

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Lýdie Neshybová

## **Kolektivní smlouva**

**Diplomová práce**

Vedoucí práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, Csc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 26. března 2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 26. března 2014

.....  
Lýdie Neshybová

## Obsah

Úvod .....	1
1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ .....	3
1.1. Historický vývoj .....	6
1.2. Zákonná úprava kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv .....	12
2. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA .....	16
2.1. Pojem a druhy kolektivních smluv .....	19
2.2. Subjekty kolektivních smluv .....	22
2.2.1. Odborová organizace .....	23
2.2.2. Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace .....	28
2.2.3. Stát .....	29
2.3. Obsah kolektivních smluv .....	30
2.4. Uzavírání kolektivních smluv .....	33
2.5. Forma a platnost kolektivních smluv .....	34
2.6. Závaznost a účinnost .....	36
2.6.1. Obecně .....	36
2.6.2. Rozšiřování kolektivních smluv .....	41
2.7. Uložení a seznámení se s obsahem kolektivních smluv .....	44
2.8. Význam kolektivních smluv .....	46
3. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY .....	48
3.1. Vymezení kolektivních sporů .....	50
3.2. Spory o plnění závazků z kolektivních smluv .....	53
3.3. Spory o uzavření kolektivních smluv .....	54
3.4. Řízení před zprostředkovatelem .....	55
3.5. Řízení před rozhodcem .....	59
3.6. Stávka .....	59
3.7. Výluka .....	63
4. SROVNÁNÍ ČESKÉ A NĚMECKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY .....	66
Závěr .....	69
Přehled použitých právních předpisů .....	71

Seznam zkratek.....	74
Použitá literatura.....	76
Abstrakt.....	81
Resumé.....	82

## Úvod

Instituty pracovního práva nás všechny provázejí na každém kroku. V určité fázi svého života je stranou pracovního poměru, až na výjimky, snad každý člověk. Vždyť právo každého získávat prostředky pro své životní potřeby je zakotveno v Listině základních práv a svobod, konkrétně v čl. 26 odst. 3. Jedná se tedy o nezadatelné právo každého člověka.

Již dávno je minulostí doba, kdy většina zaměstnanců byla zaměstnána po celý život u jediného zaměstnavatele. I z tohoto důvodu stoupá zájem zaměstnanců o co nejuvhodnější zakotvení pracovních podmínek. Tyto podmínky jsou upraveny v pracovní smlouvě, ale dalším zdrojem úpravy pracovního poměru může být kolektivní smlouva. Kolektivní pracovní právo je významné pro zabezpečení ochranné funkce pracovního práva a jednou z nejvýznamnějších složek kolektivního práva je i kolektivní smlouva. Z tohoto důvodu jsem si vybrala za téma své diplomové práce kolektivní smlouvu.

V praxi není sporné právní ukotvení minimálních standardů podmínek výkonu závislé práce v pracovním poměru, které je upraveno především v zákoníku práce, ale spíše jejich praktické prosazování, k čemuž může být nápomocen i institut kolektivní smlouvy, vzhledem k tomu, že se jedná o nalezenou shodu často protichůdných zájmů stran kolektivní smlouvy. Nalezený konsenzus jistě přispívá k lepšímu prosazování pracovních podmínek, než zákonem diktované podmínky, se kterými často není spokojena ani jedna ze stran pracovního poměru.

Svou diplomovou práci jsem rozdělila do čtyř kapitol. Ve své práci bych ráda nejprve rozebrala historický vývoj kolektivního vyjednávání a aktuální právní úpravu v českém právu s významnými předpisy EU v této oblasti. Historický vývoj je důležitý z hlediska toho, abychom snáze pochopili, dnešní používané instituty kolektivního vyjednávání. Vzhledem k tomu, že společnost prochází neustálým vývojem, musí i právo určitým způsobem reflektovat tyto změny. Z historického vývoje lze poznat, proč došlo k zakotvení určitých institutů v dnešní právní úpravě a proč naopak některé instituty byly zrušeny, či se staly obsolventní. Vzhledem k tomu, že od 1. 5. 2004 je Česká republika členem Evropské unie a v tomto směru došlo v posledních letech

ke značné harmonizaci národního práva, je třeba zmínit alespoň nejdůležitější instituty, které měli nebo mají vliv na formování našeho práva.

V následující kapitole bych se věnovala samotné úpravě kolektivní smlouvy, zejména osvětlení pojmu kolektivní smlouva a jejím jednotlivým druhům. K tomu, aby kolektivní smlouvy mohly vůbec vzniknout, je třeba osvětlit důležitý faktor, kterým jsou subjekty kolektivních smluv, tj. kdo může být subjektem a jaká má práva a povinnosti v rámci kolektivního vyjednávání. Další podkapitoly představí, co může a co naopak musí být obsahem kolektivních smluv, jejich formální náležitosti a postup při sjednávání kolektivních smluv. Pro možnost řídit se a odvolávat se na ustanovení kolektivních smluv je podstatným bodem jejich platnost, účinnost a samozřejmě závaznost. V závěru této kapitoly bych rozebrala postup při zveřejňování kolektivních smluv.

V třetí kapitole bych se zabývala úpravou sporů z kolektivních smluv, ať už se jedná o spory při samotném uzavírání kolektivní smlouvy, případně spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy samotné. V třetí části mé diplomové práce zhodnotím možnosti řešení kolektivních pracovních sporů a s tím související právo na stávkou ze strany zaměstnanců a právo zaměstnavatele na výlukou.

