právech v práci (1998).

Na úrovni Evropského společenství důležitou úlohu sociálního dialogu, ochrany zájmů zaměstnanců včetně práva na jejich zastupování a kolektivní péči, informování, slyšení a spolurozhodování zdůrazňuje jak Maastrichtská smlouva (1992), jejíž součástí byl Protokol a Dohoda o sociální politice, tak zejména Amsterodamská smlouva (1997). Důraz na základní sociální práva je výslovně vyjádřen již v preambuli ke Smlouvě o Evropské unii.

Dále byly vyhlášeny, avšak nejsou právně závazné, Charta základních sociálních práv pracovníků Společenství a Charta základních práv Evropské unie.

### **A.3.1. Právo shromažďovací a sdružovací**

Tato práva jsou zakotvena ve Všeobecné deklaraci lidských práv (rezoluce OSN č 217/III z 10.12. 1948) považované za univerzální chartu lidských práv, a to v čl. 20 odst. 1, podle kterého (cit.): „každému je zaručena svoboda pokojného shromažďování a sdružování“ a v čl. 23 odst. 4, stanovícím, že (cit.) „ Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.“

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (vyhlášený v č. 120/1976 Sb.) stanoví v čl. 22 odst. 1, že (cit.): „Každý má právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim.“ V čl. 22 odst. 2 je dále stanoveno, že (cit.): „ Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován; výjimkou jsou omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných“ (omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie tedy ustanovení tohoto článku nebrání).

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhlášený v č. 120/1976 Sb.) upravuje podrobněji v čl. 8 odst. 1 závazek států, jež jsou smluvními stranami paktu, povinnost zajistit (cit.):

- a) „právo na zakládání odborových organizací a právo přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru, podléhající pouze stanovám příslušné odborové organizace, k uplatňování a ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Výkon těchto práv může být omezen pouze zákonem v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod jiných
- b) právo odborových organizací na zakládání národních federací nebo konfederací a jejich právo vytvářet mezinárodní odborové organizace nebo se k nim připojit
- c) právo odborových organizací na svobodnou činnost, nepodléhající žádným omezením kromě těch, které jsou stanovena zákonem a která jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo ochraně práv a svobod druhých
- d) právo na stávkou za předpokladu, že je vykonáno v souladu se zákony příslušné země“.

Svobodu sdružování a ochranu práva odborově se organizovat upravuje i Úmluva ILO č. 87 (publ. ve sbírce zákonů pod č. 489/1990). Podle této konvence mají pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu právo bez předchozího schválení ustavovat podle vlastní volby organizace podporující a hájící jejich zájmy, stát se členy těchto organizací (to vše za jediné podmínky, že se podřídí jejich stanovám). Tyto organizace tedy mají v první řadě právo vypracovávat své stanovy a administrativní předpisy, a dále svobodně volit své zástupce, organizovat své záležitosti a svou činnost a formulovat program činnosti. Veřejné orgány se musí zdržet jakéhokoli zásahu, jenž by toto právo omezoval nebo bránil jeho zákonnému provádění.

Toto právo je dále upraveno v dokumentech Rady Evropy [Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropská sociální charta a Revidovaná Evropská sociální charta (1996)].

Základy české právní úpravy práva na shromažďování a sdružování představuje již shora zmíněná Listina základních práv a svobod (zákon č. 23/1991 Sb.), která v článku 27 zakotvuje právo sdružovat se a odborově organizovat (cit.):

- 1) „Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů
- 2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví

- 3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých“.

Z čl.27 odst. 3 vyplývá, že omezit vznik odborových organizací ústavní Listina nepřipouští. Listina převzala základní principy odborového sdružování stanovené mezinárodními dokumenty. Poskytuje ochranu odborovým organizacím a jejich činnosti, aniž by je definovala nebo odkazovala na jiné normy. Právní vymezení tohoto pojmu jen nepřímou a částečně vyplývá z citovaného čl. 27 odst. 1, který pokrývá nejen odborové, ale i jiné organizace vznikající k ochraně hospodářských a sociálních zájmů osob v nich sdružených. Pro takovou definici odborové organizace musíme použít i ustanovení Úmluvy ILO č.87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat. Z jejího čl. 10 vyplývá, že za odborovou organizaci se považuje taková organizace, jež má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů. V tomto smyslu ústavní vymezení pojmu „odborová organizace“ zahrnuje nepochybně i organizace zaměstnavatelů<sup>3</sup>, a to z hlediska základních práv a svobod. Všechny další zákony, které používají pojem „odborová organizace“, již mezi oběma skupinami organizací rozlišují a za odborové organizace považují jen organizace zaměstnanců (nejde o rozpor s Ústavou, ale o funkční vymezení pojmů).

Z výše uvedeného vyplývá, že zákony a podzákoné právní předpisy ČR chápou odborové organizace jako sdružení zaměstnanců. K takovému rozlišení dochází v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, jenž v § 9a odst. 1 rozlišuje mezi odborovou organizací a organizací zaměstnavatelů. Stejným způsobem k danému rozlišení přistupuje zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jakož i zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Můžeme tedy odborovou organizaci definovat jako občanské sdružení zaměstnanců, ustavené především k podpoře a ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů.

### **A.3.2 Právo na kolektivní vyjednávání a zastupování**

Kolektivní vyjednávání představuje stěžejní metodu pro vytváření a prohlubování právních vztahů mezi odbory a zaměstnavateli. Právo na kolektivní vyjednávání je ve smyslu mezinárodních konvencí jedním ze základních odborových, ale i zaměstnavatelských práv.

---

<sup>3</sup> Zaměstnavatelem je z pohledu nového zákoníku práce (§7 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb.) právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

Úpravu tohoto práva obsahuje již Úmluva ILO č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (ratifikována ČSSR dne 21.1.1964 a publikována ve sbírce zákonů pod č. 470/1990 Sb.). Zde je třeba zmínit první dva články a článek 4 Úmluvy (cit.):

„Čl. 1

1. Pracovníci budou požívat přiměřené ochrany proti všem projevům diskriminace směřujícím k ohrožení odborové svobody v jejich zaměstnání
2. Taková ochrana se zejména uplatní, pokud jde o jednání mající za cíl:
  - a) vázat zaměstnání pracovníků na podmínku, že se nestane členem odborové organizace nebo že zruší svoje členství v odborové organizaci
  - b) propustit pracovníka nebo ho jiným způsobem poškodit pro členství v odborech nebo pro jeho účast na odborové činnosti v mimopracovní době nebo, se souhlasem zaměstnavatele, během pracovní doby.

Čl. 2

1. Organizace pracovníků a zaměstnavatelů požívají při ustanovování, činnosti nebo správě svých organizací náležitě ochrany proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých, ať již přímému či prostřednictvím zástupců nebo členů
2. Za zasahování ve smyslu tohoto článku se pokládají zejména opatření směřující k vytvoření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů nebo k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů.“

Čl. 4 hovoří o přijímání opatření přiměřených vnitrostátním podmínkám a zaměřených na povzbuzení a podporu kolektivního vyjednávání. Z tohoto ustanovení vyplývá požadavek, aby stát vytvářel svými opatřeními pro dobrovolné sjednávání kolektivních smluv příznivé prostředí.

Úmluva ILO č. 154 o kolektivním vyjednávání z roku 1981 (ČR ji zatím neratifikovala) stanoví v čl. 2 (cit.): „Pro účely této úmluvy se výraz ‘‘kolektivní vyjednávání’’ vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů, jednou či několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jejichž účelem je:

- a) stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a, popř. nebo
- b) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky a, popř. nebo
- c) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.“



V této úmluvě je též vyjádřena nutnost podpory kolektivního vyjednávání ze strany státu.

Evropská sociální charta Rady Evropy (14/2000 Sb.m.s.) a Revidovaná Evropská charta (1996) stanoví v čl. 6 (cit.): „ S cílem zajistit účinný výkon práva kolektivně vyjednat se smluvní strany zavazují:

- a) podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli
- b) podporovat tam, kde je to nutné a vhodné, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení pracovních podmínek kolektivními smlouvami
- c) podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smířčí a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů a
- d) uznat právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávku, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy, kterou před tím spolu uzavřeli.“

Charta základních práv Evropské unie (2000/C 364/01) stanoví v čl. 28 (cit.): „Pracovníci a zaměstnavatelé nebo jejich organizace mají v souladu s právem Společenství a se zákony a praxí jednotlivých členských států právo sjednat a uzavírat na příslušných úrovních kolektivní smlouvy a v případě střetů zájmů kolektivně na obranu svých zájmů vystupovat, a to i stávkou.“

Charta základních sociálních práv pracujících Společenství (1989) v čl. 12 stanoví (cit.): „Zaměstnavatelé nebo organizace zaměstnavatelů na jedné straně a organizace pracujících na straně druhé mají právo vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy za podmínek stanovených národními zákony a praxí.“

### **A.3.3 Právo na stávku**

Stávky v moderní době jsou obvykle spojovány s obdobím průmyslové revoluce a kapitalismu<sup>4</sup>. V českých zemích bylo pro legalizaci stávek rozhodující přijetí rakouského zákona č.43 z roku 1870 o právu koaličním. Po únoru 1948 byla stávka považována za nelegitimní protispolečenskou činnost, avšak explicitně zakázána nikdy nebyla. Právo na stávku bylo u nás v tichosti deklarováno v roce 1976 ratifikací Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Reálné záruky pro uplatňování práva na stávku však právní řád socialistického státu nestanovil. K uplatňování práva na stávku dochází ze strany odborů až po roce 1989.

---

<sup>4</sup> Nejstarší historické zmínky o existenci stávek jsou ovšem mnohem dávnějšího data a jsou spjaty s civilizacemi ve starém Egyptě a s dějinami starověkého Říma.

Obecně je v demokratických státech právo na stávku chápáno jako kolektivní právo pracujících. Za legální důvody stávky jsou obecně považovány cíle v oblasti ekonomické a sociální, tj. např. boj za lepší mzdové a pracovní podmínky. Z hlediska právního je stávka hromadným smluveným přerušením práce zaměstnanci za účelem dosažení výše uvedených cílů, jako prostředek řešení kolektivního pracovního sporu, případně i širšího hospodářsko-sociálního konfliktu.

Z mezinárodních dokumentů vyplývá, že právo na stávku je jedním ze základních lidských práv. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech obsahuje v čl. 8 odst. 1 závazek, že státy, jež jsou smluvními stranami paktu, se zavazují zajistit (cit.): „právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země.“

Evropská sociální charta Rady Evropy (14/2000 Sb.m.s.) a Revidovaná sociální charta upravují závazek smluvních stran uznat právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávku, s výhradou závazků z platné kolektivní smlouvy, kterou před tím uzavřeli.

Charta základních práv Evropské unie v čl. 28 uvádí, že (cit.): „pracovníci a zaměstnavatelé nebo jejich organizace mají v souladu s právem Společenství a se zákony a praxí jednotlivých států právo sjednávat a uzavírat na příslušných úrovních kolektivní smlouvy a v případě střetů zájmů kolektivně na obranu svých zájmů vystupovat, a to i stávkou“.

Charta základních sociálních práv pracujících Společenství vymezuje v čl. 13 (cit.): „Právo uchýlit se ke kolektivní akci v případě konfliktu zájmů zahrnuje právo na stávku, podléhající závazkům vyplývajícím z národních předpisů a kolektivních smluv. Za účelem usnadnění urovnání průmyslových sporů by mělo být povzbuzováno ustavování a využívání na patřičných úrovních smířících, zprostředkovatelských a arbitrážních procedur, v souladu s národní praxí“.

Úmluvy ILO právo na stávku neupravují, ale je třeba uvést, že podle nálezů dohlížecích orgánů ILO je stávka akcí spadající pod právo organizací na svobodné působení a je nástrojem, kterého mohou pracovníci použít na obranu svých zájmů. Navíc ILO vysvětlila, že rozsah legitimní stávkové akce přesahuje akci určenou jen na podporu řešení specifického sporu a zahrnuje i všeobecné sociální a ekonomické problémy<sup>5</sup>.

V českém právním řádu je právo na stávku ústavně zakotveno v Listině základních práv a svobod. V jejím čl. 27 odst. 4 je zaručeno právo na stávku za podmínek stanovených zákonem a zároveň je stanoveno, že toto právo nepřísluší určitým profesním skupinám občanů (soudci,

---

<sup>5</sup> Rozsáhlá jurisprudencí ILO řeší řadu možných případů stávek a nátlakových akcí odborů.

prokurátoři – nyní státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a příslušníci ozbrojených sborů). Ustanovení čl. 44 Listiny navíc umožňuje, aby zákon omezil právo na stávkou zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které vymezí. Dále tento článek stanoví, že zákon může omezit právo na stávkou osobám v povoláních bezprostředně nezbytných pro ochranu života a zdraví. Podle čl. 41 odst. 1 Listiny je možné se domáhat práva na stávkou v mezích zákonů, které Listinu provádějí. Jediným takovým zákonem je nyní zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon však upravuje stávkou pouze v souvislosti s kolektivním vyjednáváním a umožňuje ji pouze jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Vzhledem k tomu, že v českém právním řádu není právo na stávkou v širším rozsahu upraveno, vyvozuje se někdy závěr, že je toto právo zaručeno pouze za podmínek uvedených v zákoně o kolektivním vyjednávání. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 ze dne 14. 11. 2002 ale neexistence zákona toto ústavní právo na stávkou nezpochybňuje<sup>6</sup>. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí také uvedl mj., že právo na stávkou musí být vykonáváno způsobem, který respektuje jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele. To znamená, že účast na stávce neopravňuje k omezování práv jiných osob (nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávkou). Lze tedy říci, že při hájení sociálních, ekonomických a profesních zájmů zaměstnanců odbory mohou stávkou na podporu svého stanoviska stávkou vyhlásit případně i při řešení kolektivních sporů nesouvisejících bezprostředně s kolektivním vyjednáváním<sup>7</sup>. V praxi k tomu také skutečně dochází, i když je třeba zdůraznit, že v podmínkách ČR se až doposud setkáváme se stávkovou činností v podnicích poměrně zřídka, což platí pro stávky obecně a pro stávky mimo rámec kolektivního vyjednávání tím spíše<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Podle názoru Nejvyššího soudu ČR je sice právní úprava stávky v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, použitelná pouze pro stávky vyhlášené jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, to však neznamená, že právo na stávkou lze uplatňovat pouze v mezích tohoto zákona. Nejvyšší soud ČR připomíná v této souvislosti čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, jenž stanoví, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Tento základní princip je podle soudu nutně uplatnit i při posuzování zákonnosti stávky mimo rámec zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Soud v odůvodnění mj. uvedl, že (cit). „Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávkou v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávkou je podle čl. 27 odst. 4 Listiny zaručeno, aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno“.

<sup>7</sup> Vzhledem k tomu, že pro stávky za jiné hospodářské a sociální zájmy (platové otázky, problematika zaměstnanosti) nejsou stanoveny žádné zákonné postupy, nelze případné problémy, jež může chování v souvislosti se stávkou stávkujícím přinést, v praxi běžně předvídat (a předcházet jim). Aby nedocházelo k případným škodám a nad nezbytnou míru nedošlo k omezování práv jiných osob, přijala řada odborových svazů v ČR vlastní interní pravidla pro stávkovou činnost resp. pro vyhlášení stávkových pohotovostí apod.

<sup>8</sup> V současné době neexistuje centrální monitoring nejen pokud jde o stávkovou činnost v ČR (v 90. letech 20. století jej zajišťoval Český statistický úřad (ČSU) v rámci svých šetření), ale ani pokud jde o kolektivní spory vůbec. Vycházíme tedy hlavně z informací a údajů největšího odborového uskupení v ČR ČMKOS, který tuto oblast zahrnul do svých interních šetření a soustavně ji sleduje, ovšem pouze v působnosti svých členských svazů. Tyto údaje potvrzují již shora zmíněnou skutečnost, že stávka jako krajní prostředek při řešení

## A.4. Tripartita

V následujícím textu se věnujeme hlavně tripartitě na úrovni národní. Neznamená to samozřejmě, že bychom chtěli problematiku tripartitně vedeného sociálního dialogu a tripartitních institucionálních struktur v ČR zúžit pouze na otázky související s národní tripartitou<sup>9</sup>. Skutečnost je však taková, že stěžejní význam národní tripartity a její institucionalizovaná podoba RHSD ČR pro vývoj sociálního dialogu v ČR je nepopiratelný a určující, a to od počátku transformace sociálně ekonomického prostředí v ČR po roce 1989<sup>10</sup>, a to především pro dominantní význam sociálních partnerů účastnících se jednání, jakož i s ohledem na důležitost otázek, jimiž se RHSD ve své činnosti zabývala.

### A.4.1 Vývoj po roce 1989

V souvislosti se změnami po roce 1989 v oblasti ekonomické a legislativní započala jednání o vytvoření formalizovaného systému tripartitních jednání, posilujícího význam kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Porevoluční reformní snahy potřebovaly určité politické a institucionální zázemí, které by pomáhalo řešit předpokládané sociální a hospodářské konflikty, předcházet jim nebo je minimalizovat. Federální vláda a také národní vlády se rozhodly, podobně jako mnohé státy střední a východní Evropy, pro vytvoření vrcholové tripartitní instituce prostředkující zájmy a umožňující zpětnou vazbu, jež se v různé formě osvědčila v řadě západoevropských států.

Nově ustavený tripartitní orgán zpočátku nesl název Rada sociální dohody, avšak poté, co zaměstnavatelé i odbory prosadili, aby do agendy Rady byly zahrnuty také aktuální problémy hospodářské politiky, se název změnil na s již zmíněnou Radu hospodářské a sociální dohody. Stěžejním cílem při vytvoření RHSD bylo udržení sociálního smíru<sup>11</sup> jako základního předpokladu transformace ekonomiky na tržní hospodářství. Prvotní pozitivní trend rozvoje

---

kolektivních sporů v praxi příliš využívána není - v rámci ČMKOS došlo podle zmíněných údajů v období 2003 až 2007 ke stávce pouze v jednom případě, a to v roce 2005 při uzavírání podnikové kolektivní smlouvy v působnosti OS KOVO. Ke stávce při uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně, ani ke stávce mimo oblast kolektivního vyjednávání nedošlo v daném období (v působnosti zmíněné vrcholové odborové centrály) vůbec. Poněkud častěji je využívána tzv. stávková pohotovost (hrozba stávkou), což však není institut upravený zákonem o kolektivním vyjednávání. Stávková pohotovost je spíše neformálním upozorněním na připravenost stávkovat, aniž by přitom musely být splněny nějaké zákonné náležitosti. Podstatné je, aby během vyhlášené stávkové pohotovosti nedošlo ke skutečnému přerušení práce.

<sup>9</sup> Tripartitní struktury na nižší, regionální úrovni nebyly dlouhou dobu rozvinuty mj. zejména proto, že do roku 2000 nebyla naplněna ustanovení Ústavy ČR, týkající se územně správního členění státu.

<sup>10</sup> Dohoda o zřízení RHSD byla podepsána dne 3.10.1990 a s odstupem jednoho měsíce pak vznikly na základě podobných dohod i tripartitní orgány na úrovni národních republik.

<sup>11</sup> Tento cíl, tj. přispět k udržení sociálního smíru v ČR (prosazováním formulovaných agregovaných zájmů sociálních partnerů v projednávaných oblastech), je trvalým cílem národní tripartity a RHSD ČR se jej snaží plnit i v dnešní době.

sociálního dialogu trval až do roku 1992, kdy se začala projevovat přirozená názorová diferenciacie sociálních partnerů na tématický profil otázek zařazovaných na program RHSD a na zastoupení sociálních partnerů v národní tripartitě. Následovalo období určitého „umrtvení“ činnosti RHSD ČR zejména ze strany vlády. Až v důsledku hospodářských obtíží, které se objevily v roce 1997, vláda znovu akceptovala důležitou roli tripartity. Frekvence zasedání pléna tripartity se zvýšila za sociálnědemokratických vlád a odborům se podařilo prosadit několik zásadních požadavků (v oblasti zvyšování minimální mzdy, plošného rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, přijetí národních akčních plánů zaměstnanosti atd.).

Pokud jde o možný právní rámec tripartity, tato otázka byla diskutována již při počátečních úvahách o vytvoření Rady a v době jejího vzniku. Zároveň s tím byla zvažována rovněž otázka právní závaznosti generálních dohod<sup>12</sup>. Právní zakotvení tripartitních orgánů však realizováno nebylo<sup>13</sup> a vznik a způsob fungování RHSD ČR tak vychází výlučně z principu gentlemen's agreement.

Rozhodujícím dokumentem pro činnost RHSD ČR je přijatý statut. Ve stávajícím statutu se uvádí, že RHSD ČR projednává vybrané problémy, které jsou předmětem společného zájmu zejména v oblasti hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd a platů, veřejných služeb a veřejné správy, bezpečnosti práce, rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání, postavení ČR v rámci EU<sup>14</sup>.

#### **A.4.2 Partneri v tripartitě a reprezentativnost**

Pro fungování sociálního partnerství na národní úrovni je základním předpokladem koncentrace zájmových asociací. Stávající vrcholové centrály jak na straně organizací zaměstnavatelů tak na straně odborů synchronizují strategii jednání uvnitř sektorů, odvětví a regionů. K významným praktickým, ale i teoretickým problémům sociálního dialogu v národní tripartitě proto patří reprezentativnost zástupců jednotlivých stran, jenž souvisí s existující pluralitou odborových uskupení a organizací zaměstnavatelů v ČR.

---

<sup>12</sup> Texty tzv. Generálních dohod, sjednávaných ostatně pouze v prvních letech existence RHSD, měly spíše charakter deklaratorních společných prohlášení sociálních partnerů než uzavřených právně vymahatelných úmluv. Nešlo tedy o kolektivní smlouvy.

<sup>13</sup> Ke snahám o právní reglementaci tripartitních jednání docházelo na půdě Parlamentu ČR. Pokusem o právní úpravu byl např. návrh zákona o hospodářském a sociálním partnerství, předložený KSČM v roce 2001. Tento návrh byl odmítnut, a to nejen velkou částí politického spektra, ale i odbory a představiteli zaměstnavatelů.

<sup>14</sup> V souvislosti s obsahovou náplní agendy RHSD ČR se objevily názory poukazující na její přílišnou tématickou šíři, roztržitost a rozbíhavost (např. při hodnocení české národní tripartity dánskými partnery tzv. twinningového projektu z roku 2001 týkajícího se kapacity sociálního dialogu v ČR, financovaného z prostředků EU a probíhajícího za účasti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, zkr. MPSV ČR, zástupců českých odborů a zaměstnavatelů).

V RHSD ČR působí tři partneři: stát představovaný vládou, zaměstnavatelé reprezentovaní Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS) a Svazem průmyslu a dopravy ČR, a dále zaměstnanci zastoupení dvěma národními<sup>15</sup> odborovými centrály ČMKOS a ASO (ASO v roce 2000 nahradila v RHSD ČR předchozího člena, KUK, jež nesplnila velikostní limit).

Ve statutu RHSD ČR z roku 1992 bylo explicitně stanoveno, že za odbory delegují své zástupce Českomoravská komora odborových svazů a Konfederace umění a kultury a za zaměstnavatele Koordinační rada podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR. Zastoupení dalších postupně vznikajících odborových a zaměstnavatelských organizací mělo být řešeno nejdříve v rámci odborové a zaměstnavatelské strany. Dokumenty RHSD předpokládaly v těchto případech především dohodu sociálních partnerů.

Ve statutu RHSD ČR z roku 1995 už byla (v příloze ke statutu) formulována kritéria reprezentativnosti (cit.):

- a) „zaměstnavatele zastupují představitelé velkého, středního a drobného podnikání v průmyslu, stavebnictví, dopravě, zemědělství a službách, v němž je zaměstnána či sdružena rozhodující část zaměstnanců a členů družstev těchto odvětví
- b) organizace, jejichž představitelé působí v Radě, mají celostátní působnost, sdružují zaměstnavatelské organizace v regionech různých oborech
- c) každý zaměstnavatelský subjekt, ucházející se o účast při jednání Rady, musí vykázat nejméně 500 000 zaměstnanců.“

Podmínky pro reprezentanty odborů stanovil statut následující (cit.):

- a) „vyvíjejí odborovou činnost, spočívající v prosazování ekonomických a sociálních zájmů svých členů, zejména vedou kolektivní vyjednávání na úrovni podniků a odvětví
- b) jsou nezávislé na vládě a zaměstnavatelích
- c) mají konfедераční strukturu, tj. sdružují nejméně tři odborové svazy, reprezentující různá odvětví
- d) mají celostátní působnost
- e) každý odborový subjekt, ucházející se o účast při jednání Rady, musí vykázat nejméně 300 000 odborově organizovaných členů“.

---

<sup>15</sup> Pro nejvyšší úroveň odborového, ale i zaměstnavatelského sdružování, používáme v této práci výraz „národní“, v této souvislosti se někdy objevuje též pojem „vrcholový“. Jde o to, že samotný výraz „centrála“ bývá používán i pro odborové a zaměstnavatelské sdružování na úrovni odvětví, tj. pro označení odborových nebo zaměstnavatelských svazů a sám o sobě tedy nestačí pro rozlišení, o kterou úroveň odborových nebo zaměstnavatelských struktur se v tom nebo onom případě jedná.

Tlak na otevření odborové delegace v RHSD ČR jiným odborovým organizacím však pokračoval. Ve statutu ze září 2000 došlo ke snížení minimálního limitu odborové organizovanosti pro účast v RHSD ČR, a to na 150 000 odborově organizovaných členů (tato změna umožnila členství ASO, jež v RHSD ČR nahradila KUK). Změna kvantitativního kritéria reflektovala všeobecně klesající členskou základnu odborů v ČR. Uplatňování kritérií reprezentativnosti pro účast v RHSD ČR, zejména minimálního počtu členů, však (i přes stále nižší požadovaný limit) vede ve svých důsledcích k exkluzi některých vlivných odborových organizací (např. právě KUK) a při značné organizační roztržitosti odborových struktur v ČR klade – z pohledu nezbytné agregace odborových zájmů — vysoké požadavky na odborové centrály, jež jsou v Radě zastoupeny.

Ke změnám kritérií reprezentativnosti stanovených pro účast v RHSD ČR docházelo také na straně zaměstnavatelů, a to pokud jde o počet zaměstnanců. V současné době statut RHSD ČR stanoví, že každý zaměstnavatelský subjekt usilující o účast při jednání tripartity musí vykázat nejméně 400 000 zaměstnanců. Podstatné pro účast v delegaci zaměstnavatelů je rovněž ustanovení statutu, umožňující zaměstnavatelskému svazu zahrnout do počtu zaměstnanců požadovaného statutem RHSD ČR pouze ty své členy, kteří prokážou, že mají ve svých stanovách zakotveno oprávnění kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvu vyššího stupně.

## **A.5 Evropský sociální dialog**

Sociální dialog jako produktivní metoda prostředkování skupinových zájmů je tradičně legitimní součástí evropského sociálního modelu. Evropský sociální dialog lze definovat jako dialog mezi sociálními partnery (zástupci zaměstnavatelů, tj. zaměstnavatelskými svazy, a zástupci zaměstnanců - odborovými organizacemi) na evropské úrovni, ať už odvětvové či nadodvětvové.

Potřeba konzultací sociálních partnerů je vyjádřena v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů EU. Evropský sociální dialog a jeho aktéři se stávají garantem uplatňování principů EU týkajících se pracovníků s ohledem např. na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovné příležitosti, právo na přístup k zaměstnání. Sociální dialog představuje rovněž jeden z možných způsobů implementace evropské legislativy (prostřednictvím kolektivních smluv). Usnadňovat a podporovat sociální dialog v rámci EU na základě čl. 138 smlouvy o ES je úkolem Evropské komise. Článek 138 smlouvy vymezuje funkci a úkoly Komise s ohledem na postupy v rámci sociálního dialogu. Komise tak má za úkol podporovat konzultace

sociálních partnerů na úrovni Společenství a činit příslušná opatření k usnadnění jejich dialogu zajišťováním vyvážené podpory oběma stranám, tj. zástupcům zaměstnanců a zaměstnavatelů<sup>16</sup>. Za tím účelem Komise před formulováním návrhů v oblasti sociální politiky konzultuje se sociálními partnery otázku možného zaměření činnosti Společenství<sup>17</sup>. Považuje-li po této konzultaci příslušnou činnost za účelnou, konzultuje se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu. Sociální partneři sdělí Komisi své stanovisko, popřípadě doporučení.<sup>18</sup> Při této konzultaci mohou sociální partneři informovat Komisi o svém úmyslu zahájit postup podle článku 139. Řízení může trvat nanejvýš 9 měsíců, pokud se dotyční sociální partneři a Komise nedohodnou na jeho prodloužení.<sup>19</sup>

Autonomie a nezávislost evropského sociálního dialogu je tedy garantována Smlouvou o EU. Přejí-li si to sociální partneři, může jejich dialog na úrovni Společenství vést ke smluvním vztahům, včetně uzavření dohod.<sup>20</sup>

Sociální partneři pravidelně informují Komisi o implementaci vzájemných dohod. V případě, že není v možnostech sociálních partnerů takové dohody řádně implementovat, je Komise oprávněna využít své legislativní iniciativy.

### **A.5.1 Institucionální struktura evropského sociálního dialogu a jeho nástroje**

Sociální dialog na evropské úrovni probíhá ve dvou úrovních, a to jako nadodvětvový a odvětvový sociální dialog. Nadodvětvového evropského sociálního dialogu se účastní tři evropské organizace zaměstnavatelů - BUSINESSEUROPE (dříve UNICE – Svaz evropských konfederací průmyslu a zaměstnavatelů, za ČR je členem Svaz průmyslu a dopravy ČR), UEAPME (Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků, za ČR je členem Asociace malých a středních podniků, Sdružení podnikatelů ČR a Hospodářská komora ČR), a dále CEEP (Evropské centrum podniků veřejného sektoru, za ČR je členem Unie zaměstnavatelských svazů ČR). Odbory jsou na evropské úrovni reprezentovány ETUC (Evropskou odborovou konfederací, české odbory zde zastupuje ČMKOS).

Pro evropský odvětvový sociální dialog, který neformálně probíhal již od 60. a 70. let 20. st., bylo zásadní ustavení výborů pro odvětvový sociální dialog rozhodnutím Komise v roce 1998. Účastnické organizace reprezentující strany v sociálním dialogu v odvětví musí zastupovat

---

<sup>16</sup> Čl. 138 odst. 1 smlouvy o EU.

<sup>17</sup> Tamtéž, odst. 2.

<sup>18</sup> Tamtéž, odst. 3.

<sup>19</sup> Tamtéž, odst. 4.

<sup>20</sup> Čl. 139 odst. 1 smlouvy o EU.



specifické sektory a splňovat podmínku organizovanosti na evropské úrovni, musí sdružovat národní organizace, jež jsou integrální a uznávanou součástí struktury sociálních partnerů v jednotlivých členských státech, dále pak musí disponovat dostatečnou kapacitou pro uzavírání dohod, jakož i odpovídající organizační strukturou, aby si byly s to zajistily účinnou účast na práci výboru. Odvětvové výbory působí v odvětví bankovníctví, telekomunikací, poštovních služeb, zemědělství, stavebnictví, automobilové dopravy atd..

Postupem doby se vyvinuly různé nástroje sociálního dialogu s ohledem na rozdílnou účinnost, závaznost a rozličný způsob implementace výsledků. V počátcích se jednalo o bilaterální jednání směřující k ad hoc vyhotoveným materiálům, jejichž hlavním znakem byl projev společného zájmu sociálních partnerů v Evropě pro danou oblast. Tyto materiály měly formu společných stanovisek k bílým a zeleným knihám, strategiím a sdělením Komise, dále pak podobu deklarací určených sociálním partnerům a týkajících se jejich budoucích aktivit. Výsledkem integrace Protokolu o sociální politice do Smlouvy o ES byl vznik první společné dohody, a to Rámcová dohoda o rodičovské dovolené z roku 1995, Rámcová dohoda o práci na částečný pracovní úvazek z roku 1997 a Rámcová dohoda o práci na dobu určitou z roku 1999. Texty těchto dohod sledují různé procesy v dlouhodobém časovém horizontu, a to v podobě akčních rámců, zavedení standardů a principů.

Úsilí sociálních partnerů o větší nezávislost vyústilo k vypracování prvního společného pracovního programu Evropských sociálních partnerů pro léta 2003-2005, v jehož rámci byla přijata nová generace společných textů, tzv. autonomních dohod, aplikovaných přímo na národní úrovni. Jedná se o Rámcovou dohodu o teleworku (2002) a Rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací (2004). Výše uvedený první pracovní program se týkal společných zájmů v oblasti zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů, sociálního dialogu, společné sociální politiky apod.

Ke konci roku 2005 sociální partneři provedli hodnocení prvního pracovního programu. Konstatovali, že program přinesl důvěru Evropské komise, pokud jde o nezávislost evropského sociálního dialogu, a současně přistoupili k tvorbě druhého společného programu pro léta 2006-2008. Druhý společný program je založen na práci smíšených expertních skupin, které mají vypracovat analýzy klíčových výzev, jímž čelí evropské trhy práce. Jedním z úkolů evropských sociálních partnerů je zasazovat se na základě tohoto programu o další budování kapacit pro sociální dialog.

Lze tedy shrnout, že nástroji sociálního dialogu na evropské úrovni jsou v první řadě dohody implementované rozhodnutím Rady EU (směrnice EU), například Rámcová dohoda o rodičovské dovolené (1995), Rámcová dohoda o práci na částečný úvazek (1997), Rámcová

dohoda o práci na dobu určitou (1999), dále autonomní dohody (implementované procedurami a praxí v členských zemích - například Rámcová dohoda o práci na dálku (2002) nebo Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004). V dubnu 2007 uzavřeli evropští sociální partneři Autonomní rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti, tato dohoda je v ČR závazná pro členy příslušných evropských odborových a zaměstnavatelských centrál.

Mezi nástroje sociálního dialogu na evropské úrovni patří dále tzv. akční rámce - například Rámec akcí k celoživotnímu rozvoji kompetencí a kvalifikací (2002), Rámec akcí k rovnosti žen a mužů (2005) atd. Mezi další nástroje se řadí též přijaté kodexy chování, společná stanoviska atd.

Evropský sociální dialog se v průběhu let stal fenoménem, který je považován za jeden z hlavních předpokladů sociálního smíru nezbytného pro úspěšný hospodářský a sociální rozvoj evropského společenství a za jednu ze záruk jeho stability.

## **B. Kolektivní vyjednávání**

### **B.1 Pojem**

„Kolektivní vyjednávání je rozhodovací proces, který probíhá mezi partnery zastupujícími zájmy stran pracovního poměru. Jeho hlavním smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují podstatné i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu a definovat vztah mezi stranami tohoto procesu“<sup>21</sup> V principu jde tedy o proces, jehož prioritním účelem je dosažení konsensu mezi sociálními partnery. Cílem kolektivního vyjednávání je podle úvodního ustanovení §1 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní vyjednávání je základní metodou utváření a rozvíjení právních vztahů mezi odbory a zaměstnavateli. Pod tímto pojmem je třeba rozumět „jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na

---

<sup>21</sup> I. Tomeš, V. Tkáč, Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993.

straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi)<sup>22</sup>.

Definici kolektivního vyjednávání formulovaly členské státy ILO v Úmluvě č.154/1981, o podpoře kolektivního vyjednávání. Tato definice chápe ovšem kolektivní vyjednávání širěji než česká právní úprava (kde podstatným znakem kolektivního vyjednávání je již zmíněná skutečnost, že toto kolektivní vyjednávání směřuje k uzavření kolektivní smlouvy), neboť tak označuje v zásadě jakákoliv vyjednávání mezi stanovenými partnery ve vymezených oblastech. Úmluva také otvírá možnost vztáhnout pojem kolektivního vyjednávání i na jednání s jinými zástupci zaměstnanců, než jsou představitelé odborů

Je třeba rovněž zmínit, že kolektivní vyjednávání není jediným možným způsobem stanovení podmínek zaměstnání a úpravy pracovních vztahů. V úvahu přichází rovněž individuální jednání o obsahu pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další alternativou je pak jednostranné určení pracovních podmínek (mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec)<sup>23</sup> formou vnitřního předpisu zaměstnavatele. Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád (který zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, může vydat nebo změnit jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace)<sup>24</sup>.

Pozitivními znaky kolektivního vyjednávání jako metody zacílené na udržení sociálního smíru jsou rovnost stran, participace (možnost účasti v procesu vyjednávání) konstruktivnost, efektivnost, a také relativní stabilita závazků sjednávaných při řešení sociálních a pracovních otázek. Mezi žádoucími znaky, jimiž lze charakterizovat pozitivně probíhající kolektivní vyjednávání, lze uvést rovněž flexibilitu, jež spočívá v možnosti partnerů přizpůsobit se okolnostem, za nichž vyjednávání probíhá. Při maximálním respektování konkrétních výchozích podmínek sociálních subjektů může být v určitých případech způsob zajištění jejich reálných specifických zájmů prostřednictvím kolektivního vyjednávání (zejména na úrovni odvětví) účinnější i než samotný legislativní proces<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> B. Šubrt, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*, Paris, Karviná 1995.

<sup>23</sup> § 305 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

<sup>24</sup> Tamtéž, odst. 4.