V závěru každé kapitoly či podkapitoly se budu vždy věnovat právní úpravě kolektivní smlouvy a institutů s ní souvisejících v podobě, jakou mají ve Spolkové republice Německo. Na závěr shrnu největší rozdíly mezi oběma právními úpravami v poslední kapitole své práce.

Cílem práce je ukázat komplexně výhody a nevýhody kolektivní smlouvy a praktické uplatňování pracovně právních předpisů v běžném provozu společnosti. Ukázat rozdíly mezi naší a německou právní úpravou. Zhodnotit případné jiné instituty běžně používané ve Spolkové republice Německo a možnosti jejich aplikace v našem právním systému. Výsledkem této práce bude hodnocení dopadů kolektivní smlouvy na zaměstnance, zaměstnavatele a možný posun některých právních aspektů kolektivních smluv vzhledem k novému občanskému zákoníku účinnému od 1. 1. 2014, který se dotkne snad všech soukromoprávních oblastí, a tedy pracovní právo nevyjímaje.

# 1. Kolektivní pracovní právo a kolektivní vyjednávání

Pracovní právo se již tradičně člení do dvou částí, a to na individuální pracovní právo a na kolektivní pracovní právo. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kolektivní pracovní právo upravuje vztahy mezi subjekty, které hájí a zastupují zájmy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, případně jednotlivými zaměstnavateli. Subjekty kolektivního práva jsou tedy odlišné od subjektů individuálního pracovního práva, i když to není jediný rozdíl mezi těmito částmi pracovního práva.

Kolektivní pracovněprávní vztahy je možno dále dělit na kolektivní pracovněprávní vztahy související s právem zástupců zaměstnanců na informování a projednání, tzv. právo konzultace, a na vztahy v oblasti provádění kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů, zejména v oblasti BOZP, u jednotlivých zaměstnavatelů a právní vztahy v oblasti kolektivního vyjednávání<sup>1</sup>.

Kolektivní pracovní právo zahrnuje také soubory norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů, obsažené zejména v kolektivních smlouvách. Kolektivní pracovní právo bývá označováno jako autonomní oblast, protože na rozdíl od individuálního práva normy nepramení z veřejné moci, ale jsou tvořeny specifickými oprávněnými skupinami a zákon jim pouze poskytuje právní sílu.

Hlavním cílem kolektivních pracovních vztahů je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Kolektivní pracovní právo tvoří relativně samostatnou oblast pracovního práva, neboť normy kolektivního pracovního práva jsou obsaženy v samotných kolektivních smlouvách, takže na rozdíl od individuálního pracovního práva nevychází převážně z moci veřejné.

Ve stručnosti proto můžeme obecně kolektivní vyjednávání označit za metodu komunikace mezi dvěma stranami (stranou zaměstnavatelů a stranou odborů), popřípadě třemi stranami (vláda, zaměstnavatelé a odbory) o společném postupu v otázkách pracovněprávních, mzdových a dalších, směřujícím k předcházení konfliktů v tržním hospodářství, popřípadě k jejich řešení. V prvním případě hovoříme o tzv.

---

<sup>1</sup> viz BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 173

bipartitních jednáních, ve druhém pak o jednání tripartitních (v rámci Rady hospodářské a sociální dohody), u nás probíhají oba typy jednání. Bipartitní jednání mezi stranou zaměstnavatelů a stranou odborů směřují především k uzavření a plnění kolektivních smluv a opírají se o platné právní předpisy. Tripartitní jednání jsou širšího charakteru: směřují k uzavření a plnění tzv. generálních dohod, jejichž některé části jsou i podkladem pro sjednávání kolektivních smluv. Tato část kolektivního vyjednávání se však neopírá o právní předpisy.

Kolektivním vyjednáváním se rozumí dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru. Obecně se jedná o proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery, jehož smyslem je sjednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu.

Lze konstatovat, že kolektivní právo je jedním z projevů ochranné funkce pracovního práva, protože zaměstnanci se sdružují do odborových organizací či případně vytváří jiné formy zástupců zaměstnanců za účelem lepší možnosti uplatňování svých sociálních a hospodářských zájmů<sup>2</sup>.

Kolektivní pracovní právo je v podstatě zaměřeno na tři základní oblasti: právo na informace, kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů (zvláště BOZP) a právo kolektivního vyjednávání. S právem na informace souvisí právo na součinnost (projednání) a právo spolurozhodování a právo účasti v legislativním procesu, o nichž bude pojednáno podrobněji níže.

Právo na informace v sobě zahrnuje povinnost povinného subjektu (zaměstnavatele) poskytnout nezbytné informace<sup>3</sup>. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací či další zástupci zaměstnanců (rada zaměstnanců či zástupce pro BOZP) je třeba informovat všechny zástupce zaměstnanců. Okruh informací, které je zaměstnavatel povinen zástupcům zaměstnanců poskytnout je upraven v § 279 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“). Jedná se o taxativní výčet, který je minimem informací, které musí

---

<sup>2</sup> viz GALVAS, Milan. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce* in HRABCOVÁ, Dana. *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 32

<sup>3</sup> viz § 278 odst. 2 ZP.

zaměstnavatel poskytnout, sdělování dalších informací není jinak omezeno a většinou je rozšířeno dohodou stran. Je však třeba dbát na to, že další případy, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout informace, mohou být upraveny v rámci jednotlivých ustanovení zákoníku práce (např. § 339 odst. 1 ZP při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli). Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, má zaměstnavatel vůči ní informační povinnost i o dalších skutečnostech obsažených v § 287 ZP a to zejména z důvodu, že pouze odborová organizace je způsobilá být stranou kolektivního vyjednávání a k tomuto účelu potřebuje další informace<sup>4</sup>.