<sup>25</sup> Tato úvaha, jež se koneckonců neopírá o žádná empirická zjištění, samozřejmě neznamená, že by bylo legitimní klást a priori právní úpravu do protikladu s kolektivním vyjednáváním, pokud jde o způsoby prosazování agregovaných zájmů. Proto zdůrazňujeme v této souvislosti specifickou potřebu jednotlivých hospodářských odvětví a máme přitom na mysli také určitou

Kolektivní vyjednávání umožňuje účast každého zaměstnance při stanovování podmínek, za nichž bude vykonávat práci. Otevírá podmínky pro bilaterální jednání namísto jednostranného rozhodování zaměstnavatele, dohodovací strany jsou partnery, kteří stojí na stejné úrovni. Sdružování zaměstnanců v odborech znamená v konečném důsledku obvykle jejich silnější pozici v dohodovacím procesu o podmínkách v pracovněprávních vztazích. (Cit.): „Skutečností zůstává, že dějinný vývoj zatím ukázal, že kolektivní vyjednávání patří k nejeftivnějším způsobům, jak zabezpečit sociální spravedlnost a spravedlivé zacházení v zaměstnání při respektování dosažené ekonomické, sociální i kulturní úrovně země.“<sup>26</sup> Kolektivní vyjednávání je efektivní metodou, jak předcházet pracovním konfliktům a individuálním, ale i kolektivním sporům, a případně je i řešit, a to na konsensuálním, kompromisním základě. V tomto směru je u obou smluvních partnerů důležitá zevrubná znalost právního rámce kolektivního vyjednávání, a také dostatek relevantních sociálně ekonomických informací, reálný odhad možností partnera a schopnost argumentace i formulace vlastních cílů a požadavků. Kolektivní smlouva je účinným právním nástrojem pro hromadnou úpravu pracovních podmínek zaměstnanců a vztahů součinnosti zaměstnavatele a odborů.

## **B.2. Právní rámec kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv**

(Cit.): „Účelem právní úpravy kolektivního vyjednávání je zajištění sociálního smíru, utvoření mechanismu průběžné sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení možných konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci“.<sup>27</sup>

Právní úprava preferuje a zdůrazňuje význam kolektivní smlouvy jako zvláštního smluvního typu tím, že (cit.): „především kolektivní smlouvě přísluší odchylná úprava mzdových nebo platových práv a ostatních práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích ...“<sup>28</sup>. Oproti starší právní úpravě, platné do konce roku 2006, došlo v oblasti kolektivního vyjednávání k řadě změn včetně převedení hmotněprávní úpravy kolektivní smlouvy ze zákona č. 2/1991 Sb., o

---

pružnost procesu kolektivního vyjednávání a skutečnost, že závazky dohodnuté v kolektivní smlouvě přijali smluvní partneři dobrovolně a tomu by měla odpovídat i ochota příslušná ujednání plnit.

<sup>26</sup> I. Tomeš, V. Tkáč, Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektum, Praha 1993.

<sup>27</sup> Sdělení Ústavního soudu ČR z 19.3.2008: Výsledek řízení o návrhu na zrušení některých ustanovení Zákoníku práce.

<sup>28</sup> § 23 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

kolektivním vyjednáváním, do tzv. „nového“ zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

### **B.2.1 Kolektivní vyjednávání a zákoník práce**

Tzv. hmotněprávním základem pro sjednávání kolektivních smluv je zákoník práce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce je normou upravující komplexně zejména tzv. individuální pracovněprávní vztahy. Nově však, jak již bylo zmíněno, obsahuje tento kodex práce i úpravu právních vztahů kolektivní povahy (kolektivní právní vztahy, jež souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními)<sup>29</sup>. Kolektivní smlouva je nyní upravena v §22 až §29 zákoníku práce, což má za následek, že zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednáváním, v souladu s §23 odst. 5 zák. č. 262/2006, nově upravuje již jen postup při uzavírání a změně kolektivních smluv (včetně řešení sporů mezi účastníky).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je založen na zásadě „co není zakázáno je dovoleno“, jejíž promítnutí je ve srovnání s předchozí pracovněprávní úpravou<sup>30</sup> významným projevem liberalizace pracovněprávních vztahů (tj. rozšíření smluvní volnosti) a přináší i širší možnosti z hlediska věcného obsahu kolektivních smluv. Hlavním důvodem změny koncepce pracovněprávní úpravy bylo odstranit rozpor s čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (cit.): „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Tento princip je vlastní soukromému právu jako celku a platí tedy nyní i v oblasti pracovního práva, kde ostatně již dlouhou dobu byla pociťována potřeba otevřít dostatečný prostor pro smluvní ujednání konkrétních pracovních podmínek u příslušného zaměstnavatele. V této souvislosti je však třeba poznamenat, že novému zákoníku práce je často vyčítána přílišná kogentnost, tj. nemožnost odchýlit se od zákonné úpravy<sup>31</sup>. Odchýlení není možné např. pokud to zákon výslovně zakazuje, dále tam, kde to vyplývá z vlastní povahy příslušného ustanovení (např. v případě skončení pracovního poměru), dále pokud jde o úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, jakož i u dalších ustanovení včetně taxativně stanovených případů uvedených v §363 odst. 2. zákoníku práce.

Nový zákoník práce neobsahuje definici kolektivní smlouvy. Od této definice ustoupil i zákon o kolektivním vyjednáváním (zrušením §2), ustanovení §23 odst. 1 představuje demonstrativní

---

<sup>29</sup> § 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>30</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl konstituován na principu „co zákon nedovoluje, to zakazuje“.

<sup>31</sup> Proti tomu argumentují především odbory (jež se ostatně významnou měrou podílely při přípravě nového pracovního kodexu), že pracovnímu právu odpovídá větší míra kogentní úpravy jako výraz veřejného zájmu na zachování základního minima právní ochrany zaměstnanců, a to za účelem zajistit vyrovnání fakticky ekonomicky nerovného postavení zaměstnanců vůči zaměstnavateli.

vymezení obsahu kolektivních smluv a nemá charakter definice. Kolektivní smlouva je ovšem institutem, kterým se zabývá právní teorie, a i v praxi je tento pojem široce znám, takže absence definice kolektivního vyjednávání nemá praktický dopad<sup>32</sup> a je vlastně jen pouhým zjednodušením.

I nadále platí, že právo kolektivně vyjednávat a uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. Kolektivní smlouva je uzavírána za všechny zaměstnance a pro všechny zaměstnance je rovněž závazná, tzn. bez ohledu, zda jsou členy odborové organizace. V souladu s Evropskou sociální chartou je však nově zakotveno v §25 odst. 3 zákoníku práce právo zaměstnance předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání a právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. Smyslem výše uvedeného ustanovení je umožnit zaměstnancům, kteří nejsou členy odborové organizace, ovlivnit kolektivní vyjednávání a získat informace o jeho průběhu.

Zákoník práce nově upravil (v §23 odst. 1) zákaz ukládat prostřednictvím kolektivní smlouvy povinnosti jednotlivým zaměstnancům (např. nařízení přesčasové práce). Stejně tak není možné, aby kolektivní smlouvou byly zakládány, a to nad rámec zákonem stanoveného limitu (maxima), jednotlivým zaměstnancům zcela nové povinnosti.

V §23 odst. 2 vymezuje nový zákoník práce účastníky resp. smluvní strany kolektivní smlouvy, přičemž nově připouští pluralitu subjektů u obou smluvních stran – zaměstnavatele i odborové organizace, a to jak u podnikových kolektivních smluv, tak i kolektivních smluv vyššího stupně. Takže například, jak vyplývá z §23 odst. 4 nového zákoníku práce, podnikovou kolektivní smlouvu může uzavřít jediný zaměstnavatel nebo i několik zaměstnavatelů s jednou nebo více odborovými organizacemi. (Cit.): „Vícečetnost subjektů na jedné nebo obou smluvních stranách umožní uzavírání tzv. skupinové podnikové kolektivní smlouvy např. v případě, kdy jsou jednotlivé zaměstnavatelské subjekty seskupeny do vlastnický propojených koncernů – holdingu.“<sup>33</sup>

Zásadní změny a vývoj zaznamenal §24 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. týkající se činnosti odborových organizací, jenž ve svém původním znění s účinností od 1.1.2007 stanovil oprávnění zaměstnavatele, u nějž působí více odborových organizací, uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi s největším počtem členů (pokud odborové organizace nejsou s to jednat a postupovat společně a ve vzájemné shodě): Tato úprava se přirozeně stala terčem protestu menších odborových organizací,

---

<sup>32</sup> B. Šubrt, Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce, Práce a mzda č. 7-8/2006.

<sup>33</sup> M. Kubínková a kol., Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy, Soudy, Praha 2006.

příčemž bylo poukazováno na rozpor s Listinou základních práv a svobod, konkrétně s čl. 27 odst. 2, který nepřipouští zvýhodňovat některé odborové organizace v podniku ani v odvětví. Již v listopadu 2006 bylo zmíněné ustanovení §24 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. (spolu s řadou dalších ustanovení nového zákoníku práce) napadeno u Ústavního soudu ČR ústavní stížností. Soud ve svém nálezu ÚS 83/06 ze dne 11. 3. 2008 stížnosti, pokud jde o výše zmíněný §24 odst. 2 nového zákoníku práce, vyhověl a v odůvodnění uvedl, že z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů. Dále Ústavní soud ČR s odvoláním na čl.27 odst. 2 Listiny uvedl (cit.): „Zde zakotvené právo není nikterak omezeno ani prováděcím zákonem. Řešení potenciální konfliktní situace, předvídané v §24 odst. 2 větě druhé zákoníku práce (princip majority, reprezentativnosti), nelze tedy z ústavněprávního hlediska akceptovat. Nezbyvá než připomenout, že ze základního ústavního principu rovnosti zejména vyplývá, že rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné a především se nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to existovaly objektivní a rozumné důvody. To lze vztáhnout ve smyslu předmětného článku Listiny základních práv a svobod i na právo koaliční.“<sup>34</sup> Proto Ústavní soud ČR přisvědčil námitce navrhovatelů, že napadené ustanovení<sup>35</sup> bylo v rozporu s čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a s ustanovením čl. 3 odst. 2 Úmluvy ILO č. 87, protože zvýhodňovalo velké odborové organizace<sup>36</sup>.

Nový zákoník práce ve své původní úpravě také významně měnil vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu zaměstnavatele zakládajícího mzdové resp. platové nebo jiné nároky (v souladu s novým zákoníkem práce práva) zaměstnanců. U zaměstnavatelů, u nichž působila

---

<sup>34</sup> (Cit.) Nález ÚS 83/06 ze dne 11. března 2008.

<sup>35</sup> Sporné ustanovení obsažené ve zmíněné větě druhé odst. 2, jež Ústavní soud ČR zrušil, znělo (cit.): „Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.“ Způsob řešení právní úpravy plurality odborových organizací, jež citované ustanovení nového zákoníku práce zakládalo, mělo za cíl předcházet situacím, kdy pro nesouhlas resp. odlišné stanovisko minoritní odborové organizace nebylo možné v podniku, kde působilo vedle sebe více odborových organizací, uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, tak jak k tomu v předchozích letech skutečně došlo např. při kolektivním vyjednávání v Českých drahách, a.s.

<sup>36</sup> Šlo o jeden z nemnoha typických případů, kdy se zájmy odborových organizací v určitých konkrétních případech navzájem rozcházejí (mezi dalšími takovýmito navzájem rozpornými odborovými zájmy lze zmínit též záležitosti majetkové v případě „dědictví“ po Revolučním odborovém hnutí). Pokud jde o pojetí odborového pluralismu v oblasti kolektivního vyjednávání, rozpor v zájmech se neprojevil jen mezi odborovými organizacemi na podnikové úrovni, ale též mezi národními odborovými centrály (viz odlišný postoj ASO, jež vedle některých velkých svazů sdružuje především méně početné svazy a odborové organizace) oproti stanovisku ČMKOS).

odborová organizace, mohl být takový předpis vydán, jen když to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno.<sup>37</sup> Tato právní úprava se stala rovněž předmětem již zmíněné stížnosti k Ústavnímu soudu ČR, podle navrhovatelů odporovala ústavně zaručené rovnosti a neoprávněně omezovala vlastnická práva zaměstnavatelů, u nichž odborové organizace působily. Ke vztahu kolektivních smluv a vnitřního předpisu navrhovatelé konstatovali, že přejí-li si odbory, aby nároky zaměstnanců vnitřní předpis neupravoval, pak v rámci kolektivního vyjednávání mohou úpravu příslušné oblasti nebo nároku prosadit resp. sjednat v kolektivní smlouvě. Dalším silným argumentem bylo odvolání se na právo Evropských společenství, které paralelní existenci vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy připouští. Ve svém nálezu<sup>38</sup> Ústavní soud ČR v napadeném §305 odst. 1 zrušil celou větu druhou a část věty první ve slovech „u kterého nepůsobí odborová organizace“, přičemž v odůvodnění uvedl, že zrušená ustanovení zasahovala do vlastnických práv zaměstnavatele, který neměl možnost upravit u sebe mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec (k tomu bylo zapotřebí souhlasu odborové organizace<sup>39</sup>).

Nový zákoník práce přinesl v oblasti úpravy kolektivních smluv některá zpřesnění. Např. pokud jde o závaznost kolektivní smlouvy, zejména v případě zaměstnavatelů, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů oprávněně uzavírat kolektivní smlouvu vyššího stupně - zde došlo ke zpřesnění v tom smyslu, že kolektivní smlouva je závazná i pro zaměstnavatele, kteří v době její účinnosti z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Pokud jde o závaznost kolektivní smlouvy obecně, stanoví právní norma v §25, koho kolektivní smlouva právně zavazuje, a to vymezením okruhu subjektů, jimž ukládá povinnost chovat se podle kolektivní smlouvy. Tzn., že nelze ať už jednostranným projevem nebo dohodou tento okruh rozšiřovat či zužovat.

V zásadě lze konstatovat, že nový zákoník práce v platném znění poskytuje zvláště v porovnání s předchozí právní úpravou partnerům kolektivního vyjednávání širší možnosti<sup>40</sup>.

---

<sup>37</sup> Původní znění § 305 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb., účinného od 1.1.2007.

<sup>38</sup> Nález ÚS 83/06.

<sup>39</sup> Za velmi problematickou soud považoval při aplikaci napadené úpravy „celopodnikovou“ úpravu zejména mzdových práv zaměstnanců za situace, kdy v rámci kolektivního vyjednávání nedojde k uzavření kolektivní smlouvy, takže není ani možné přenesení úpravy mzdových podmínek do vnitřního předpisu. To by ve svém důsledku zasáhlo i do zájmů samotných zaměstnanců.

<sup>40</sup> Zákoník práce v platném znění nabízí sociálním partnerům k odchýlné úpravě v kolektivních smlouvách celou řadu příležitostí, a to počínaje už všeobecnými ustanoveními zákona (např. §14 odst. 3, § 26 odst. 2 apod.), dále v části upravující pracovní poměr (např. §31, §32, §38 odst. 3, §39 odst. 2 a 6, §47 atd.), rovněž pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, v části týkající se odměňování za práci, náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, v části upravující překážky v práci, dovolenou, atd.

Zároveň je ale třeba říci, že jakkoli i v novém liberalizovaném zákoníku práce převládají ustanovení kogentní, od kterých není možné se odchýlit, existence řady výše zmíněných i dalších dispozitivních ustanovení v zákoně dává prostor pro ujednání, která ani nejsou právem výslovně upravena. V této oblasti (sjednávání právních



Nová pracovněprávní úprava rozvolnila některá dosavadní omezení smluvní autonomie sociálních partnerů a přiblížila se tak potřebám tržní ekonomiky ČR.

## **B.2.2 Zákon o kolektivním vyjednávání**

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravuje procesní otázky kolektivního vyjednávání a podmínky, za nichž lze kolektivní smlouvu uzavřít. Dále stanoví, jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, postup při řešení kolektivních sporů, jednak o uzavření samotné kolektivní smlouvy, jednak o její plnění. Svým procesněprávním charakterem zákon směřuje zejména k naplnění hmotněprávních ustanovení zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů.

Obdobně jako nový zákoník práce, přináší i zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, oproti předchozí úpravě věcné změny. Došlo např. k upřesnění doby, v níž je smluvní strana povinna odpovědět na písemný návrh kolektivní smlouvy předložený druhou smluvní stranou: na rozdíl od předchozího stavu, kdy zákon požadoval odpověď „bez zbytečného odkladu“, činí nově doba pro tuto odpověď nejdéle 7 pracovních dnů<sup>41</sup>. Důvodem změny je skutečnost, že formulace „bez zbytečného odkladu“ byla někdy smluvními stranami vykládána odlišně a docházelo tak ke zbytečným průtahům při uzavírání kolektivní smlouvy. I nadále však zůstává zachováno právo smluvních stran dohodnout si lhůtu, v níž smluvní strana musí na návrh druhé smluvní strany kolektivní smlouvy odpovědět.

Užitečnou novinkou z pohledu uživatele, kterou zákon o kolektivním vyjednávání přinesl, je rovněž např. povinnost MPSV ČR text kolektivních smluv vyššího stupně zpřístupnit na svých internetových stránkách. Tuto povinnost musí ministerstvo splnit bezodkladně po oznámení uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně ve Sbírce zákonů (§9 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání). Tato novinka přináší možnost informovat se o obsahu těchto kolektivních smluv velmi snadným způsobem nejen smluvním stranám kolektivní smlouvy vyššího stupně, pro něž je tato smlouva závazná, ale i osobám jiným.

K poměrně zásadním změnám došlo v právní úpravě řízení před zprostředkovatelem. Nově se v ustanovení §11 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání výslovně stanoví, že řízení před

---

úkonů, viz §18 zák. č. 262/2006 Sb.) mohou smluvním stranám případně vzniknout při formulaci a uzavírání kolektivní smlouvy komplikace, zejména z hlediska posouzení její platnosti či neplatnosti, jež mohou mít pro účastníky pracovněprávních vztahů zásadní význam a důsledky. Např. se ukazuje, že je velmi riskantní vázat kolektivní smlouvu na tzv. odkládací podmínku (jež způsobuje, že právní účinky úkonu nastanou po jejím splnění, viz §36 občanského zákoníku), neboť by mohla nastat nepředvídaná situace, kdy sice kolektivní smlouva bude platná, ale nebude účinná, tzn., že by nebylo na jejím podkladě možné uplatňovat příslušná sjednaná práva, protože taková kolektivní smlouva by nebyla závazná.

<sup>41</sup> §8 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

zprostředkovatelem je zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem. Dochází tím k odstranění různých výkladů o datu zahájení řízení. Uvedené ustanovení souvisí s ustanovením §12 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož je zprostředkovatel povinen sdělit návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti smluvních stran nebo ode dne doručení rozhodnutí ministerstva o určení zprostředkovatele (pokud se smluvní strany se zprostředkovatelem nedohodnou na lhůtě jiné). Toto ustanovení má přispět k urychlení řešení sporů před zprostředkovatelem. Ke zrychlení řízení má přispět i nové znění §12 odst. 2 stanovící, že řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele (dřívější úprava stanovila tuto dobu v délce 30 dnů). Novinkou v řízení před zprostředkovatelem je rovněž současné znění §12 odst. 3, podle něhož mohou smluvní strany, je-li řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné, požádat společně MPSV ČR o určení nového zprostředkovatele. Toto ustanovení má přispět k řešení kolektivních sporů v případech, kdy zprostředkovatel je buď nečinný nebo odborně neschopný smluvním stranám pomoci návrhem na řešení kolektivního sporu.