Právo na projednání zahrnuje jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměnu jejich názorů, stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout vzájemné shody před tím, než zaměstnavatel v dané věci rozhodne. Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci v dostatečném předstihu projednat taxativně uvedený výčet případů obsažený v § 280 ZP, rozsah projednávaných skutečností je opět pouze povinným minimem, které lze rozšířit. Právo na projednání určitých skutečností ovlivňující pracovní život s odborovou organizací je ještě posíleno v § 320 ZP. Zejména pokud jedná odborová organizace za zaměstnance státu, smí zaujímat stanoviska k návrhům ohledně zlepšení pracovních podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců<sup>5</sup>.

O právu na spolurozhodování lze mluvit pouze v souvislosti s působením odborové organizace u zaměstnavatele, jiní zástupci zaměstnavatelů toto právo vykonávat nemohou. Jedná se o situaci v oblasti pracovněprávních vztahů, kdy navrhovaná opatření smí zaměstnavatel učinit pouze po předchozí dohodě s příslušnou odborovou organizací. Jedná se o případ podle § 61 odst. 2, kdy je třeba předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru, jedná-li se o člena orgánu odborové organizace<sup>6</sup>. Dalším příkladem je § 306 odst. 4, kdy zákon vyžaduje k vydání nebo ke změně pracovního řádu předchozí písemný souhlas

---

<sup>4</sup> viz VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, s. 528*

<sup>5</sup> viz § 320 odst. 4 ZP

<sup>6</sup> podrobněji viz § 61 odst. 2 ZP

odborové organizace. Nevyžádání souhlasu znamená postup zaměstnavatele v rozporu s právními předpisy a pro výše uvedená rozhodnutí by to znamenalo neplatnost.<sup>7</sup>

Právo kontroly je pro odborovou organizaci limitováno § 321 a §322 ZP a jedná se o kontrolu v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dříve měla odborová organizace širší pole působnosti v této oblasti, ale z důvodu možného porušení vyváženosti vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byla širší oprávnění odborové organizace zrušena nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS. 83/06 (uveřejněno pod č. 116/2008 Sb.) s účinností od 14. 4. 2008.

Právo účasti v legislativním procesu je garantováno v zákoníku práce zejména § 320 a znamená, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů mají právo na projednání právních předpisů přijímaných zpravidla na základě zákoníku práce nebo jiných pracovněprávních předpisů. Odborovým organizacím i organizacím zaměstnavatelů musí být dáno právo se k takovému návrhu vyjádřit a zaujmout stanovisko. Tato povinnost je zajištěna také usnesením vlády, která upravují Legislativní pravidla vlády a Obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace (usnesení vlády č. 922/2011).

Nejdůležitějším kolektivním pracovním právem je bez pochyby právo kolektivního vyjednávání, toto právo se vztahuje pouze na odborové organizace a zaměstnavatele případně organizace zaměstnavatelů a nemohou ho využít jiní zástupci zaměstnavatelů, podrobněji o něm bude pojednáno níže.

## 1.1. Historický vývoj

Kolektivní právo jako ostatně všechny právní odvětví prošlo mnohaletým vývojem, než dospělo do dnešní podoby. Někteří autoři zasazují počátky kolektivního práva již do starověku. Jeho počátky jsou spatřovány v jednání mezi svobodnými řemeslníky a jejich svobodnými zaměstnanci. Dalším vývojovým stupněm bylo ve středověku vyjednávání mezi tovaryši a cechy řemeslníků<sup>8</sup>. Tyto spíše historické aspekty se však již v dnešní moderní podobě kolektivního práva a vyjednávání moc neprojevují.

---

<sup>7</sup> viz § 19 odst. 1 ZP

<sup>8</sup> viz TOMES, Igor a Vojtěch TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 69

Z výše uvedeného důvodu se většina autorů shoduje, že historie kolektivního pracovního práva a kolektivního vyjednání zejména souvisí s průmyslovou revolucí. Institut stávkový ze strany dělníků v souvislosti se snahou o zvýšení mezd je znám již od roku 1728<sup>9</sup>. Tyto dělnické boje však nebyly příliš úspěšné, protože jim scházela systematická a trvalá obrana zájmů dělníků. V 19. Století měli zaměstnavatelé téměř bezbřehou moc nad svými zaměstnanci, protože nebyla dána státem prakticky žádná omezení, co se týče obsahu pracovních smluv, panoval přebytek levné pracovní síly, nebyla žádná omezení pro práci dětí a žen.

Na počátku 19. stol. byly zaznamenány první pokusy o založení solidárních zaměstnaneckých organizací, a to zejména v souvislosti s protesty kvalifikovaných dělníků v tiskařském, typografickém a textilním odvětví. Tyto organizace navazovaly právě na tovaryšské spolky, které na našem území působily již od 15. století. Kolektivní pracovní právo je provázáno s rozvojem moderního pracovního práva, jehož základy byly v Evropě položeny v 19. století v souvislosti s tehdejšími stavem hospodářských a politických poměrů v jednotlivých zemích. Zejména se začíná objevovat první tzv. ochranné zákonodárství – např. zakazující práci dětí do 8 let a omezení práce v továrnách pro děti mezi 9 – 15 lety. V této době však ještě nebylo možné mluvit o kolektivním pracovním právu, protože v Evropě panoval zákaz koalicí. Proti tomuto zákazu začali dělníci bojovat svépomocným sdružováním a průlom nastal v Anglii roku 1824 zákonem, který umožňoval vytváření zaměstnaneckých odborů za účelem zvýšení mzdy nebo zkrácení pracovní doby. Od poloviny 19. století dochází postupně ke zmírňování zákazu koalicí v celé Evropě. Koncem 19. století bylo umožněno sjednat koalicemi zaměstnanců a zaměstnavatelů podstatný obsah pracovních smluv též v kolektivních smlouvách. Koalice byly zpočátku vytvářeny podle hospodářských odvětví nebo podle oborů či jednotlivých povolání.

Roku 1848 bylo v Rakousko-Uherské monarchii sdružování dělníků zakázáno po prohrané revoluci, k obnovení koaličního práva došlo v Rakousku-Uhersku až prosincovou ústavou z roku 1867. Stávky se poté staly prostředkem obhajoby zájmů dělníků a z hlediska zákona se musela vyřešit situace, zda bude nadále možné považovat stávkové boje za trestný čin. Z těchto důvodů narůstal tlak na přijetí tzv.

---

<sup>9</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, str. 7

koaličního zákona, jehož návrhem se zabývala Rakouská říšská rada již od konce roku 1869. Koaliční zákon byl nakonec přijat 7. dubna 1870 a znamenal legalizaci odborových organizací a stávek. V letech 1882-1885 v Rakousku – Uhersku proběhla celá řada stávek za účelem splnění sociálních a mzdových podmínek pracujícího dělnictva, tento silící tlak přinesl určité legislativní změny, zejména vytvoření institutu tovární inspekce a v roce 1885 na tuto tendenci navazovaly dvě novely živnostenského řádu, které přinesly mimo jiné regulaci délky pracovní doby, zákaz práce dětí do 14 let v továrnách<sup>10</sup>. Odborová hnutí zaznamenaly na konci 19. století velký příliv členů, dle oficiálních údajů existovalo v Čechách, na Moravě a ve Slezsku kolem roku 1873 již 64 odborových sdružení s celkovým počtem více než 17 000 členů<sup>11</sup>. V roce 1906 bylo na českém území uzavřeno kolem 140 kolektivních smluv, které byly následující rok uznány přijetím do živnostenských předpisů<sup>12</sup>. Krize pro odborová hnutí přišla s nástupem první světové války, protože válečná nařízení a mimořádné zákony okleštily občanská práva a s tím i související koaliční svobodu. Během války výrazně poklesl počet organizovaných členů odborů, k tomuto faktu vedly zejména dva důvody, a to odchod části členů na frontu a potlačování veškerých forem protestů státními orgány hned v zárodku. Situace se zlepšila až s koncem války, kdy během let 1917-1918 byl v Čechách a na Moravě zaznamenán přírůstek cca 33 000 nových členů odborových organizací<sup>13</sup>.

Konec války a vznik Československa přinesl zemi tendence k demokratizaci celé společnosti, součástí byla i opětovná legalizace odborových organizací a jejich uznání za partnery pro vyjednávání se zaměstnavateli a státními orgány. Již krátce po vzniku první republiky dosáhly odbory úspěchu ve formě 8 hodinové pracovní doby, zákazu práce dětí a noční práce žen, příspěvek v nezaměstnanosti. Odborovou organizací s největší členskou základnou bylo v roce 1919 Odborové sdružení Československé s celkovým počtem 643 tisíc odborářů a trend nárůstu odborově organizovaných

---

<sup>10</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 8

<sup>11</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 9

<sup>12</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 12

<sup>13</sup> HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 13

pracovníků byl až do roku 1921<sup>14</sup>. V dalších letech docházelo již jen ke snižování počtu odborově organizovaných pracovníků, tento fakt byl zřejmě způsoben následným rozkolem a nejednotným postupem odborových organizací a snad také získáním určitých sociálních výhod pro zaměstnance. S příchodem hospodářské krize v roce 1929 se činnost odborů začala zaměřovat na mladé lidi do 24 let bez práce a na posílení tzv. gentského systému, který sloužil mimo jiné také k výplatě dávek v nezaměstnanosti. Pro nezaměstnané, kteří nedosáhli na dávky, byly zavedeny tzv. žebračky<sup>15</sup>.

Kolektivní smlouvy se postupně staly důležitým doplňkem ochrannářského zákonodárství. K výraznému rozvoji kolektivních smluv dochází ve 20. Století, protože se osvědčily jako základ řešení sociálních problémů v tržním hospodářství v průmyslově vyspělých zemích s demokratickou strukturou. Na významu ovšem nejvíce získávají kolektivní až po 2. světové válce, neboť jim státy zaručovaly právní účinnost a závaznost.

Na našem území byly kolektivní smlouvy hojně využívány právě za období první republiky (1918-1938), obsahem těchto smluv byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek a uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podnikateli. Závaznost těchto kolektivních smluv spočívala zejména v tom, že v individuální pracovní smlouvě nesměly být sjednány horší pracovní nebo mzdové podmínky než ve smlouvě kolektivní. Kolektivní smlouva byla v této době označována také jako hromadná smlouva a charakterizována byla jako „úprava pracovních a mzdových (platových) podmínek mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organizacemi zaměstnanců, a to bez rozdílu, zda hromadná smlouva pracovní byla ujednána dohodou stran nebo smírem, nálezem nebo rozhodnutím orgánů povolaných podle platných předpisů k hromadné úpravě otázek mzdových mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“<sup>16</sup>. V roce 1934 bylo v Československu

---

<sup>14</sup> viz ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 44

<sup>15</sup> podrobněji viz ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 106