K několika změnám došlo i v právní úpravě oblasti řízení před rozhodcem. Nově je stanovena povinnost smluvních stran kolektivní smlouvy i rozhodce vzájemně si poskytovat požadovanou součinnost (§ 13 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání). V §13 odst. 5 zákon stanoví povinnost rozhodce rozhodnout spor v mezích návrhů smluvních stran. Z tohoto ustanovení vyplývá pro smluvní strany nutnost formulovat svoji žádost rozhodci co možná nejpřesněji, aby bylo zřejmé, co je jejím předmětem.

Nově je upravena v řízení před krajským soudem možnost soudu rozhodnutí rozhodce nejen zrušit či potvrdit, ale také přímo svým rozhodnutím změnit (§14 odst.1 zákona o kolektivním vyjednávání). Takové rozhodnutí má zamezit příliš dlouhému průběhu určování nového rozhodce v určitých případech a běhu nových lhůt při řízení před rozhodcem a přispět tak případně i k podstatnému zkrácení sporu mezi partnery. Tento postup zrušení či změny rozhodnutí rozhodce je možné uplatnit pouze u kolektivních sporů o plnění závazků z kolektivních smluv.

K několika závažným změnám došlo v právní úpravě stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Především podle stávající právní úpravy stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí dvě třetiny z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že hlasování se zúčastnila alespoň jedna polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele (§ 17 odst. 1 zákona o

kolektivním vyjednáváním). Oproti dřívější úpravě, kdy bylo třeba, aby se stávkou souhlasila nejméně jedna polovina všech zaměstnanců, jichž se měla kolektivní smlouva týkat, je podle nové úpravy postačující souhlas menšího počtu zaměstnanců. Totéž platí pro případ stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně (§17 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednáváním).

K další významné změně došlo v tom, že namísto jmenného seznamu zástupců příslušného odborového orgánu, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky, musí nově oznámit odborová organizace zaměstnavateli alespoň 3 dny předem zahájení stávky, její důvody a cíle, počet zaměstnanců, kteří se jí zúčastní a předložit mu seznamy pracovišť, která nebudou v provozu (§17 odst. 4 písm. c). Současně s tím byla zrušena povinnost odborové organizace předložit zaměstnavateli před zahájením stávky jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou účastníky stávky. Změna tím, že zaměstnavateli jména účastníků stávky nejsou předem známa, sleduje posílení ochrany zaměstnance před případným postihem ze strany zaměstnavatele z titulu účasti na stávce.

### **B.3 Subjekty kolektivního vyjednávání (aktéři kolektivního vyjednávání na úrovni podniku i odvětví)**

Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů jsou ti, kdo jsou v souladu s právními normami nositeli práv a odpovídajících povinností. Na straně zaměstnanců jsou to především odbory – zástupci zaměstnanců, kterým česká právní úprava přiznává významná oprávnění<sup>42</sup>. Z práv příslušejících odborové organizaci se za nejvýznamnější považuje právo na kolektivní vyjednávání.

#### **B.3.1 Odbory**

---

<sup>42</sup>Odborová oprávnění v oblasti pracovněprávních vztahů jsou zejména právo na informace, právo na projednání, právo spolurozhodování, právo účasti v legislativním procesu ap. Některá odborová oprávnění upravená novým zákoníkem práce (a s tím související postavení odborové organizace u zaměstnavatele) byla napadena již zmíněnou ústavní stížností poslanců. Soud stížnosti vyhověl – vedle již uvedené úpravy sjednávání kolektivních smluv v podmínkách souběžného působení více odborových organizací u zaměstnavatele nebo v případě úpravy vydávání vnitřního předpisu zaměstnavatele – dále např. i pokud jde o souběžné působení odborové organizace a rady zaměstnanců (kdy sjednáním kolektivní smlouvy nadále nedochází k zániku rady zaměstnanců), jakož i v případě některých kontrolních pravomocí odborů (kdy Ústavní soud ČR zrušil ust. §321 odst. 2 zákoníku práce a v návaznosti na to i odstavce 3 a 4).

Odbory jsou zástupci zaměstnanců a jak již bylo zmíněno výše, jediní, kteří mohou za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu. Odborová organizace sjednává kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou členy odborů.

### **B.3.1.1 Odborová organizace**

Pojem „odborová organizace“ lze vyložit podle zákona č.83/1990 Sb., o sdružování občanů. Odborovou organizací se z pohledu tohoto zákona rozumí sdružení občanů, jež je právnickou osobou. Oproti jiným občanským sdružením, vznikajícím registrací Ministerstvem vnitra ČR (MV ČR), stává se odborová organizace právnickou osobou den poté, kdy MV ČR byl doručen návrh na její evidenci.<sup>43</sup>

Obecně lze říci, že odbory v ČR v jejich současné podobě představují po organizační stránce poměrně rozvinutou strukturu. Základní jednotky této struktury tvoří odborové organizace<sup>44</sup> působící u jednotlivých zaměstnavatelů. Převážná většina podnikových odborových organizací se sdružuje do větších uskupení obvykle na odvětvovém principu (méně často – setkáváme se s tím zejména u některých menších odborových uskupení – se sdružují na principu profesním a případně i regionálním), a to v rámci odborových svazů, které mohou být na následující vyšší organizační úrovni případně součástí tzv. národních odborových centrál (viz kapitolu odborové svazy a odborové centrály). Podnikové resp. tzv. základní odborové organizace vznikají za účelem prosazování zájmů zaměstnanců u jednotlivých zaměstnavatelů. Subjektivita odborových organizací, která je dána jejich statutem právnické osoby, jim umožňuje samostatně jednat. Mezi stěžejní úkoly základní odborové organizace patří obvykle především:

- vytvářet u zaměstnavatele podmínky pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů,
- zastupovat zaměstnance při jednání se zaměstnavatelem,
- vést kolektivního vyjednávání,
- zajišťovat uvedené funkce případně v součinnosti s příslušným odborovým svazem a za jeho podpory.

Odborové organizace mají ze zákona postavení účastníka pracovněprávních vztahů obdobně jako zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Vstupují do právních vztahů se zaměstnavatelem,

---

<sup>43</sup>Možnost vzniku na základě tzv. evidenčního principu, tj. podle stejné právní úpravy jako u odborových organizací, zaručuje zákon o sdružování občanů rovněž organizacím zaměstnavatelů.

<sup>44</sup> V daleko menším rozsahu se lze setkat u některých odborových svazů rovněž s tzv. „místními odborovými organizacemi“, jež však obvykle nepůsobí u jednotlivých zaměstnavatelů a tím je samozřejmě limitována i jejich reálná možnost uzavírat kolektivní smlouvy.

jednají jménem všech zaměstnanců (tj. i těch, kteří s tímto zastupováním případně nesouhlasí) a uzavírají s ním případně kolektivní smlouvy. Toto oprávnění mají všechny odborové organizace bez ohledu na jejich velikost (počet členů). Z tohoto titulu se odborové organizace účastní při řešení řady zaměstnaneckých otázek, a to v rámci příslušných odborových oprávnění. Dbají přitom o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů<sup>45</sup>. Důležitá role tradičně přísluší odborům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to v souladu s oprávněním obsaženým v zákoníku práce. Mají právo u jednotlivých zaměstnavatelů vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž náklady související s touto kontrolou hradí stát (kontrolní činnost samozřejmě nemusí zajišťovat podnikové odborové organizace, jež k tomu často ani nedisponují potřebným odborným personálem a dalším vybavením, ale může ji vykonávat např. příslušný odborový svaz prostřednictvím vlastních expertů). Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci pro účely výkonu kontroly umožnit pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance, ověřit, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy atd.

Odborová organizace tak může v široké míře ovlivňovat podmínky práce nejen svých členů, ale i zaměstnanců odborově neorganizovaných.

Pro vznik odborové organizace je nutná účast nejméně tří osob, z nichž alespoň jedna musí být starší 18 let. Je zřejmé, že u každého zaměstnavatele odborová organizace nemusí působit. Vznikne-li v rámci určitého zaměstnavatelského subjektu odborová organizace, je především v jejím vlastním zájmu informovat neodkladně o této skutečnosti zaměstnavatele, včetně dalších údajů ohledně zvolených orgánů a počtu členů základní odborové organizace (nejde o povinnost ze zákona). Existence odborové organizace jako partnera zaměstnavatele v kolektivních pracovněprávních vztazích není nijak vázána na její uznání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemůže žádným způsobem vzniku odborové organizace na svých pracovištích nebo členství v odborech bránit<sup>46</sup>, takové jednání zaměstnavatele by bylo v rozporu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod. V případě překážek ze strany

---

<sup>45</sup> Nový zákoník práce původně stanovil v §321 odst. 2,3,4 a v §322 i právo odborových organizací vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Tato ustanovení zrušil Ústavní soud ČR v již zmíněném rozhodnutí zrušil.

<sup>46</sup> V praxi tak příznivá situace, pokud jde o skutečné podmínky pro vznik a rozvoj odborové organizovanosti, ve firmách mnohdy není a odbory si zejména v předchozích letech, a to především v případě zahraničních podnikatelů, stěžovaly na různé diskriminační praktiky (typicky Odborový svaz Kovo, zkr. OS KOVO nebo Odborový svaz pracovníků obchodu, zkr. OSPO, a další). Objektivně obtížné podmínky mají odbory při zakládání odborových organizací v zahraničních firmách vzniklých v ČR tzv. „na zelené ploše“, kde chybí jakákoliv tradice odborového sdružování a v řadě případů ovšem i ochota nových zaměstnavatelských subjektů strpět vznik a činnost odborů.

zaměstnavatele bránících odborové organizaci v jejím vzniku a působení existuje možnost obrátit se na inspekci práce případně podat žalobu proti takovému zaměstnavatelskému subjektu, aby soud určil, že příslušná odborová organizace má právo u zaměstnavatele působit. Po vyčerpání veškerých procesních prostředků zůstává možnost obrátit se na Ústavní soud ČR se stížností pro porušování ústavního práva na sdružování daného Listinou základních práv a svobod.

### **B.3.1.2 Orgány odborových organizací<sup>47</sup>**

Již zmíněný zákon č. 83/1990, o sdružování občanů, v §6 odst. 2 stanoví, že k návrhu na registraci sdružení se připojí stanovy, v nichž mj. musí být uvedeny orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení. Toto ustanovení podle §9a odst. 2 zákona o sdružování občanů platí obdobně pro evidenci odborových organizací.

Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Tento orgán odborové organizace (je nutné zdůraznit, že samotné orgány odborové organizace nedisponují právní subjektivitou) je oprávněn jednat jménem příslušné odborové organizace v právních vztazích. Příslušnost orgánů odborové organizace k výkonu jednotlivých oprávnění je určena ve stanovách či jinými dokumenty (např. usnesením vyšších orgánů odborové organizace). S ohledem na závazky, jež případně vznikají odborovým organizacím z jednání jejich orgánů, a s ohledem na platnost pracovněprávních úkonů případně učiněných v pracovněprávních vztazích, je v praxi zásadně důležité, aby stanovy odborových organizací, zejména pak odborových svazů, pokud možno přesně vymezily, které orgány mají právo jednat jménem odborové organizace a jaká jsou jejich oprávnění.

Odborové organizační struktury jsou někdy poměrně členité a nebývají v různých odborových organizacích či svazech stejné. V otázce vnitřní organizační struktury a určení příslušnosti jednotlivých orgánů mají odbory zaručeno právo svobodné volby. Celkem je možné říci, že odbory vždy dbají, aby byla při rozhodování těchto orgánů odpovídajícím a demokratickým způsobem vyjádřena vůle, potřebná k přijetí příslušného rozhodnutí.

V souladu s přijatými stanovami bývají moderní odborové organizace v ČR po roce 1989 budovány výslovně na principu vnitropodnikové demokracie, včetně dalších zásad (na něž ve svých stanovách často odkazují), např. dobrovolnosti členství, kolektivního vedení a

---

<sup>47</sup> V souladu s novým zákoníkem práce neuzavírají již kolektivní smlouvy příslušné odborové orgány, nýbrž odborové organizace. Tato právní změna ale podle mého názoru v praxi nemá žádné zásadní důsledky a má zřejmě spíše terminologicky upřesňující charakter.

programové i akční jednoty profesních zájmů. Výstavba orgánů odborové organizace je výrazem potřeb členské základny, při zřizování orgánů odkazují odborové stanovy obvykle na principy účelnosti a hospodárnosti, někdy i s promítnutím hlediska určité protiváhy ke smluvnímu partnerovi, paralelně s rozhodovacími strukturami zaměstnavatelského subjektu.

Pokud jde o principy řízení odborových struktur, panuje mezi odboráři v zásadě shoda, že oprávnění odborových organizací by neměl vykonávat jednotlivý funkcionář, a to ani v případě placených resp. tzv. „uvolněných“ funkcionářů, s nimiž se lze setkat především u větších odborových organizací. Z tohoto pravidla z praktických důvodů existují výjimky. Zvláště má-li odborová organizace jen menší počet členů, nebývá účelné a v podstatě ani prakticky možné ustavit kolektivní výkonný orgán a do čela takovéto nepočetné odborové organizace pak bývá zvolen funkcionář, jenž plní funkce odborového orgánu. Obvykle je však postavení orgánu přiznáváno jednotlivým odborovým funkcionářům v rozsahu kompetencí méně závažného charakteru, které nezasahují významně do práv jednotlivých zaměstnanců. Jedná se například o konzultační záležitosti nebo o výkon odborového práva kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) u zaměstnavatele. Jednotlivé osoby mohou být např. pověřeny k výkonu oprávnění jednat za odborovou organizaci o uzavření kolektivní smlouvy. Tyto osoby nezískávají tímto pověřením postavení orgánu odborové organizace, ale jménem odborové organizace ve vztazích se zaměstnavatelem v konkrétně vymezených případech jednají.

Dále se zmiňuji o typickém případě vnitřní struktury odborové organizace disponující početnější členskou základnou. Nejvyšším orgánem odborových organizací bývají ustanovovány členské schůze či konference svolávané v jistých časových intervalech. Praxe bývá taková, že tento orgán se schází alespoň jednou ročně, aby schválil zprávu výboru o činnosti a hospodaření, případně zprávu revizní komise, resp. k volbě nového výboru základní organizace, často též k projednání a schválení podnikové kolektivní smlouvy nebo její změny. Nejvyšší odborový orgán vždy rozhoduje na principu hlasování členů.

Struktura odborové organizace se podle své velikosti zpravidla dále člení na jednotlivé odborové úseky, ve kterých jsou členové organizováni většinou s přihlédnutím ke svému pracovnímu zařazení nebo dislokaci pracoviště.

Funkci nejvyššího rozhodovacího orgánu odborové organizace v období mezi jednotlivými zasedáními členské schůze zpravidla vykonává závodní (podnikový) výbor či podniková rada apod. (složení tohoto orgánu určují obvykle stanovy nebo jsou funkcionáři voleni na členské schůzi resp. odborové konferenci).

Mohou být také např. rozhodnutím podnikové rady zřízeny odborné komise jako pracovní orgány, které disponují kompetencí předjednat záležitosti touto podnikovou radou schvalované. Na komise bývají delegovány pravomoci (např. na základě zplnomocnění členské schůze či podnikové rady). V rámci organizační (kompetenční) výstavby odborové organizace mohou být zřizovány také další orgány, jejichž agendy mohou být velmi různorodé, typicky např. pro přípravu kolektivní smlouvy nebo pro kontrolu jejího plnění apod.

Ve stanovách by měla být jednoznačně vymezena působnost jednotlivých orgánů odborové organizace a procesní zásady jednání těchto orgánů (to samozřejmě může být upraveno také rozhodnutím členské schůze).

### **B.3.1.3 Určení příslušnosti odborových orgánů k výkonu odborových oprávnění**

Tato příslušnost orgánů odborových organizací může být stanovena více způsoby. Primárně jde o úpravu v rámci již zmíněných stanov odborové organizace. Dále pak lze tuto oblast upravit prostřednictvím vnitřních předpisů odborové organizace či ve formě písemně zaznamenaných usnesení jejích vrcholných orgánů. Členská schůze či konference jako vrcholný orgán odborové organizace může na svém zasedání rozhodnout o delegaci vlastních kompetencí na jiné orgány v rámci odborové organizace. U větších odborových organizacích se ukazuje jako efektivní, aby si členská schůze ve své kompetenci ponechala řešení pouze těch nejzávažnějších otázek, např. otázky uzavření a změny kolektivní smlouvy. Na orgány nižší lze z praktických důvodů zpravidla přenést kompetence, jejichž charakter vyžaduje operativní jednání a jejichž povaha případně není z pohledu celé odborové organizace prvořadě závažná.

Jestliže stanovy nebo jiné vnitřní předpisy odborové organizace neurčují příslušnost odborových orgánů, jsou jimi ve všech záležitostech vždy nejvyšší orgány této organizace jako celku.<sup>48</sup>

Vedle orgánů stálých mohou v rámci odborové organizace působit i orgány zřízené ad hoc, tzn. pro účely plnění dočasných úkolů. Jedná se např. o tzv. stávkový výbor či přípravný výbor nově vznikající odborové organizace, který jedná jejím jménem až do vytvoření řádných orgánů odborové organizace.

---

<sup>48</sup> B. Šubrt, Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná 1995.



## B.3.2 Odborové svazy a národní odborové centrály

Odborové svazy a národní odborové centrály v ČR vznikaly po roce 1989, tj. po rozpadu jednotného Revolučního odborového hnutí, demokratickou cestou (tj. způsobem tzv. „zdola nahoru“, tzn. na základě svobodného rozhodnutí organizací na nižších úrovních odborového sdružování postupně k vyšším organizačním celkům)<sup>49</sup>. Proces štěpení, k němuž docházelo v průběhu dalších let, byl v rámci odborových struktur zároveň provázen více či méně úspěšnými projevy integrace. Nutno však poznamenat, že ke štěpení odborových uskupení doposud docházelo častěji, a to jak na úrovni vrcholových centrál (např. zakládající svaz ASO – Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, zkr. OSPZV-ASO, se ve druhé pol. 90. let 20. st. odštěpil od ČMKOS), tak především na úrovni odborových svazů, kdy odštěpené odborové organizace sledovaly především úsporu finančních prostředků z odvodů členských příspěvků ve prospěch svazu.<sup>50</sup>

### B.3.2.1 Odborové svazy

Odborové svazy jsou odborové organizace sdružující především jednotlivé základní odborové organizace obvykle v rámci odvětví<sup>51</sup>. Většina odborových svazů v ČR svým uspořádáním a směřováním naplňuje rámcovou představu evropského odborového modelu formulovaného ETUC. Odbory z tohoto pohledu by měly být především politicky nezávislé a finančně autonomní.

Po listopadu 1989 vzniklo v tehdejší Československé republice více než 70 odborových svazů. Po vzniku ČR se i tato uskupení rozdělila (v souladu s národním resp. teritoriálním principem). Tyto nově vzniklé odborové svazy daly s postupem času základ novému pojetí odborů v ČR. Oprostily se od toho, že jejich práce se vyčerpává pouze v mezích podniku a svoji působnost začaly rozšiřovat i na celostátní úrovni. Do jejich programů se tak dostala témata zaměstnanosti, pracovněprávní otázky a celá problematika sociální sféry. Přicházejí

---

<sup>49</sup>Na tomto principu vznikaly po roce 1989 rovněž organizace zaměstnavatelů. Typické odborové a zaměstnavatelské svazy byly založeny nedlouho po listopadu 1989,

<sup>50</sup>Nezřídkou však byly „ve hře“ rovněž pouze osobní zájmy příslušných funkcionářů.

<sup>51</sup>Odvětvová působnost odborových svazů (koneckonců podobně jako v případě organizací zaměstnavatelů) se však jen málokdy kryje s rozsahem hospodářského odvětví, tak jak je vymezeno v podmínkách ČR tzv. Odvětvovou klasifikací ekonomických činností, jež za pomoci desetinného třídění provádí kategorizaci firemních hospodářských činností (s tím, že rozhodující pro zařazení podniku podle OKEČ je jeho tzv. „převažující činnost“). Systém třídění podniků podle OKEČ má rozhodující význam v souvislosti s kolektivním vyjednáváním na vyšším stupni, zejména při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně (viz dále).

s konkrétními návrhy řešení<sup>52</sup> vznikajících problémů tak, aby výsledky byly přijatelné pro členskou základnu jako celek.

Vzhledem ke své právní subjektivitě rozhodují svazy zcela nezávisle o svém uspořádání, struktuře, řízení a hospodaření, o svém případném členství v rámci evropských nebo světových odborových struktur, o vyhlášení protestní akce apod. Z pohledu vnitřního uspořádání si české odborové svazy zavedly převážně dvoustupňový systém řízení. Z toho vyplývá, že svazy mají řídicí centrální článek a dalším stupněm bývají přímo výbory základních odborových organizací. Tyto základní články odborové struktury se dobrovolně sdružují v příslušném odborovém svazu na základě většinového rozhodnutí příslušné členské základny.

Zejména velké odborové svazy zřizují v regionech svá metodická pracoviště (sítí profesionálních služeb) k zabezpečení odborných potřeb mimopražských členů. Tato metodická centra poskytují členským podnikovým organizacím expertní servis při kolektivním vyjednávání, k posouzení různých souvisejících ekonomických, majetkových a právních otázek (nejhustší sítí těchto pracovišť disponuje OS KOVO, ale i Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, zkr. OS DLV nebo OSPO).

Existuje tak řada velkých odborových svazů, jež v rámci své organizační struktury pokrývají více profesí případně odvětví a uvádějí rovněž tzv. profesní případně odvětvové sekce (OS KOVO, OS DLV, v energetickém a chemickém hospodářském odvětví OS ECHO atd.). Tyto odvětvové sekce mají rozhodující význam při plnění jednoho z hlavních cílů a úkolů odborových svazů, a to uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně (a podporovat kolektivní vyjednávání svých členů na podnicích) za účelem dosažení příznivých mzdových, pracovních a sociálních podmínek pro své členy.

Činnost odborových svazů, jejich orgánů a organizačních jednotek se řídí stanovami, přijatými programovými sjezdovými dokumenty, vnitřními předpisy a usneseními.

Členitá soustava orgánů velkého odborového svazu zahrnuje typicky sjezd OS, radu OS, předsednictvo OS, výkonné vedení OS. Dále pak mohou být zřizovány komise pro řešení specifických záležitostí.

Základními organizačními jednotkami odborového svazu jsou, jak již bylo uvedeno výše, základní odborové organizace, místní organizace či jejich sdružení, jež disponují vlastní právní subjektivitou ve smyslu zákona o sdružování občanů. Jednotliví odboráři uplatňují svá práva a plní své členské povinnosti prostřednictvím základních organizací, ve zvláštních

---

<sup>52</sup>Zvláště velké odborové svazy a z vrcholových odborových centrál zejména ČMKOS využívají pro řešení odborných problémů nejen služeb externistů, ale disponují k tomu i vlastním analytickým odborným aparátem.

případech (došlo-li např. ke zrušení odborové organizace apod.) umožňují stanovy některých odborových svazů přímé členství jednotlivých odborářů ve svazu.

### **B.3.2.2 Národní (vrcholové) odborové centrály**

V zájmu účinnějšího prosazování svých zájmů na národní úrovni se většina odborových svazů dále sdružuje v odborových centrálech, které fungují jako vrcholová zájmová sdružení nezávislých subjektů (organizovaná na konfederativním principu). Největší národní odborovou centrálou v ČR je ČMKOS (v současnosti sdružuje 32 členských odborových svazů<sup>53</sup>, jež se společně s další odborovou centrálou ASO účastní tripartitního sociálního dialogu na národní úrovni v RHSD. Dalšími takovými centrály jsou Konfederace umění a kultury (KUK), Křesťanská odborová koalice (KOK) a někdy uváděné Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska<sup>54</sup>

### **B.3.3 Zaměstnavatelé a jejich organizace**

Jak již bylo uvedeno výše, druhou smluvní stranou, která se účastní kolektivního vyjednávání, jsou zaměstnavatelé.

Po roce 1989 vznikla zcela nově zejména řada organizací reprezentujících zaměstnavatelské zájmy na odvětvovém principu a typu vlastnictví (tzn. zahrnující např. i družstevní organizace). Svazy zaměstnavatelů jsou obdobně jako odborové organizace občanskými sdruženími podle zákona č. 83/1990, o sdružování občanů.<sup>55</sup> Ve stanovách většiny organizací zaměstnavatelů je shodně uvedeno, že jejich hlavním úkolem je reprezentace, koordinace a prosazování společných podnikatelských a zaměstnavatelských zájmů členů<sup>56</sup> v součinnosti se státními orgány, odbory, zákonodárnými sbory a ostatními organizacemi zaměstnavatelů. Nezřídka zastupují zájmy svých členů i v evropských a vůbec mezinárodních organizacích zaměstnavatelů. Každá organizace reprezentující zaměstnavatelské zájmy má ovšem vlastní

---

<sup>53</sup>Včetně největšího odborového svazu v ČR, OS KOVO (

<sup>54</sup>Spíše než vrcholovou odborovou centrálou je však svou organizační strukturou tento subjekt odborovým svazem.

<sup>55</sup>Podle zákona o sdružování občanů vznikla naprostá většina zaměstnavatelských svazů, vznik podle tohoto zákona je zásadní okolnost, jež v souladu s platnou právní úpravou opravňuje ke kolektivnímu vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Organizace zaměstnavatelů, zřízené jinou cestou (jako zájmové sdružení právnických osob dle § 20f zákona č. 509/1991 Sb, občanský zákoník, nemohou kolektivní smlouvu vyššího stupně platně uzavírat.

<sup>56</sup>Základní zájem zaměstnavatelů a podnikatelů je poměrně jasně daný, obecně jde o dosažení podmínek pro maximalizaci zisku tuzemských firem, např. nízké celkové zdanění, minimalizace rozsahu intervence do pracovněprávních vztahů ze strany státu nebo odborů, absence nebo zmírnění regulace výrobních nebo obchodních aktivit, ochrana podpora domácího trhu apod.

institucionální historii a disponuje specifickými zdroji, takže případné kolektivní akce na straně zaměstnavatelů se uskutečňují často různými cestami (směrem k vládě nezářídka v součinnosti s odvětvovým odborovým partnerem), přestože jde obvykle o identické kolektivní podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy.

K nejvýznamnějším organizacím zaměstnavatelů patří uskupení, která mají vzhledem ke svému vlivu a členské základně stálý přístup k vrcholným politickým činitelům a jež do značné míry ovlivňují utváření veřejné politiky. Jde v první řadě o již zmíněný Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR), jenž je dobrovolnou organizací sdružující zaměstnavatele a podnikatele v ČR z oblasti průmyslu a dopravy. V rámci své činnosti SP ČR poskytuje expertní podporu a zázemí svým členům v oblasti kolektivního vyjednávání na vyšším stupni (sám, obdobně jako na straně odborů ČMKOS nebo ASO, kolektivně nevyjednává).

Další významnou organizací zaměstnavatelů je již výše rovněž uvedená Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, jejímž základním cílem je koordinace a prosazování zájmů členů (např. Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR, Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR atd.) v RHSD ČR.

K zajišťování svých agend nedisponují organizace zaměstnavatelů obvykle širším profesionálním aparátem (využívají obvykle externích odborníků zaměstnaných v členských firmách). Vynikne to zvláště ve srovnání s odborovými svazy a vrcholovými odborovými centrály (to se ovšem týká pouze ČMKOS, ASO vlastní placený profesní aparát od počátku nemá), jakož i s přihlédnutím ke skutečnosti, že oblast kolektivního vyjednávání představuje pouze část spektra zaměstnavatelských zájmů. Vedle sociálního dialogu resp. kolektivního vyjednávání se organizace zaměstnavatelů angažují v řadě ryze profesních a podnikatelských oblastí (marketink, public relations a další podnikatelský servis a podpora produkční a obchodní činnosti členů, a to i v evropském měřítku, vedení odvětvové statistiky, vydávání oborových periodik, atd.).

#### **B.4 Práva odborů jako předpoklad kolektivního vyjednávání**

V ČR je nejvýznamnější a nejrozvinutější formou podnikového sociálního dialogu kolektivní vyjednávání směřující k uzavírání podnikových kolektivních smluv. Má-li být proces kolektivního vyjednávání konstruktivní, musí být respektována i jeho často neformální základní pravidla. Těmito „nepsanými pravidly“ se zejména rozumí hlavně vzájemné uznávání, povinnost se sejít a vyjednat, potřeba se shodnout na předmětu jednání a respekt k jednacímu pořádku a zažitým zvyklostem.

V této souvislosti považujeme za nutné znovu podotknout, že na rozdíl od rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pouze odborová organizace může mít právní subjektivitu a postavení účastníka v kolektivních pracovněprávních vztazích. Z tohoto postavení vyplývá její právo jednat za zaměstnance v rámci kolektivního vyjednávání včetně souvisejících právních důsledků. K realizaci tohoto práva potřebují odborové organizace nezbytné informace a možnost jednat se zaměstnavatelem (právo na informace a projednání), právo spolurozhodování a právo kontroly. Tato práva, jež odbory za léta svého působení získaly v evropském měřítku, umožňují odborům plnit jejich základní funkce při hájení zájmů zaměstnanců<sup>57</sup>.

Zaměstnavatel je povinen v rozsahu daném zákoníkem práce informovat odborové organizace u něj působící o své ekonomické a finanční situaci a jejím pravděpodobném vývoji. Dále pak zaměstnavatel musí informovat odborovou organizaci o své činnosti a jejím pravděpodobném vývoji, právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Dále je stanovena povinnost zaměstnavatele informovat o uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. Rovněž zaměstnavatel musí informovat o základních otázkách pracovních podmínek, o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou. V zákoníku práce jsou vymezeny ještě další povinnosti zaměstnavatele s ohledem na poskytování specifických informací odborovým organizacím (např. v oblasti hromadného propouštění).

Zákoník práce dále vymezuje právo zaměstnanců a odborových organizací na projednání vymezených záležitostí spojených s fungováním zaměstnavatele. Cílem projednání je dosažení názorové shody o dané záležitosti, nicméně konečné rozhodnutí v dané věci je na samotném zaměstnavateli. Povinnost projednat zahrnuje určité otázky v oblasti pravděpodobného hospodářského vývoje a vývoje zaměstnanosti u zaměstnavatele včetně opatření ovlivňující zaměstnanost, tj. zamýšlených strukturálních změn, racionalizačních nebo organizačních opatření, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců, atd.

Díky již zmíněné zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, na níž je nový kodex práce založen, může být smluvními partnery v kolektivním vyjednávání využito možnosti nahradit

---

<sup>57</sup>Jak rovněž uvádím dále, nabývají tato práva na významu v souvislosti s liberalizovanou novou právní úpravou, která posiluje smluvní svobodu i pokud jde o odchylnou úpravu práv a povinností v kolektivní smlouvě, včetně práva na informace a konzultace a ostatní práva součinnosti mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem popř. organizacemi zaměstnavatelů. Tato práva lze upravit v kolektivní smlouvě odchýlně od zákona, je-li to ve prospěch zaměstnanců (viz §2 a §363 nového zákoníku práce).

formu projednání spolurozhodováním odborového orgánu. Ke spolurozhodování odborových organizací se zaměstnavatelem o opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů dochází zejména, může-li zaměstnavatel připravovaná opatření učinit pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu nebo v dohodě s ním. Z pohledu zaměstnavatelů je přirozeně důležité, aby takových případů bylo co nejméně a stejně tak je pochopitelné, že odbory trvale usilují o maximální posílení svých práv.

Práva náležející odborovým organizacím vytvářejí důležité předpoklady pro realizaci kolektivního vyjednávání. Poskytují odborům možnost vycházet při jednání se zástupci zaměstnavatele z kvalitních zevrubných a aktuálních ekonomických a dalších informací, nastavit reálný odhad možností a očekávání, což s sebou nese příležitost navrhnout reálné a i z hlediska smluvního partnera akceptovatelné kompromisy a formulovat oboustranně přijatelné závazkové konstrukce a řešení<sup>58</sup>.

## **B.5 Obsah a rozsah kolektivního vyjednávání**

Základním předpokladem pro uskutečnění kolektivního vyjednávání je existence partnerů splňujících zákonné podmínky pro kolektivní vyjednávání, tzn. disponujících především právní subjektivitou. Na úrovni odvětví jde kromě toho ještě o to, zda daný odborový svaz má pro uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně příslušného partnera na straně zaměstnavatele. V některých hospodářských odvětvích v ČR není organizace zaměstnavatelů ustavena vůbec, nebo taková organizace existuje, avšak nevznikla podle zákona o sdružování občanů, např. v automobilovém průmyslu Sdružení automobilového průmyslu (Sdružení AP).

### **B.5.1 Strany kolektivního vyjednávání**

Na podnikové úrovni na straně zaměstnavatele kolektivně vyjednává a uzavírá kolektivní smlouvu právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávních vztazích. Zpravidla se zaměstnavatel pro účely kolektivního vyjednávání nechává zastoupit vedoucím zaměstnancem, který je pověřen statutárním orgánem zaměstnavatele. Kolektivní smlouvu však již uzavírá statutární orgán zaměstnavatele, popř. jím pověřený člen (pověření členové) statutárního orgánu. Na straně odborů uzavírá podnikovou kolektivní smlouvu na základě stanov odborové organizace její předseda případně spolu s místopředsdou

---

<sup>58</sup>Na úrovni národní sehrávají obdobnou důležitou informační roli pravidelná každoroční jednání mezi odborovou delegací (ČMKOS) a zástupci České národní banky (Bankovní rady ČNB), týkající se odhadu průměrné míry inflace v nadcházejícím kalendářním roce. Tato jednání se uskutečňují vždy před začátkem kolektivního vyjednávání v podnicích a odvětvích a poskytují odborům rámec a základní argumenty pro vyjednávání o případném rozsahu požadovaného meziročního mzdového nárůstu.

organizace. Smluvní strany kolektivní smlouvy mohou také na základě písemné smlouvy o plné moci dohodnout s jinou právnickou nebo fyzickou osobou, že je bude při kolektivním vyjednávání zastupovat.

Současná právní úprava i její poslední vývoj v oblasti kolektivního vyjednávání na podniku v podmínkách odborové plurality byly již zmíněny výše.

Pokud jde o uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, podepisují smlouvu v souladu se stanovami obou organizací statutární zástupci zúčastněných partnerů, obvykle předseda odborového svazu (příp. spolu s místopředsedou), za zaměstnavatele předseda (prezident) organizace zaměstnavatelů (spolu s místopředsedou).

### **B.5.2 Předmět kolektivního vyjednávání**

(Cit.): „V nejobecnějším slova smyslu je základním cílem kolektivního vyjednávání hledání a případné nalézání řešení k problémům, které život nastolil, smírnou cestou a při respektování zájmů zúčastněných partnerů“.<sup>59</sup> Předmět kolektivního vyjednávání není zákonem taxativně vymezen. Zákoník práce v §23 odst. 1 uvádí demonstrativně obsahové možnosti kolektivní smlouvy. Jedná se především o úpravu mzdových a platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích.

(Cit.): „Kolektivní smlouva je účinný právní nástroj pro hromadnou úpravu pracovních podmínek zaměstnanců, vztahů součinnosti zaměstnavatele a odborové organizace, je právní zárukou rovného zacházení jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, ale především sociálního smíru na pracovištích zaměstnavatele po celou dobu její platnosti“.<sup>60</sup> Větší prostor pro kolektivní jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací dává zákoník práce uplatněním již zmíněné zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ Podle této zásady mohou být, jak již bylo uvedeno výše, práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, tedy i v rámci kolektivní smlouvy, upravena odchylně od úpravy v zákoníku práce, jestliže to zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se odchýlit nelze<sup>61</sup>. Nový

---

<sup>59</sup>I. Tomeš, V. Tkáč, Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, - Prospektum, Praha 1993.

<sup>60</sup>(Cit.): M. Kubínková a kol., Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy, Soudy, Praha 2006.

<sup>61</sup>Podle ustanovení §2 odst. 1 zákoníku práce se nelze odchýlit od ustanovení, která to výslovně zakazují nebo z jejich povahy vyplývá, že se od nich nelze odchýlit, od ustanovení upravujících účastníky pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití Občanského zákoníku, od ustanovení o náhradě škody, není-li v zák. práce stanoveno jinak, od ustanovení ukládající povinnost; to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance, od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1 zák. práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství; to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance, od ustanovení uvedených v § 363 odst.2 zák. práce.

zákoník práce tak ve srovnání s předcházející právní úpravou platnou do 31.12.2006 poskytl kolektivnímu vyjednávání z hlediska obsahového řadu nových podnětů.

Ostatní normy zákoníku práce mají charakter dispozitivní, lze se tedy od nich odchýlit.