<sup>16</sup> viz ANDRES, Bedřich, Antonín HARTMANN, František ROUČEK a Jaromír SEDLÁČEK. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*. Díl 5. (§§ 1090 až 141) Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 193

uzavřeno dle statistiky 2548 kolektivních smluv platných pro 62.462 závodů s 3.011.483 zaměstnanci<sup>17</sup>. Již v této době byla kolektivní smlouva brána jako prostředek zmenšení konkurenčního boje a pro zaměstnance představovala výhodnější pozici při vyjednávání o pracovních podmínkách, než kterou představovala individuální pracovní smlouva. V období první republiky však odborová organizace ještě nemusela být právnickou osobou, ale stačila pouze její faktická činnost v oblasti ochrany a podpory pracovních podmínek<sup>18</sup>. Už tehdy se rozlišovala normativní a obligační část kolektivních smluv (o jejich rozlišení a charakteristice bude pojednáno později).

Se vznikem tzv. druhé pomnichovské republiky se změnil nejen politický systém, ale tato změna zasáhla i odborová hnutí. Záborem pohraničí zmizely německé odborové centrály dosud působící u nás. S příchodem protektorátu se situace ještě vyostřila a došlo k zákazu a rozpuštění všech antifašistických stran a hnutí. Současně byla vládou vytvořena Národní odborová zaměstnanecká ústředna a to k 30. červnu 1939. Šlo o nedemokratické státní odbory, které se členily do dvou částí – organizace dělnické a organizace soukromých zaměstnanců<sup>19</sup>. Již na počátku protektorátu bylo zavedeno státní řízení mezd, které spočívalo v zákazu jejich zvyšování. Právním základem pro tuto politiku bylo nařízení z 28. dubna 1939, č. 11/1939, které zavedlo schvalování kolektivních smluv protektorátním ministerstvem sociální a zdravotní správy<sup>20</sup>.

Po válce se projevil značný vliv odborového hnutí na celkový politický vývoj. Již krátce po skončení války začalo Revoluční odborové hnutí organizovat nasazení podnikových rad ve všech podnicích, závodech, úřadech a školách, kde pracovalo více jak 20 zaměstnanců. Následovalo sjednocení českomoravské a slovenské části odborů. 16. května 1946 bylo jednotné odborové hnutí uznáno zákonem, což upevnilo jeho politické postavení a zároveň se tímto stalo nejdůležitějším spojencem Komunistické

---

<sup>17</sup> viz ANDRES, Bedřich, Antonín HARTMANN, František ROUČEK a Jaromír SEDLÁČEK. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*. Díl 5. (§§ 1090 až 141) Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 194

<sup>18</sup> viz ANDRES, Bedřich, Antonín HARTMANN, František ROUČEK a Jaromír SEDLÁČEK. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*. Díl 5. (§§ 1090 až 141) Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha: Codex Bohemia, 1998, s. 196

<sup>19</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 25

<sup>20</sup> viz ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 139

strany Československa, tzv. převodovou pákou, která působila na masy pracujících<sup>21</sup>. Revoluční odborové hnutí bylo využito již v únoru 1948 ke změně směřování našeho politického systému. 22. února 1948 byl do Prahy svolán sjezd závodních rad, který se shodl na vyhlášení generální jednohodinové stávky dne 24. února. 1949 a na požadavku dalšího znárodnění podniků s počtem nad 50 zaměstnanců. Dle oficiálních záznamů se generální stávky zúčastnilo cca 2,5 milionu pracujících a jen asi 4000 pracujících účast na stávce odmítlo<sup>22</sup>. Ústavou z května 1948 byla kontrola hospodářství svěřena jednotným odborům - Revolučnímu odborovému hnutí, tímto se staly součástí stranického a státního systému.

Na druhou stranu musíme odborům přiznat jejich účast na sametové revoluci, a to zejména v rámci Koordinačního odborového centra, které iniciovalo mimořádný všeodborový sjezd, na němž byla přijata obnova profesního členění odborů<sup>23</sup>. Tímto došlo k vytvoření 63 federálních odborových svazů a rozpuštění Revolučního odborového hnutí.

### **Historický vývoj v SRN**

Srovnáváme-li historický vývoj našeho kolektivního práva s vývojem kolektivního práva ve Spolkové republice Německo, je tento mírně odlišný od vývoje, na našem území. Roku 1845 byl zaveden opětovně zákaz koalicí v tehdejší Prusku, ale revoluce roku 1848 oproti situaci u nás přinesla zejména uznání spolků a byl založen první národní spolek tiskařů<sup>24</sup>. Teprve roku 1878 se na německém území dočkali zrušení koaličních zákazů. Roku 1873 byla po mnoha stávkách uzavřena první kolektivní (tarifní) smlouva. První tarifní řád byl vydán roku 1918. Během třetí říše byly odbory opět zakázány, to samé platilo i o uzavírání kolektivních smluv. Po druhé světové válce byly tarifní smlouvy uzavírány bez právního podkladu. Právní základ pro tarifní smlouvy byl později položen zejména zákony jednotlivých spolkových zemí. Zákon o kolektivní smlouvě byl přijat nejprve na britském a americkém okupačním území,

---

<sup>21</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 31

<sup>22</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 33

<sup>23</sup> viz HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, s. 42

<sup>24</sup> viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s. 18

roku 1953 byl rozšířen na území celého tehdejšího západního Německa a roku 1969 získal dnešní podobu.