### **B.5.2.1 Spolupráce smluvních stran**

Předmětem kolektivního vyjednávání může být už samotná úprava podmínek spolupráce mezi odbory a zaměstnavatelem. Smluvní strany vyjednávají zejména o konkrétních podmínkách pro činnost odborové organizace působící u zaměstnavatele (zaměstnavatel např. může poskytnout prostory pro schůzovou činnost odborových orgánů, může se zavázat k úhradě nezbytných nákladů na údržbu a technický provoz propůjčeného zařízení ap.). Často se lze setkat také s požadavkem odborové organizace, aby se zaměstnavatel zavázal poskytovat finanční příspěvek na její činnost (např. na odměnu uvolněnému odborovému funkcionáři). Zde je na místě podotknout, že tento finanční příspěvek by neměl být poskytnut za účelem podřízení si odborové organizace a ovlivnění její politiky. Takové počínání ze strany zaměstnavatele by bylo v rozporu s úmluvou ILO č. 89 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat. Úmluva v čl. 2 zakazuje zasahování jedněch (odborové organizace či zaměstnavatele) do záležitostí druhých při vytváření, činnosti a správě organizací. Za zasahování se považuje mj. také právě poskytnutí finančních prostředků s úmyslem přidít si odborové organizace.

Zaměstnavatel se může dále zavázat k poskytování pracovního volna s náhradou mzdy členům orgánů odborových organizací k výkonu jejich činnosti v rámci odborové organizace. Pracovní volno může být zaměstnavatelem poskytnout i řadovým členům odborové organizace v souvislosti s výkonem jejich odborové činnosti.

Konkrétní podmínky spolupráce smluvních partnerů rámcově sjednané v kolektivní smlouvě mohou mít i formu zvláštní dohody (a často tomu tak také bývá, např. v příloze kolektivní smlouvy) specifikující ujednání partnerů na všech úsecích součinnosti připadajících v úvahu v oblasti pracovněprávních vztahů.

### **B.5.2.2 Spolupráce při souběžném působení více odborových organizací u zaměstnavatele**

V podmínkách plurality odborových organizací přichází v úvahu též dohoda o jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu, než jak je pro působnost odborových



organizací v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců stanoveno v §286 odst. 1 zák. práce.<sup>62</sup>

Pokud zaměstnanec, který není členem odborové organizace, neurčí jinak, jedná za něj v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů.

Při pluralitě odborových organizací je možné dále sjednávat jiné postupy i v jiných případech, např. v případě sjednávání změn popř. dodatků kolektivní smlouvy, kdy např. jedna či více odborových organizací může sjednávat takové změny a dodatky za jiné odborové organizace. Podmínkou ovšem je, že kolektivní smlouvu podepsaly všechny dotčené odborové organizace.

### **B.5.2.3 Kolektivní vyjednávání o poskytování informací pro odborovou organizaci, o formách a postupu projednávání, o rozsahu spolurozhodování odborové organizace**

Zaměstnavatel se může v kolektivní smlouvě zavázat informovat odborovou organizaci nad rámec stanovený zákoníkem práce. Rozšířen tak může být např. rozsah povinnosti informovat odborové organizace o vývoji mezd, nabídce volných pracovních míst, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V souvislosti s nově vznikajícími pracovními poměry lze sjednávat lhůty, ve kterých je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o takových pracovních poměrech, přičemž je opět možné upravit šíři a formu takové předávané informace.

Běžně dochází ke sjednávání bližších podmínek při informování, např. pokud jde o termíny informování, typicky s pravidelnou periodicitou. Periodicita předávání informací by měla být volena dle charakteru poskytované informace. Lze rozlišit informace pravidelně sledované, dlouhodobé, informace ad hoc, např. změna v osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Dále se může samozřejmě jednat o formě, jakou bude daná informace předávána. V rámci kolektivního vyjednávání je tak konkrétní podmínky procesu informování možné přizpůsobit podmínkám daného zaměstnavatele.

Také rozsah projednání lze upravit širěji než stanoví zákoník práce, např. lze upravit i způsob projednání, zahrnující např. konkretizaci lhůt, způsob projednání a vyhodnocení jeho závěrů

---

<sup>62</sup>Ust. § 286 odst.1 zákoníku práce stanoví (cit.): „Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení (předchozího) souhlasu.“

atd. Rovněž při dojednávání způsobu projednání vycházejí partneri z konkrétních podmínek u zaměstnavatele.

Zákoník práce stanoví také případy spolurozhodování odborové organizace. Opět v kolektivní smlouvě lze dojednat širší rozsah spolurozhodování mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, než stanoví zákon.

#### **B.5.2.4 Kolektivní vyjednávání v oblasti pracovních podmínek**

Odborové organizace mohou prosadit povinnost zaměstnavatele seznámit uchazeče o zaměstnání před vznikem pracovního poměru se zněním kolektivní smlouvy. Jedná se zde o rozšíření povinnosti zaměstnavatele informovat fyzickou osobu vycházející z § 31 zákoníku práce.

Dohodnout lze např. úhradu vstupních prohlídek, kterým se musí fyzické osoby podrobit před nástupem do zaměstnání (jde o rozšíření povinnosti zaměstnavatele nad rámec § 32 zákoníku práce, který upravuje povinnost zaměstnavatele zajistit vstupní prohlídku v případech stanovených zvláštním zákonem).

V souvislosti s náležitostmi souvisejícími s rozvázáním pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c) nebo dohodou s týchž důvodů existuje široké spektrum možností např. při nastavení odstupného (nad minimální výši stanovenou zákonem), a to z hlediska odcházejícího zaměstnance v konkrétních případech i velmi lukrativních. Dále ve stručnosti uvádím příkladmo některé další obsahové možnosti kolektivního vyjednávání o pracovních podmínkách. Pokud jde o pracovní dobu, lze dojednat např. zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mezd, nebo kupř. režim rozvržení pracovní doby ( rozvržení rovnoměrné, nerovnoměrné, pružná pracovní doba, začátek a konec směn). Z hlediska doby odpočinku lze v kolektivní smlouvě upravit rozsah nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, pokud jde o práci ve dnech pracovního klidu lze specifikovat, o kterých svátcích v roce se bude pracovat, lze vymezit rovněž podmínky přesčasové a noční práce a pracovní pohotovosti. V oblasti dovolené bývá častým předmětem kolektivních smluv prodloužení dovolené nad zákonné minimum v určitém rozsahu nebo rozvrh čerpání dovolené. Široké spektrum možností se pro kolektivní vyjednávání nabízí v oblasti úpravy překážek v práci (např. úprava náhrady mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nad minimální výši uvedenou v zákoníku práce, možnost rozšíření okruhu osobních překážek) apod.

### B.5.2.5 Mzdová oblast

Zákoník práce umožňuje individuální i kolektivní sjednání mzdy. Přestože se mzdová problematika obvykle považuje za stěžejní předmět kolektivního vyjednávání (a to nejen z hlediska zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů, pro něž představuje jednak nejzávažnější nákladovou položku v oblasti lidského činitele, jednak rozhodující stimul pracovního výkonu a žádoucí stability pracovních poměrů stěžejních zaměstnanců), zdaleka ne v každé kolektivní smlouvě je mzdová oblast upravena. Proto např. mezi hlavní cíle kolektivního vyjednávání vyhlášené každoročně ČMKOS<sup>63</sup> patří cíl dosáhnout, aby komplexní úprava pravidel pro odměňování zaměstnanců byla součástí či přílohou všech kolektivních smluv<sup>64</sup>.

Z pohledu národohospodářského je třeba upozornit, že proces a hlavně výsledky kolektivního vyjednávání o mzdách je jedním z faktorů rizika inflačního vývoje ve státě. Z tohoto pohledu byly vedeny politické i odborné diskuse o tom, nakolik mzdové požadavky uplatňované odbory v různých obdobích po listopadu 1989 odpovídaly reálnému stavu a ekonomickým možnostem ČR<sup>65</sup>.

Kolektivně lze sjednávat např. tyto mzdové otázky:

- zvýšení minimální výše mzdy nad základní sazbu stanovenou nařízením vlády
- mzdové formy a jejich uplatnění včetně např. minimální výše tarifů v jednotlivých tarifních třídách
- mzdový vývoj s ohledem na ukazatele jako je produktivita práce, hospodářský výsledek, průměrná míra inflace atd.)
- příplatek za práci přesčas nad stanovené minimum

---

<sup>63</sup>ČMKOS je jedinou národní centrálou v ČR koordinující postup svých členů v oblasti kolektivního vyjednávání, a to i se zřetelem k cílům stanovených v rámci evropského sociálního dialogu.

Celý proces koordinace hlavních cílů kolektivního vyjednávání probíhá ve dvou vzájemně propojených rovinách, a to jednak na úrovni ETUC prostřednictvím Výboru pro koordinaci kolektivního vyjednávání (cíle jsou vyhlášeny formou Rezoluce ETUC), jednak na národní rovině, kde tuto koordinaci představují cíle každoročně vyhlášené Sněmem ČMKOS na základě doporučení Rady ČMKOS. Doporučuje se např. využít možností poskytnutých zákoníkem práce pro uplatnění flexibilních schémat pracovní doby, s cílem udržení zaměstnanosti a zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců a podniků na trhu práce, dojednat vytváření podmínek pro realizaci dalšího vzdělávání, rekvalifikaci a možnosti celoživotního učení zaměstnanců, dohodnout poskytování týdne dovolené nad rámec úpravy obsažené v zákoníku práce a zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy na 37,5 hodiny týdně, apod. V oblasti zaměstnávání starších lidí doporučil Sněm ČMKOS prosazovat podmínky pro zpracování sociálních programů pro věkově starší zaměstnance, v oblasti sladování profesního a rodinného života bylo cílem prosazovat, aby docházelo k postupnému zmenšování rozdílu ve mzdách mužů a žen, v oblasti vytváření prorodinného prostředí v podnicích mají být podporovány závazky zaměstnavatele k úpravě pracovní doby pro rodiče s malými dětmi, poskytování volna pro rodiče, umožňování pružné pracovní doby, sjednávání zkrácených pracovních úvazků podle požadavků rodičů ad.

<sup>64</sup> Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2007 pro jednání sněmu ČMKOS, interní materiál ČMKOS.

<sup>65</sup> Stanoviska v rámci diskursu k tomuto problému, jenž má potenciálně sociálně ekonomický i politický podtext, se diametrálně různí, skutečností však zůstává, že hlubší analýzy, šetření a výzkumy o vlivu mzdové části kolektivních smluv v jednotlivých sektorech i v celém národním hospodářství v ČR zatím chybí.

- příplatek za práci ve svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním prostředí
- lze sjednat vyšší naturální mzdy nad zákonem stanovené minimum, tj. nad vyšší minimální mzdy
- termín pro pravidelnou výplatu mzdy
- cestovní náhrady pro zaměstnance.

Zde jsem uvedl pouze demonstrativní výčet projednávaných mzdových aspektů. Dohodnout lze i řadu dalších mzdových náležitostí nad rámec stanovený zákonem.

### **B.5.2.6 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

Dalším typickým tématem kolektivního vyjednávání je problematika BOZP. Úprava BOZP v zákoníku práce je poměrně zevrubná a zaměstnavateli je uložena velká řada povinností, jež však v rámci kolektivní smlouvy mohou být ještě rozšířeny.

Příkladem mohou být ujednání v následujících aspektech:

- pokud jde o okruh zařízení, které poskytují zaměstnancům pracovně lékařskou péči
- pokud jde o rozsah zdravotních prohlídek, jimž jsou zaměstnanci povinni se podrobit
- pokud jde o podmínky pro zajištění první pomoci
- co se týká pravidel kontroly dodržování zákazu kouření
- pokud se jedná o frekvenci školení BOZP
- o způsobu, jakým bude zaměstnavatel provádět prevenci rizik a které všeobecné preventivní zásady přijme.

### **B.5.2.7 Další obvyklé oblasti kolektivního vyjednávání**

Vzhledem k tomu, že účelem této práce není popis všech oblastí, v nichž je možné uplatnit kolektivní vyjednávání, uvádím dále pouze výběr z nejfrekventovanějších z nich. Velmi tradiční součástí kolektivního vyjednávání bývají otázky tzv. zaměstnaneckých benefitů resp. tzv. podnikové sociální politiky. Zde lze upravit přístup zaměstnanců k řadě různých forem zvýhodnění zaměstnanců např. v oblasti zvýhodněného (závodního) stravování, rekreace včetně zahraniční rekreace zaměstnanců příp. jejich rodinných příslušníků, důchodového pojištění resp. penzijního připojištění zaměstnanců, dalších typů životního pojištění, nadstandardních zaměstnaneckých (manažerských) zdravotních programů, dále opatření pro podporu v oblasti kultury a sportovního vyžití zaměstnanců, opatření zaměstnavatele na

podporu rozvoje rodinného života zaměstnanců, ad. V posledních letech pronikají i mezi zaměstnavatele v ČR v oblasti podnikové sociální politiky stále častěji metody tzv. flexibilního výběru forem zaměstnaneckých benefitů ze strany zaměstnanců (tzv. systém cafetérie).

Se sociální politikou zaměstnavatele úzce souvisí standardní oblast kolektivních smluv, a to úprava tvorby a používání tzv. sociálního fondu u zaměstnavatele (typicky v této oblasti odbory tradičně usilují o dojednání práva spolurozhodování), který slouží k financování vybraných sociálních (zaměstnaneckých) výhod z čistého zisku firmy.

Důležitou sférou úpravy prostřednictvím kolektivních smluv je oblast zaměstnanecké politiky zaměstnavatele včetně vývoje zaměstnanosti ve firmě. Zde bývají smluvními stranami v souladu se zákonem dohodnuta rovněž pravidla, k nimž bude zaměstnavatel přihlížet při případném propouštění zaměstnanců.

Doposud poměrně méně využívanou příležitostí k úpravě prostřednictvím kolektivních smluv je oblast vzdělávání zaměstnanců. Kolektivní smlouvy, a to ani podnikové, natož pak kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS), se problematice vzdělávání zaměstnanců nevěnují především do té míry konkrétnosti ujednání, aby bylo dosaženo v jednotlivých aspektech (např. pokud jde o další vzdělávání zaměstnanců v dělnických profesích, jazykové vzdělávání, další vzdělávání věkově starších zaměstnanců ap.) obecně přijímaných standardů závazkových struktur a konstrukcí, jak tomu často bývá u jiných výše zmíněných dílčích oblastí kolektivního vyjednávání. Lze se domnívat, že k problematice dalšího vzdělávání zaměstnanců zřejmě zejména odbory na podnicích nepřístupují plánovitě a s dostatečně konkrétní znalostí potenciálních možností firemních vzdělávacích programů a aktuální nabídky na trhu vzdělávacích příležitostí, aby byli s to předložit konkrétní požadavky co do vzdělávacích forem, obsahu kursů, jejich kapacitních a kvalitativních parametrů, počtu účastníků atd.

### **B.5.3 Rozsah a trendy kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v roce 2007**

V ČR neexistuje oficiální centrální monitoring podnikových kolektivních smluv (PKS). Vzhledem k tomu můžeme sledovat tuto oblast pouze na základě značně se lišících odhadů, nebo v rámci dostupných parciálních údajů průběžné roční interní statistiky ČMKOS. Podle údajů odborových svazů sdružených v ČMKOS bylo u 6 586 zaměstnavatelů, kde působí členské odborové organizace centrály, uzavřeno na rok 2007 celkem 3 187 PKS, které se

vztahovaly na 1 079 500 zaměstnanců, což představovalo 26,3 % všech zaměstnanců v civilním sektoru v ČR.

Z diachronního pohledu lze konstatovat, že pokud jde o rozsah kolektivního vyjednávání, dochází (a to nejen v rámci ČMKOS, ale u všech odborových uskupení) od počátku kolektivního vyjednávání v tehdejší Československu v roce 1991 téměř ve všech sledovaných ukazatelích k poklesu. Jedná se zejména o pokles počtu zaměstnavatelů, kde působí odborové organizace, ke zdatnému poklesu došlo i v počtu uzavřených PKS. Hovoříme-li (v rámci údajů ČMKOS) o počtu zaměstnanců celkem, na něž se PKS vztahují, pak srovnáme-li např. rok 1998, kdy počet zaměstnanců pokrytých PKS byl 1 380 017, s rokem 2007, kdy tento počet činil 1 079 500, pak celkový pokles rozsahu pokrytí v uvedeném časovém období činil přibližně 300 000 zaměstnanců.<sup>66</sup>

Mezi důvody neuzavření PKS v roce 2007 je zmiňována<sup>67</sup> zejména:

- neochota zaměstnavatelů kolektivně vyjednat
- nízký celkový počet odborových organizací v poměru k celkovému počtu zaměstnanců a k počtu podniků
- nedostatek odvahy k uplatnění nátlakových akcí, obava ze sankcí ze strany zaměstnavatele
- finanční problémy firem, obava zaměstnanců z propouštění z titulu uzavření PKS s odůvodněním - „máte výhody, musíme šetřit“
- změny vlastnických poměrů ve firmách, jež mohou mít za následek neochotu zaměstnavatele k další spolupráci s odborovou organizací
- nedostatečná znalost nového zákoníku práce ze strany odborových organizací působících u zaměstnavatele, ale stejně tak tato neznalost na straně zaměstnavatelů, kteří neuznávají práva odborů a zaměstnanců v plném rozsahu, neboť podle některých zaměstnavatelů uplatňování těchto práv poškozují firemní ekonomické zájmy
- obecná neochota zaměstnavatele vyjednat popř. nemožnost dosáhnout dohody zejména v oblasti mzdové
- slabá pozice odborové organizace u zaměstnavatele
- neochota zaměstnavatelů jednat o uzavření PKS a s tím související obavy odborové organizace působící u zaměstnavatele požádat o pomoc v procesu

---

<sup>66</sup>Přehled o počtu uzavřených PKS mezi lety 1998 – 2007, in: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2007 pro jednání sněmu ČMKOS.

<sup>67</sup>Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2007 pro jednání sněmu ČMKOS.

kolektivního vyjednávání odborový svaz, případně zprostředkovatele či rozhodce.

Statistika kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni za rok 2007 přináší pozoruhodný poznatek o vývoji kolektivního vyjednávání v letech 2001 – 2007 v podnicích, které jsou zčásti nebo zcela ovládnuty zahraničním vlastníkem. O těchto zaměstnavatelích můžeme říci, že se mírně zvýšil počet odborových organizací, jež u nich působí (což do určité míry koresponduje samozřejmě s celkově prudce narůstajícím rozsahem přítomnosti zahraničních investorů v ČR) a že podle posledních zaznamenaných odborových poznatků účast zahraničního investora ve firmě vede spíše k větší ochotě zaměstnavatele kolektivně vyjednat. Opak platí pro kategorii malých podniků do 50 zaměstnanců, kde byl zaznamenán pokles v počtu uzavřených kolektivních smluv.<sup>68</sup>

### **B.5.3.1 Spolupráce smluvních stran v roce 2007 (v kontextu nového zákoníku práce)**

V souvislosti se začátkem účinnosti nového zákoníku práce od počátku roku 2007 vyvstaly v oblasti spolupráce smluvních stran v kolektivním vyjednávání mnohé otázky s ohledem na uplatňování některých klíčových ustanovení zákoníku práce. Odbory se soustředily (z pohledu statistiky vedené ČMKOS) především na oblasti práva odborů na informování a projednání, úpravu podmínek pro realizaci práva na informace a projednání obsahuje více než polovina uzavřených kolektivních smluv za rok 2007<sup>69</sup>, přičemž zčásti přesahují některá ujednání rozsah poskytovaných a projednávaných informací rámcem vymezený zákoníkem práce.

Ke kontroverzním ustanovením nového zákoníku práce patřil §305 odst. 1 ve svém původním znění, který se týká vydávání vnitřních předpisů upravujících mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců. Původně bylo vydání vnitřního předpisu podmíněno přenesením takového oprávnění kolektivní smlouvou. V souvislosti s touto právní úpravou odborové svazy nabádaly členské podnikové odborové organizace, aby podobná zmocnění byla do kolektivních smluv vkládána v co nejmenším rozsahu. V důsledku toho pouhá desetina z celkového počtu monitorovaných PKS obsahovala toto smluvní zmocnění. Nálezem

---

<sup>68</sup>ČMKOS, Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2007 pro jednání sněmu ČMKOS.

Řadu parametrů PKS a KSVS sleduje rovněž celostátní pravidelné šetření o kolektivních smlouvách pod názvem Informační systém o pracovních podmínkách (ISPP), Praha, MPSV ČR.

<sup>69</sup>Tamtéž.

Ústavního soudu ČR, který původní znění §305 odst. 1 částečně zrušil (viz výše) toto zmocňovací právo odborů zaniklo.

Dnes již také zrušená původní úprava § 24 odst. 2 zákoníku práce o kolektivním vyjednávání při pluralitě odborových organizací, preferující majoritní odborové organizace, se (podle údajů ČMKOS) projevila pouze v 1% z celkového počtu uzavřených PKS.

### **B.5.3.2 Mzdové podmínky upravené v PKS na rok 2007**

Úpravu mzdových podmínek obsahovala podle údajů ČMKOS většina uzavřených podnikových smluv na rok 2007. V širokém rozsahu byl sjednáván mzdový vývoj, tj. procentní nárůst výše mezd za příslušné období, a mnohé další mzdové záležitosti.<sup>70</sup>

### **B.5.4 Kolektivní vyjednávání na vyšším stupni**

Kolektivní vyjednávání a sjednávání KSVS probíhá mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů (označovaných jako sdružení, svazy či asociace zaměstnavatelů) a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi (obdobně jako u zaměstnavatelů jde v praxi o odborové svazy, asociace či odborová sdružení). Hlavním důvodem pro sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně je potřeba stanovení minimálních (společných) standardů v oblasti pracovních podmínek u příslušných zaměstnavatelů případně, za určitých podmínek, u zaměstnavatelů v daném hospodářském odvětví. Hospodářské odvětví je definováno prostřednictvím již shora uvedené Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ), kterou vede Český statistický úřad (ČSÚ).

Kapacitu KSVS v praxi nepříznivě ovlivňuje již zmíněná skutečnost, že smluvní partner na straně zaměstnavatele buď neexistuje, popřípadě přetrvává stav, kdy v odvětví zaměstnavatelský svaz sice působí, ale není evidován MV ČR jako sdružení ve smyslu zákona 83/1990 Sb. a nemá tedy oprávnění kolektivně vyjednat. V praxi se lze také setkat se situací, kdy sice zaměstnavatelský svaz vznikl podle zákona o sdružování občanů, nemá však ve svých stanovách upraveno zmocnění ke kolektivnímu vyjednávání, případně někteří nebo všichni členové svazu nejsou ochotni takové oprávnění poskytnout.

Z hlediska funkce, významu a kapacity kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví má značný význam strategie sledující záměr sociálních partnerů přizpůsobit stěžejní ujednání

---

<sup>70</sup>Zevrubnější analýzu podává Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2007 pro jednání sněmu ČMKOS, dále též viz již zmíněný ISPP.



uzavřené KSVS možnostem ekonomicky nejslabších zaměstnavatelů<sup>71</sup>. Nedodržení tohoto přístupu může v konkrétních případech vést k tomu, že řada zaměstnavatelů v odvětví, aby pro sebe vyloučila závaznost KSVS, zůstává mimo členskou základnu organizace zaměstnavatelů, jež takovou kolektivní smlouvu sjednala<sup>72</sup>.

Z pohledu kapacity kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni bývá, a to i s ohledem na výše uvedené skutečnosti, zmiňován poměrně nízký počet uzavíraných KSVS v ČR a jejich omezená působnost. Např. na rok 2006 bylo uzavřeno celkem 27 KSVS s podle odborových údajů<sup>73</sup> lze odhadovat, že sjednané KSVS se vztahují na cca. 30% z celkového počtu zaměstnanců v ČR.

### **B.5.4.2 Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně**

(Cit.): „Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností.“<sup>74</sup> Podstatou institutu rozšíření závaznosti (extenze) KSVS je výsledný stav, kdy příslušné KSVS se stanou závaznými i pro zaměstnavatele s obdobným předmětem činnosti, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, jež takovou kolektivní smlouvu uzavřela.

Sdělení MPSV ČR uvedené v § 7 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání je vyhlášeno ve Sbírce zákonů, pokud jsou ze strany navrhovatelů splněny zákonem vymezené podmínky. Jde o to, aby zaměstnavatelé sdružující se v organizaci, která navrhuje rozšíření KSVS, v daném odvětví zaměstnávala největší počet zaměstnanců, příp. musí příslušný vyšší odborový orgán v časovém odvětví, kdy má dojít k rozšíření závaznosti KSVS, jednat za největší počet zaměstnanců. Návrh na rozšíření závaznosti KSVS musí podat obě strany společně.

KSVS je závazná pro další zaměstnavatele v daném odvětví od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení podle § 7 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání. Jedná se však

---

<sup>71</sup>Jedním z pozitivních příkladů v rámci odvětví v ČR, kde smluvní partneři kolektivní smlouvy vyššího stupně uvedenou strategii v rámci kolektivního vyjednávání již tradičně uplatňují (a kde spolupráce odvětvových sociálních partnerů je dlouhodobě na dobré úrovni), může být sektor stavebnictví. V tomto hospodářském odvětví dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně již po řadu na sebe navazujících časových období a závaznost těchto smluv bývá také rozšiřována na další zaměstnavatele v odvětví.

<sup>72</sup>Jinou cestou, jak se vyhnout působnosti určité kolektivní smlouvy vyššího stupně, může pro zaměstnavatele být např. uvedení jiné hlavní činnosti v rámci klasifikace OKEČ, než odpovídá danému odvětví pokrytému zmíněnou kolektivní smlouvou.

<sup>73</sup>Heppnerová, D. et al, Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance, ČMKOS, Praha 2006.

<sup>74</sup>Ust. § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání.

jen o takové zaměstnavatele, kteří mají převažující činnost v odvětví, v němž došlo k uzavření KSVS splňující výše zmíněné právní podmínky. Zákon o kolektivním vyjednávání v §7a stanoví výjimky, za nichž se předmětná KSVS nestává závaznou pro určité zaměstnavatele závaznou ani po rozšíření (jde např. o případ, kdy pro zaměstnavatelský subjekt je závazná jiná KSVS, nebo. pokud zaměstnavatel zaměstnává méně než 20 zaměstnanců ap.).

Z charakteru právní úpravy rozšiřování závaznosti KSVS je zřejmé, že pokud budou splněny podmínky vymezené zákonem, je rozšíření závaznosti dané KSVS na určitou skupinu zaměstnavatelů vlastně formální záležitostí. To znamená mj. dosažení stavu, kdy rozšiřování závaznosti je nezávislé na momentálních programových a politických preferencích MPSV ČR.

Institut rozšiřování závaznosti KSVS slouží především k tomu, aby bylo zabráněno neodůvodněné konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů, kteří se brání kolektivnímu vyjednávání nebo sice kolektivně vyjednávají, ale nechtějí poskytovat svým zaměstnancům výhody, jež jsou u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené, čímž si vytvářejí výhodnější cenu práce a lepší postavení na trhu na úkor svých zaměstnanců. Zároveň je rozšiřování závaznosti uznáváno jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání podle úmluv a doporučení ILO, přičemž evropský pojmový standard vychází z předpokladu, že samotné pojetí kolektivních smluv ve smyslu právního úkonu zavazujícího výlučně smluvní strany by nepostačovalo k dosažení hlavních účelů kolektivního vyjednávání.

Podle nálezu Ústavního soudu ČR institut kolektivního vyjednávání i extenze KSVS splňuje podmínky pro omezení vlastnického práva chráněného čl. 11 Listiny základních práv a svobod. Samotné poměrování obou v kolizi stojících ústavně chráněných hodnot umožňuje dospět k závěru, že lze akceptovat extenzi působnosti kolektivních smluv, avšak jen za splnění určitých podmínek. Prioritu veřejného statku před právem vlastnickým nutno ale podmínit podmínkou legitimacy, tj. především reprezentativnosti systému kolektivního vyjednávání. Reprezentativnost v daném případě tedy představuje podíl smluvních stran na trhu v daném oboru. Reprezentativnost v tomto smyslu představuje samotná úprava § 7 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání. K omezení vlastnického práva kontrahenta kolektivní smlouvy vyššího stupně tak může dojít za splnění zákonných podmínek, jejichž splnění je rovněž předpokladem veřejného zájmu, ve kterém dochází k extenzi působnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup>Nález Ústavního soudu ze dne 11. června 2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, vyhlášený pod č. 199/2003 Sb., nabyt účinnosti dnem 31. března 2004.

Stávající právní úprava rozšiřování závaznosti KSVS má charakter plošné extenze se zákonnými výjimkami. To je dle mého názoru v určitém rozporu s ústavní úpravou omezení vlastnického práva, k němuž při extenzi KSVS dochází. K omezení tohoto základního práva může dojít jen ve veřejném zájmu. Omezení vlastnického práva je opatřením výjimečného charakteru. Není prakticky možné normativně definovat, co je obecně veřejným zájmem v otázce rozšiřování závaznosti KSVS. Primárně jde především o dosažení sociálního smíru ve společnosti. Samotná extenze a v jeho důsledku omezení vlastnického práva by mělo být de lege ferenda v této otázce výsledkem správního uvážení ve správním řízení, kde by byl veřejný zájem případ od případu zjišťován a odůvodňován. Je zřejmé, že právní nastavení jistých „mantinelů“ pro správní uvážení v oblasti předpokladů extenze je velice problematické, nicméně dle mého názoru právně nezbytné. Parametry reprezentativnosti vymezené v zákoně o kolektivním vyjednávání jsou samozřejmě zásadním předpokladem pro naplnění veřejného zájmu, avšak stále zde chybí další právní úprava s ohledem na nastavení takových parametrů. Mám na mysli např. nezohledněnou objektivní ekonomickou únosnost rozšiřované KSVS pro zaměstnavatele.

### **B.5.5 Postup při uzavírání kolektivních smluv**

Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví minimální formální pravidla pro postup při uzavírání kolektivních smluv. Tento postup je stejný při kolektivním vyjednávání o uzavření PKS i KSVS. Mimo rámec zákonné úpravy je na smluvních stranách, jak si dohodnou resp. jak upraví postup svého kolektivního vyjednávání. Může tedy docházet ke konkretizaci podmínek postupu při vyjednávání, nebo je postup založen na tradičních a zvyklostních základech, jež jsou zúčastněnými stranami kolektivního vyjednávání respektovány a lze je vzhledem k dlouholeté vyjednávací praxi považovat za ustálené.

Přes stručnost vymezených pravidel je zákonem o kolektivním vyjednávání smluvní volnost partnerů kolektivního vyjednávání modifikována, takže v případě postupu při uzavírání kolektivních smluv nelze hovořit o absolutní smluvní volnosti. Zákonem vymezený mechanismus kolektivního vyjednávání vytváří příznivé podmínky pro završení procesu kolektivního vyjednávání uzavřením kolektivní smlouvy.

Smluvní strana, které byl předložen návrh na uzavření kolektivní smlouvy, musí bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, na takový návrh písemně odpovědět. Nereagování příjemce na podaný návrh kolektivní smlouvy může být příčinou sporu a příp. důvodem pro zahájení řízení před zprostředkovatelem.

Ve své odpovědi se musí příjemce vyjádřit k těm návrhům, jež neakceptuje a svá záporná stanoviska musí zdůvodnit. Není tedy možné návrh na uzavření kolektivní smlouvy jako celek odmítnout. Příjemce ve svém vyjádření může předkládat protinávry, navrhopat dosud nenavržené závazky (v rozsahu takových podnětů se pak jedná o návrh kolektivní smlouvy). Druhá smluvní strana je po přijetí nových návrhů povinná opět v zákonné lhůtě odpovědět. Jedná se zde tedy o povinnost na předložené návrhy na uzavření kolektivní smlouvy příslušným způsobem reagovat.

Výše jsem se v této práci zabýval možným obsahem kolektivního vyjednávání. Tyto potenciální obsahové prvky se stávají předmětem kolektivního vyjednávání až pokud se stanou součástí návrhu na uzavření kolektivní smlouvy a jsou takto předloženy druhé smluvní straně. Protinávry druhé smluvní strany se stávají předmětem kolektivního vyjednávání za podmínky, že byly předloženy v souvislosti s vyjádřením se k návrhu předkladatele. Jestliže však smluvní strana nepřistoupí na předložený návrh a sama předloží nový návrh, tento nově předložený návrh není předmětem už probíhajícího kolektivního vyjednávání ve smyslu zákona.

Nicméně je třeba uvést, že přijetí či odmítnutí navržených ujednání v průběhu kolektivního vyjednávání nemusí představovat z pohledu procesu kolektivního vyjednávání finální stav, přijetím návrhu kolektivní smlouvy není ještě smlouva uzavřena. K jejímu uzavření dojde až podpisem oprávněnými zástupci smluvních stran, výjimečně rozhodnutím rozhodce.

Návrh na uzavření kolektivní smlouvy a odpověď na něj musí mít písemnou formu. Požadavek písemnosti je zdůvodněn potřebou průkaznosti průběhu kolektivního vyjednávání, a to především s ohledem na řešení případných sporů o uzavření kolektivní smlouvy. Písemný kontakt však samozřejmě není jedinou formou vzájemné komunikace mezi stranami kolektivního vyjednávání. Další formou může být rovněž osobní kontakt zástupců smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Nelze proto a priori odmítat návrh na uskutečnění osobního setkání v průběhu kolektivního vyjednávání.

Zákon o kolektivním vyjednávání dále ještě stanoví v souvislosti se zahájením jednání o nové kolektivní smlouvě povinnost zahájit tato jednání nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy. Cílem této úpravy je předejít případům, kdy nová kolektivní smlouva ještě nebyla uzavřena a účinnost předchozí již skončila. Musíme zde však vycházet z rozdílu pojmů „jednání“ a „vyjednávání“. Z uvedené zákonné povinnosti jednat nelze dovozovat povinnost začít kolektivně vyjednat o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Smluvní strany spolu musí neformálně jednat pouze o tom, zdali spolu mají zájem znovu uzavřít kolektivní smlouvu a případně dojednat možný postup při jejím uzavírání.

Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy.

Při vyjednávání změn kolektivní smlouvy se postupuje stejně jako při jejím uzavírání.

Kolektivní vyjednávání je ukončeno uzavřením kolektivní smlouvy.

## **B.6. Taktika a strategie kolektivního vyjednávání**

Jedním ze základních předpokladů efektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy je komplexní pochopení vyjednávacího procesu. Tato znalost umožní stranám kolektivního vyjednávání rozvinout a aplikovat vyjednávací strategie a techniky k dosažení sledovaných cílů.

Vzhledem k obsahu kolektivního vyjednávání dochází v jeho procesu v mnoha případech ke stresujícím situacím a tím často i emočním projevům u smluvních stran. V dnešní době můžeme sledovat v celosvětovém měřítku posun od kolektivního vyjednávání založeného na emocích a sociálním napětí ke kolektivnímu vyjednávání založeném na racionálním základu, kdy strany pracují s argumenty, jež vycházejí z faktického stavu projednávané věci. Dosažení cílů, se kterými do kolektivního vyjednávání jeho strany vstupují, mají umožnit příslušné taktiky a strategie vyjednávání osvojené smluvními partnery. K nastavení reálných cílů založených na dostatečných a kvalitních informacích musí docházet již před vlastním zahájením kolektivního vyjednávání.

Primárním předpokladem úspěšného kolektivního vyjednávání je porozumění, co vlastně pojem „kolektivní vyjednávání“ znamená a představuje. V případě vzniklého názorového konfliktu mezi vyjednávacími stranami se můžeme setkat s takovými aktivitami smluvních partnerů, jako jsou např. pokusy vzájemného ovlivnění smluvních stran, jednotlivých zaměstnanců nebo veřejného mínění prostřednictvím hájení hodnot reprezentovaných příslušnými stranami vyjednávání, prosazování faktoru síly daného vyjednávací pozicí stran, příp. sondování možností partnerů s ohledem na maxima a minima očekávání vyjednávacích stran. Pro zvládnutí takových situací je nezbytná kvalitní příprava, jež je vůbec podmínkou dobrých výsledků kolektivního vyjednávání. Např. na straně odborů je nutné, aby odborové organizace zjišťovaly u svých členů i dalších zaměstnanců zaměstnavatele názory, náměty na zlepšení pracovních podmínek apod. Naprosto zásadní je sběr a analýza informací relevantních pro účel vyjednávání.

Dalším krokem směrem k úspěšnému průběhu kolektivního vyjednávání je příprava a nastavení realistických cílů. Účinnost vyjednávání je determinována mírou předvídání možných situací vznikajících v jeho průběhu. Negativním příkladem mohou být cíle odborových organizací či zaměstnavatelů, které však druhý z partnerů nemůže objektivně přijmout. Pokud se strany dostatečně nepřipraví a budou předpokládat, že druhý z partnerů bude vyjednat o jakémkoli předloženém návrhu, vystavují se riziku zablokování procesu kolektivního vyjednávání. Naopak nastavení realistických cílů stranami může významně snížit riziko sporů.

Nutným předpokladem je rovněž reálné zhodnocení vyjednávací pozice především na straně odborové organizace. Síla pozice odborové organizace je založena na rozsahu a povaze členské základny a kvalitě funkcionářského aktivu (příp. též na rozsahu podpory a servisu ze strany odborového svazu) a dle mého názoru také na již dříve dosažených parametrech vzájemné spolupráce se zaměstnavatelem, vycházejících z tradice kolektivního vyjednávání u jednotlivých zúčastněných subjektů.

Základní východiska a rámec strategie a taktiky kolektivního vyjednávání jsou určeny právní úpravou, která vymezuje procesní pravidla kolektivního vyjednávání a do určité míry determinuje volbu předmětu kolektivního vyjednávání a jeho smluvní promítnutí. Kvalita kolektivního vyjednávání je přirozeně ovlivněna úrovní odborových a zaměstnavatelských organizací, jejich zástupců resp. vyjednávačů. Nejdůležitější determinantou u zaměstnavatele je jeho ekonomická situace a její předpokládaný vývoj. Na straně odborů se v této souvislosti nelze nezmínit o nezastupitelném významu vzdělávání a odborné přípravy funkcionářského aktivu resp. zástupců odborových organizací účastnících se kolektivního vyjednávání.