## 1.2. **Zákonná úprava kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv**

Právní úprava je obsažena, jak je obvyklé i u ostatních odvětví práva, v mezinárodních, evropských a vnitrostátních pramenech.

Za nejvýznamnější pramen vnitrostátní úpravy je nutno považovat čl. 10 Úst. a čl. 20 a 27 LPS. Podle čl. 10 Úst. jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Čl. 27 LPS zakládá každému právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských práv. Mezi nejvýznamnější mezinárodní smlouvy v oblasti kolektivního vyjednávání patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.), který především ve svém čl. 22 zaručuje svobodu sdružovat se a právo na ochranu svých zájmů zakládat odborové organizace, a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (zveřejněn ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.), v nichž jsou obsažena práva a svobody, které mají rozhodující význam pro postavení zaměstnanců a odborů v pracovním životě. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ve svém čl. 8 zavazuje smluvní strany paktu zajistit právo každého na zakládání odborových organizací, právo odborových organizací na svobodnou činnost, právo na stávkou.

Dalším důležitým zdrojem mezinárodního kolektivního práva jsou úmluvy Mezinárodní organizace práce, která je specializovanou organizací OSN – jedná se zejména o Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (publikován ve Sbírce zákonů taktéž pod č. 489/1990 Sb.) a Úmluvu MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat (vyhlášená pod č. 470/1990 Sb.). Úmluva MOP č. 87 ve svém čl. 2 zaručuje právo zaměstnanců i zaměstnavatelů ustavovat své organizace bez jakéhokoli předchozího schválení státem, takovéto organizace mají právo zvolit si vlastní stanovy, jimiž se budou řídit, a to opět bez zásahu státních orgánů (čl. 3), jediným omezením je, že organizace zaměstnanců i zaměstnavatelů, případně jednotliví zaměstnavatelé musí dbát zákonnosti (čl. 8). Úmluva MOP č. 98 se zabývá zejména zákazem diskriminace z důvodu účasti

pracovníka v odborové organizaci (čl. 1), ochranou organizací zaměstnanců i zaměstnavatelů (čl. 2). Další úmluvou, která se týká kolektivního práva a zejména kolektivního vyjednávání, je Úmluva MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání, tuto však Česká republika doposud neratifikovala. Českou republiku naopak zavazují mezinárodní Úmluvy MOP č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a o úlevách, které jim mají být poskytnuty (vyhlášena pod č. 108/2001 Sb.m.s.) a Úmluva MOP č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem (vyhlášena pod č. 109/2001 Sb.m.s.) také někdy nazývaná jako mezinárodní pracovní standardy.

Z hlediska evropského měřítko patří mezi nejvýznamnější prameny Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která zaručuje svobodu shromažďování a sdružování (zejména ve svém čl. 11), a Evropská sociální charta, která obsahuje řadu pracovněprávních záruk, týkajících se i kolektivního pracovního práva – mimo jiné také záruku koaliční svobody (čl. 5), právo na kolektivní vyjednávání (čl. 6).

Koaliční svoboda a právo na informovanost, slyšení a spolurozhodování byly součástí Charty Společenství základních sociálních práv zaměstnanců. Ochrana zaměstnanců, včetně práva na jejich zastupování zdůraznila i Maastrichtská úmluva z roku 1992, jejíž součástí byl i Protokol a Dohoda o sociální politice. Důraz na základní sociální práva je podtrženo také v preambuli ke Smlouvě o Evropské unii a v X. hlavě Smlouvy o fungování Evropské unie nazvané sociální politika (především čl. 151 až čl. 156).

Důležitým vnitrostátním pramenem je zákoník práce, který se zabývá možnostmi sjednat kolektivní smlouvu v § 22 - § 29 ZP. Tyto paragrafy obsahují zejména úpravu, kdo smí kolektivní smlouvu uzavřít, co je možno kolektivní smlouvou vlastně upravit, druhy kolektivních smluv, pro koho je kolektivní smlouva závazná, na jakou dobu může být kolektivní smlouva uzavřena, účinnost kolektivní smlouvy.

Vlastní postup při uzavírání kolektivní smlouvy je upraven zvláštním zákonem, v tomto případě se jedná o zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“ nebo „KoIVyj“). Tento zákon řeší i případné spory ohledně kolektivních smluv.

Zájmy zaměstnanců v rámci kolektivního vyjednávání v České republice hájí především odborové organizace. Před 1. 1. 2014 byla jejich existence a fungování

upravena v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sdružování občanů“ nebo „ZoSO“). Odborová organizace získávala právní subjektivitu a stala se právnickou osobou den následující po dni, kdy Ministerstvu vnitra ČR byl doručen návrh na její evidenci (§ 9a ZoSO). Tento zákon byl však přijetím nového občanského zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb. (dále jen „nový občanský zákoník“ nebo „NOZ“) zrušen a úprava týkající se odborových organizací byla začleněna do NOZ.

V českém právním řádu najdeme i omezení práva určitých zaměstnanců sdružovat se v odborových organizacích, toto omezení předvídá i Úmluva o svobodě sdružování (MOP č. 87), když ve svém čl. 9 otevírá možnost vnitrostátním orgánům vyčlenit z garance práva na odborové sdružování zaměstnance v ozbrojených složkách a v policii, stejnou možnost poskytuje i MOP č. 98 ve svém čl. 5 a Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod omezuje svobodu sdružování a shromažďování ozbrojených sil a příslušníků policie ve svém článku 11 odst. 2. Česká republika této možnosti využila a situace je řešena zákonem o vojácích, zákon č. 221/ 1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kdy podle § 45 nesmí být voják členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace. Pokud by se členem odborové organizace stal, muselo by dojít k ukončení jeho služebního poměru dle § 19 odst. 1 písm. i). Odborově organizovat se nesmí ani příslušníci zpravodajské služby, toto je řešeno v § 47 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Další příslušníci bezpečnostních sborů, kterými jsou Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky a Vězeňská služba České republiky, nejsou zákonodárcem na možnosti se odborově sdružovat nijak omezeni, mohou se tedy odbory zakládat a stávat se jejich členy. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod umožňuje ve svém čl. 11 odst. 2 rozšířit možnost omezení sdružování ještě pro zaměstnance státní správy, této možnosti však Česká republika nevyužila a takovéto omezení u nás v současné době neexistuje.

### **Zákonná úprava kolektivního pracovního práva v Německu**

Oproti tomu úprava kolektivního pracovního práva ve Spolkové republice Německo zahrnuje právo koalicí, tarifní smlouvy, boj o pracovní podmínky (stávká, výluka), dohodovací řízení (např. při mzdových sporech), právo spolurozhodování na úrovni

zaměstnavatele a podniku<sup>25</sup>. Právní zakotvení koaliční svobody je stejně jako u nás obsaženo v Základním zákoně Spolkové republiky Německo (ústava), konkrétně v čl. 9 odst. 3 GG. Zakotvení dalších právních institutů důležitých pro kolektivní pracovní právo je rozloženo do několika zákonů, např. zákon o kolektivní smlouvě (Tarifvertragsgesetz), zákon o podnikovém řádu (Betriebsverfassungsgesetz), zákon o spolurozhodování (Mitbestimmungsgesetz), zákon o ochraně před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz). Problematiku kolektivních smluv ale nenajdeme např. v zákoníku práce (Arbeitsgesetz) jako je tomu v naší právní úpravě. Stejně jako u nás je i ve Spolkové republice Německo kolektivní pracovní právo na pomezí mezi právem soukromým a veřejným, které podobně jako u nás zakotvuje autonomií volby pro řešení konfliktu na jedné straně a na druhé straně je doplňováno státní regulací. Hlavním zdrojem právní úpravy pro oblast kolektivních smluv je zákon o kolektivní smlouvě (Tarifvertragsgesetz – dále jen „TVG“) ze dne 9. 4. 1949.

---

<sup>25</sup> viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s. 1

## 2. Kolektivní smlouva

Můžeme konstatovat, že kolektivní smlouva je výsledkem kolektivního jednání a ve své podstatě se jedná o kompromis mezi požadavky odborové organizace a možnostmi zaměstnavatele. Kolektivní smlouvy lze označit za specifický institut pracovního práva. Ve své podstatě se jedná o civilně právní smlouvy, avšak v některých svých částech mají normativní charakter. Zákonná definice kolektivní smlouvy není v platné právní úpravě obsažena, ale nebylo tomu tak vždy<sup>26</sup>. Kolektivní smlouvu můžeme vymezit jako „dvoustranné právní jednání uzavírané mezi odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavatelem či jejich organizacemi na straně druhé, jejímž obsahem je určení mzdových a dalších pracovních podmínek, a to v rámci daném pracovněprávními předpisy“<sup>27</sup>. Kolektivní smlouvy upravují kolektivní i individuální pracovněprávní vztahy a stanoví práva a povinnosti jejich stran, zároveň jsou právním jednáním a pramenem pracovního práva. Kolektivní smlouva je specifický smluvní institut soukromoprávního charakteru, který vedle závazku smluvních stran upravuje též ujednání, jež mají normativní charakter. Účelem kolektivních smluv je snaha dosáhnout sociálního smíru a utvoření mechanismu průběžné komunikace mezi stranami kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu můžeme také charakterizovat jako zmocnění nezávisle na státu prosadit pomocí kolektivní smlouvy právo, které bude pro strany kolektivní smlouvy bezprostředně závazné.

V souvislosti s kolektivním vyjednáváním a kolektivními pracovněprávními vztahy bývá často používán termín sociální dialog. Z nejobecnějšího pohledu lze termín sociální dialog vymezit jako jednání, jehož stranami jsou subjekty kolektivního pracovního práva, tedy odborová organizace a zaměstnavatel, a které se týká otázek spojených s výkonem práce a pracovních podmínek. Sociální dialog je realizací práva na svobodné a autonomní vyjednávání. Jedná se o prostředek určený k vzájemné výměně názorů a stanovisek sociálních partnerů, jak jsou v tomto případě označováni odborová organizace a zaměstnavatel. Sociální dialog tak slouží zejména k nalezení

---

<sup>26</sup> podrobněji ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy – příprava kolektivních smluv na rok 2008. *Práce a mzda*. Praha. Wolters kluwer, č. 11/2007, příloha str. 1-20, příloha s. 1

<sup>27</sup> GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 702

kompromisu mezi sociálními partnery a vybalancování někdy protichůdných zájmů sociální partnerů. Tímto se výrazně přispívá k dosažení a udržení sociálního míru. Nejdůležitější podmnožinou sociálního dialogu je kolektivní vyjednávání, které můžeme chápat jako druh sociálního dialogu, jehož obsahem je jednání směřující k uzavření kolektivní smlouvy.