Důležitou roli v průběhu kolektivního vyjednávání také sehrává prvek psychologický. Osobnosti zástupců sociálních partnerů, schopnost komunikace, ochota přistoupit na kompromisní řešení, přístup ke konfliktním situacím jsou pouze stručným výčtem možných subjektivních faktorů, které ve svém souhrnu mají nemalý vliv na úspěch vyjednávání.

## **B.7. Kolektivní spory a způsoby jejich řešení**

V praxi kolektivního vyjednávání se lze setkat s případy, kdy se kolektivní vyjednávání v určité fázi zastaví a smluvní strany se nejsou schopny dohodnout o dalším postupu. Za těchto okolností se mohou projevit obtížně překonatelné vzájemné názorové rozdíly, kdy strategie a techniky vyjednávání selhávají a není možné nalézt názorový konsensus.

Ustanovení §10 zákona o kolektivním vyjednávání vymezuje pojem „kolektivních sporů“ (cit.): „Kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.“ Zákon o kolektivním vyjednávání dále upravuje způsoby řešení kolektivních sporů. Jde řízení před zprostředkovatelem, rozhodcem a dále o stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem je prostředkem řešení u sporů o uzavření kolektivní smlouvy a sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Stávka je případným krajním prostředkem řešení sporu vzniklého při uzavírání kolektivní smlouvy. Krajním prostředkem (na straně zaměstnavatele) pro řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy je výluha.

Pro řešení kolektivních sporů je tedy založen samostatný postup odlišný od občanskoprávního řízení. V následující části práce se blíže zabývám způsoby řešení sporů vzniklých při uzavírání kolektivní smlouvy.

### **B.7.1 Řízení před zprostředkovatelem**

Řízení před zprostředkovatelem je první fází řešení kolektivního sporu. Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele. Jestliže se smluvní strany na zprostředkovateli nedohodnou, určí ho na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV ČR (v takovém případě jde o zprostředkovatele zapsaného v seznamu zprostředkovatelů vedeném zmíněným ministerstvem, jež na svých internetových stránkách uvádí údaje o zapsaných zprostředkovatelích). Zprostředkovatelem může být plnoletý občan způsobilý k právním úkonům nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce.

Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, pokud se smluvní strany nedohodly na osobě zprostředkovatele, může být MPSV ČR návrh na zprostředkování podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Pro žádost o řešení sporu zprostředkovatelem předkládanou MPSV ČR požaduje zákon splnění určitých náležitostí. V žádosti musí být např. přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení, doložený písemnými materiály. K žádosti musí být též připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany. V praxi totiž často dochází k tomu, že smluvní strany jednají o různých zprostředkovatelích zapsaných v seznamu zprostředkovatelů a nejsou s to se dohodnout na jedné osobě, protože každá ze stran trvá na svém návrhu.

Řízení před zprostředkovatelem je zahájeno přijetím žádosti. Pokud určuje zprostředkovatele MPSV ČR, je řízení před zprostředkovatelem zahájeno okamžikem, kdy je zprostředkovateli doručeno rozhodnutí o určení zprostředkovatele.

Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne, kdy byl seznámen s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany jinak. Je nutné podotknout, že zprostředkovatel ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy za smluvní strany nerozhoduje, nýbrž na základě jednání se stranami a na základě rozboru podstaty sporu písemně sdělí smluvním stranám návrh, jak spor řešit. Aby měl zprostředkovatel dostatek informací, je smluvním stranám zákonem uložena povinnost poskytovat si při zprostředkování sporu vzájemnou součinnost.

Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne, kdy byl zprostředkovatel seznámen s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné době. Je-li řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné, mohou smluvní strany společně požádat o určení zprostředkovatele MPSV ČR. Pro opakované řízení před zprostředkovatelem si smluvní strany zvolit samy svého zprostředkovatele nemohou.

Zprostředkovatel má ze zákona nárok na odměnu, která je součástí nákladů na řízení před zprostředkovatelem. Tyto náklady hradí každá ze smluvních stran rovným dílem (nedojde-li k dohodě mezi smluvními stranami a zprostředkovatelem o této odměně, přísluší zprostředkovateli odměna stanovená prováděcím předpisem).

### **B.7.1.1 Řízení před zprostředkovatelem v roce 2007**

Z dostupných odborových údajů vyplývá, že roce 2007 se většina sporů vzniklých v rámci kolektivního vyjednávání a řešených před zprostředkovatelem týkala problematiky odměňování (např. pokud jde o stanovení mzdového nárůstu, konkrétní výši příplatků či proplácení náhrad).<sup>76</sup>

### **B.7.2 Řízení před rozhodcem**

Dalším stadiem řešení kolektivních sporů je, pokud o to smluvní strany požádají, řízení před rozhodcem.

---

<sup>76</sup> Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2007 pro jednání sněmu ČMKOS.



Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou písemně požádat rozhodce o rozhodnutí v kolektivním sporu. Zde je nutné uvést, že řízení před rozhodcem může být zahájeno, pokud už proběhlo řízení před zprostředkovatelem a nebyla uzavřena kolektivní smlouva. Rozhodnutí, zda dojde k řízení před rozhodcem, závisí na vzájemné dohodě obou stran sporu. Rozhodce tedy nemůže zahájit takové řízení tzv. „z úřední povinnosti“.

Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno. Nedohodnou-li se smluvní strany na osobě rozhodce a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, určí rozhodce na návrh kterékoliv z smluvních stran MPSV ČR z již zmíněného seznamu rozhodců. V tomto případě je doručením rozhodnutí rozhodci řízení před rozhodcem zahájeno.

Rozhodcem může být jen plnoletý občan způsobilý k právním úkonům, pokud je zapsán v seznamu rozhodců vedeném MPSV ČR. Tatáž osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v témž kolektivním sporu. Podmínky pro výkon funkce rozhodce v kolektivním sporu jsou přísnější, než v případě zprostředkovatele. Je tomu tak proto, že rozhodnutí rozhodce má právní důsledky závažnější než návrh řešení zprostředkovatele. Pravomocné rozhodnutí rozhodce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy znamená uzavření kolektivní smlouvy.

Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena. Při stanovení konkrétního obsahu kolektivní smlouvy je prostor rozhodce při formulování rozhodnutí omezen s ohledem na skutečnost, že spor musí rozhodnut v mezích návrhů smluvních stran.

Náklady řízení před rozhodcem včetně jeho odměny hradí MPSV ČR.

Pro řízení před rozhodcem se rovněž stanoví povinnost, a to rozhodci i smluvním stranám, poskytovat si navzájem požadovanou součinnost.

### **B.7.2.1 Řešení sporů prostřednictvím rozhodce v roce 2007**

Z údajů ČMKOS lze vysledovat extrémně malý rozsah využití institutu rozhodce v průběhu daného časového období. Je zřejmé, že smluvní strany příliš nestojí o uzavření kolektivní smlouvy s určitým obsahem, na nějž nebudou mít plný vliv. Častěji než řízení před rozhodcem následuje po řízení před zprostředkovatelem jednostranná akce odborů, zejména vyhlášení stávkové pohotovosti.

## Závěr

V diplomové práci jsem se věnoval některým konstitutivním aspektům sociálního partnerství a sociálního dialogu, který jsem pojal jako širší rámec, v jehož kontextu lze pojednat užší problematiku kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Při popisu systému kolektivního vyjednávání a jeho vývoje v průběhu několika posledních let jsem soustředil pozornost jak na otázky právní úpravy, tak také na některé problémy aplikační.

Na závěr práce ještě považuji za vhodné zmínit se ve stručnosti také o některých faktorech ovlivňujících výsledný potenciál sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání. Níže uvedený přehled vybraných překážek a problematických systémových aspektů, limitujících v průběhu dosavadního vývoje působení mechanismů sociálního smíru na národní, odvětvové a podnikové úrovni, není samozřejmě ani letmou inventurou všech úzkých míst, jež brání co nejširšímu uplatnění kolektivního vyjednávání a jež lze v kontextu více než patnáctileté praxe fungování sociálního partnerství v ČR identifikovat. Jde hlavně o připomenutí nejčastěji diskutovaných problémů ovlivňujících kapacitní parametry sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR<sup>77</sup>.

Jako limitující působí řada skutečností právního a etického charakteru, ale i některé aspekty materiální, organizační a v oblasti vnějšího image aktérů v dané oblasti. Především je třeba uvést, že veřejnost je málo informována o problematice, průběhu a výsledcích sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na všech úrovních, jakož i o situaci, záměrech, cílech a problémech sociálních partnerů. Sociálním partnerům v ČR nezdá chybí informační strategie a propracovanější představa o budování vlastního image. S tím nepochybně souvisí i skutečnost, že ve veřejnosti do určité míry doposud přetrvává spíše odmítavý pohled na sociální dialog a kolektivní vyjednávání, a to nejen z ideových pozic, ale i ze setrvačnosti doposud působících předlistopadových zkušeností.

Z hlediska role sociálních partnerů a jejich funkcí je jednou ze základních otázek dosažení vyváženého postavení odborů v systému kolektivních pracovněprávních vztahů, typicky zejména vztah odborových organizací a zaměstnanců, kteří nejsou jejich členy. Právní řád ČR jednoznačně petrifikuje princip, že odborová organizace je vůči zaměstnavateli reprezentantem nejen svých členů, ale všech zaměstnanců zaměstnavatele, že vyjadřuje jejich

---

<sup>77</sup>Čerpám zde hlavně ze závěrečných pasáží studie Rozvoj sociálního dialogu v ČR, VÚPSV, Praha 2002 zpracovaného v rámci již zmíněného tzv. twinningového projektu týkajícího se sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR, který proběhl sice již v roce 2001, některé z poznatků, jež projekt v oblasti bariér kolektivního vyjednávání v ČR přinesl, platí dodnes.

zájmy a poskytuje jim kolektivní a individuální ochranu. Odborové organizace vykonávají tedy svou působnost i ve vztahu k nečlenům odborů a jsou povinny poskytovat ochranu všem zaměstnancům, přičemž zaměstnanec, který není členem odborové organizace, nemůže tuto působnost vůči své osobě odmítnout. Uvedený princip zdaleka nebývá přijímán jednoznačně, morálně zpochybňován je zejména v podnicích, kde odborová organizace nezískala nebo naopak ztratila reprezentativnost, a bývá také někdy považován za jeden z důvodů poklesu odborové organizovanosti a menšího významu a autority kolektivních smluv.

Přestože zákon nestanoví odborovým organizacím, ale ani organizacím zaměstnavatelů, s výjimkou postupu při rozšiřování závaznosti KSVS, žádná kritéria reprezentativnosti, je potřeba reprezentativnosti na straně odborů akcentována dlouhodobým poklesem odborové organizovanosti. Chybí tedy – s již uvedenou výjimkou - právně zakotvená povinnost organizací zaměstnavatelů i odborových organizací a jejich centrál informovat o rozsahu členské základny.

V důsledku meziročně se snižujícího počtu odborově organizovaných zaměstnanců dochází také k postupnému poklesu počtu zaměstnavatelů, u nichž působí odborové organizace, jakož i k poklesu počtu uzavíraných kolektivních smluv.

Rovněž v souvislosti s organizacemi zaměstnavatelů se lze setkat s hodnocením, podle něž je pro tyto organizace charakteristická nízká plošná reprezentativnost. Zaměstnavatelé v ČR nepocítují dosud sdružování jako aktuální standardní potřebu. Kromě toho jsou organizace zaměstnavatelů ve srovnání s většinou odborových svazů v horším postavení z materiálního hlediska. Nedisponují v některých případech vlastní informační a analytickou údajovou základnou, členství v expertních týmech je založeno obvykle na dobrovolné a neplacené bázi, personální obsazení stálého odborného i administrativního profesního aparátu organizací zaměstnavatelů bývá vůbec velmi střídme.

Pokud jde o kolektivní vyjednávání vedené na úrovni odvětvových sociálních partnerů, bývá ve srovnání s výsledky dosaženými na podnikové považováno za méně rozvinuté. KSVS se vztahují na relativně značně omezený počet zaměstnanců, platná právní úprava nezná kolektivní smlouvy odvětvové, a to v souvislosti s absencí důsledně vymezeného relativně stabilního rámce KSVS (hospodářského odvětví) v právním řádu ČR. V návaznosti na výše uvedené je problémem typickým při kolektivním vyjednávání na vyšším stupni – a to na straně zaměstnavatelů - častá absence subjektů kompetentních k vyjednávání nebo jejich nejasné kompetence ke kolektivnímu vyjednávání. Zejména odborové svazy působící v oblasti státní správy nemohou uzavřít KSVS z důvodů neexistence smluvního partnera pro kolektivní vyjednávání, neboť právní úprava neumožňuje zaměstnavatelům této sféry, státním

orgánům, vytvořit zaměstnavatelské svazy. Specifická situace, kdy je uzavírán jen velmi omezený počet KSVS, existuje ve veřejném sektoru vůbec.

K tomu přistupuje obecně nízká informovanost o existenci KSVS a malá obeznamenost zaměstnanců s jejím obsahem. V případě souběžné existence PKS a KSVS vyvstává uživatelům, chtějí-li se seznámit s výhodami a závazky sjednanými v jejich prospěch, nutnost porovnávat často nekompatibilní závazkové formulace a konstrukce obsažené v obou typech kolektivních smluv.

Pokud jde o problematiku rozšiřování závaznosti KSVS, zdá se, že ani po novele §7 zákona o kolektivním vyjednávání nelze říci, že by se zvoleným řešením byla všeobecná spokojenost a otázkou podle mého názoru hlavně zůstává, nakolik přijaté řešení skutečně vyhovuje příslušnému nálezu Ústavního soudu ČR ve věci extenzí kolektivních smluv. Některé odborové svazy (např. OS KOVO) poukazují na skutečnost, že nová právní úprava v oblasti extenzí, jež zúžila zaměstnavatelům možnosti, jak se vyhnout působnosti KSVS, má nepříznivé související dopady na ochotu organizací zaměstnavatelů kolektivně vyjednat a uzavírat KSVS.

Dlouhodobým, všeobecně pocíťovaným problémem zejména v souvislosti s vymahatelností plnění sjednaných v kolektivních smlouvách je (podle převažujícího názoru sociálních partnerů, zejména odborů) všeobecně kvalita právního prostředí v ČR příp. včetně dosavadního skutečného přínosu inspekce práce v celé oblasti kolektivního vyjednávání. Relevantní dopad kolektivních smluv je do určité míry znehodnocován také absencí mechanismu umožňujícího soustavně centrálně monitorovat plnění kolektivních smluv vůbec a KSVS zvlášť. Velmi závažný je i nedostatek kontroly u zaměstnavatelů, na něž byla závaznost rozšířena – také v tomto ohledu chybí soustavná zpětná vazba.

Pokud jde o kolektivní vyjednávání na podnicích, pak je nutno podotknout, že ačkoliv právě podniková sféra je v ČR z pohledu dosažených výsledků jeho doménou, přetrvávají i zde některé překážky dalšího rozvoje. V některých případech se projevuje malá motivace zaměstnavatelů ke kolektivnímu vyjednávání, nebo dochází k podceňování sociálního dialogu ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců a působí i řada dalších systémových překážek, např.:

- zákonem stanovená pravidla umožňují vytváření odborových organizací s abnormálně malým členským zázemím, což může snadno vést ke zneužití
- problematické bývá uzavírání kolektivních smluv s působností na závod, neboť tam, kde na úrovni závodu působí odborová organizace příslušná ke kolektivnímu vyjednávání, chybí naopak vzhledem k absenci právní subjektivity smluvní partner na straně zaměstnavatele

- pro účely nezávislé kontroly je nepříznivou skutečností absence legislativně založeného mechanismu sběru, evidence a ukládání PKS
- s tím souvisí absence systematické kontroly plnění sjednaných závazků ze strany subjektu stojícího mimo smluvní partnery, jakož i obecně malá a hlavně nezaručená dostupnost PKS pro účely nezávislého šetření a vyhodnocení. Obvykle se pracuje pouze s parciálními soubory PKS (zevrubné údaje o rozsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni jsou k dispozici pouze pro největší odborovou centrálu, ČMKOS)
- snižuje se počet zaměstnanců, na něž se PKS vztahují, zaznamenán byl rovněž pokles počtu zaměstnanců odměňovaných na základě kolektivní smlouvy
- některé obsahové aspekty sjednaných PKS bývají tradičně posuzovány odbornou veřejností nepříznivě. Týká se to mj. neúměrné tématické šíře (nedovolující upravit některé části dostatečně konkrétně nebo způsobující nepřehlednost smlouvy) nebo případných nedostatků z pohledu právní bezvadnosti (formulační neurčitost, nesrozumitelnost závazků), jakož i časté obecnosti a proklamativnosti ujednání, formální i obsahové rigidity a konzervativnosti. Tradičně chudá, proklamativní a obecná je obvykle např. nabídka příležitostí a výhod v oblasti další odborné přípravy zaměstnanců.

Na kapacitu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v ČR působí řada shora zmíněných skutečností převážně systémového charakteru. Lze právem očekávat, že další očekávaný vývoj legislativního rámce kolektivního vyjednávání na podniku a v nadpodnikové úrovni přinese nová legislativní řešení uvedených problémů a tím i nové stimuly pro rozvoj kolektivní vyjednávání, prohloubení sociálního dialogu a zvýšení autority a závažnosti kolektivních smluv. Na druhé straně je však samozřejmě možné rovněž očekávat, že tak jako tomu doposud vždy a v souvislosti s přijetím stávající pracovněprávní úpravy zvláště, nastolí i nové problémy, což může ale přispět i k další angažovanosti sociálních partnerů ve všech oblastech jejich zájmu.

# **Collective bargaining**

## **Resume**

The thesis written by Lukáš Manhart concerns about the issue of a social dialogue and a collective bargaining in The Czech Republic, as these issues have been formed during the process of the social and economical development in the country. Social partnership, tripartite, bipartite, collective bargaining, collective agreements and their expansion, strikes, social conciliation are the conceptions which emerged in connection with the solution of social conflicts between employees and employers, labour unions and employers' associations. The conception of a „social dialogue“, after which is usually the communication between social partners and their representatives called in its whole width of possible topics and forms that take place in a company social dialogue but even at a sectorial, regional or national (tripartite) level, is not definite. A collective bargaining leading to a collective agreement, that is the subject matter of this thesis, represents, from its influence point of view under the current conditions in The Czech Republic with the respect to the quality of work conditions, the most important form of a social dialogue led at a sectorial and company level. The description of the system of a collective bargaining and its development in last few years focuses, in this thesis, on issues of legal regulations and questions of its applications. In the conclusion of the thesis are mentioned some factors that affect the potential of social partners in the area of collective bargaining at the company or sectorial level.

Seznam klíčových slov: Kolektivní vyjednávání, Sociální dialog, Kolektivní smlouvy  
The list of the key words: Collective bargaining, Social dialogue, Collective agreements