### **Kolektivní smlouva podle německé právní úpravy**

Německá právní úprava zná také úpravu kolektivní smlouvy, do češtiny také někdy překládané jako smlouvy tarifní. Historicky nejstarší funkcí kolektivní smlouvy byla ochranná funkce pro jednotlivé zaměstnance, další důležitou funkcí kolektivních smluv, je funkce pořádková. Německý stát se v oblasti pracovních podmínek příliš neangažuje a vytváří prostor pro regulaci těchto podmínek v kolektivních smlouvách, ačkoliv snad nejpodstatnější věcí, která je formou kolektivní smlouvy řešena, je stejně jako u nás úprava mzdových podmínek. Lze také dovodit, že kolektivní smlouvy ještě zastávají funkci tzv. „kartelovou“, protože sjednocují pracovní podmínky nejčastěji v rámci odvětví. V rámci volného pohybu osob v Evropské unii je tato funkce kolektivních smluv oslabena, protože je stále snazší najít pracovníky z jiných zemí EU, na které se ochranná funkce německých kolektivních smluv nebude vztahovat.

Dle německé právní nauky je kolektivní smlouva charakterizovaná jako „soukromoprávní dohoda, vyžadující určitou formu, mezi jednotlivými zaměstnavateli nebo jejich svazy na jedné straně a odbory způsobilými uzavřít kolektivní smlouvu na straně druhé, která upravuje práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy, a která stanovuje pracovní a hospodářské podmínky“<sup>28</sup>. Dalším specifickým oproti klasickým soukromoprávním smlouvám je, že kolektivní smlouvy jsou schopné svou normativní částí zavazovat i třetí stranu, která vůbec nebyla smluvní stranou kolektivní smlouvy, a ani se nepodílela na její tvorbě. Podobně jako v naší právní úpravě pouze odborová organizace je schopná kolektivně vyjednat a následně uzavřít kolektivní smlouvu, ostatní zástupci zaměstnanců k tomuto nemají zmocnění.

Další možností jak upravit kolektivní pracovní právní vztahy dle německé právní úpravy poskytuje zákon o podnikovém řádu (*Betriebsverfassungsgesetz*- dále jen

---

<sup>28</sup> viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s. 2946

„BetrVG“), který platí pro všechny soukromé vnitrostátní podniky bez ohledu na státní příslušnost zaměstnanců i zaměstnavatelů. Působnost pro státní službu je vyloučena v § 130 BetrVG, v této oblasti se použijí zákony o zastoupení zaměstnanců ve veřejné správě (Personalvertretungsgesetze) spolku nebo jednotlivých zemí. Použití zákona o podnikovém řádu je zakotveno v čl. 74 č. 12 GG a jedná se o kolektivní účast zaměstnanců na rozhodnutích v rámci podniku<sup>29</sup>. Podnikový řád může fungovat v podniku vedle kolektivní smlouvy, tyto dva typy se nevyklučují<sup>30</sup>. Aby mohla vzniknout podniková rada, která je zástupcem zaměstnanců dle podnikového řádu, je třeba, aby v podniku pracovalo nejméně 5 zaměstnanců, kteří jsou oprávněni volit<sup>31</sup>. Je nutno ještě připomenout, že volit podnikovou radu je právem nikoli povinností, proto nemusí fungovat ve všech podnicích, přestože by splňovali zákonné požadavky. Počet členů podnikové rady se řídí velikostí podniku<sup>32</sup>. Podniková rada má působnost v oblasti spolurozhodování<sup>33</sup>, spoluúčasti<sup>34</sup> a podnikových dohod.

Podniková dohoda, která je výsledkem shody dojednané dle podnikového řádu, je charakterizovaná jako písemná smlouva mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou (případně celopodnikovou radou nebo radou koncernu). Účelem podnikové dohody je regulace práv a povinností smluvních stran, stanovení obsahu právních norem ohledně obsahu, uzavření a ukončení pracovního poměru a stejně tak otázek týkajících se podniku<sup>35</sup>. Dá se tedy říci, že podnikové dohody upravují podobné otázky jako kolektivní smlouvy, ale jejich rozsah platnosti je omezen na podnik, pro který byla předmětná dohoda přijata. Podniková dohoda stejně jako kolektivní smlouva obsahuje obligační a normativní část a platí pro všechny zaměstnance v podniku<sup>36</sup>. Podniková smlouva má přednost před individuální pracovní smlouvou, ale kolektivní smlouva jako pramen vyšší právní síly má naopak přednost před podnikovou dohodou. Dokonce

---

<sup>29</sup> blíže k tomuto DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, s. 303

<sup>30</sup> podrobněji k tomuto DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, s. 304 a § 2 BetrVG

<sup>31</sup> viz § 1 BetrVG, podrobnosti pro oprávnění volit jsou dány v § 7 BetrVG a jaké podmínky musí splnit ten, kdo má být do podnikové rady zvolen je v § 8 BetrVG

<sup>32</sup> vyplývá z § 9 BetrVG

<sup>33</sup> např. § 87 odst. 1 a § 91 BetrVG

<sup>34</sup> např. § 89 a § 90 BetrVG

<sup>35</sup> viz DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, s. 336

<sup>36</sup> viz § 5 BetrVG

mzda a jiné pracovní podmínky, které by v podniku už byly upraveny kolektivní smlouvou, nesmí být zároveň obsaženy v podnikové dohodě<sup>37</sup>.

Odlišností od kolektivní smlouvy je i např. to, že v případě neúspěšného vyjednávání o podnikovém řádu je přímo zákonem v § 74 odst. 2 BetrVG zakázán zaměstnanecký boj o pracovní podmínky (Arbeitskampf), který mimo jiné zahrnuje i stávku a výluku, lze pouze použít formu narovnání (Schlichtung) dle § 87 odst. 2 BetrVG, o níž bude pojednáno níže v souvislosti s kolektivními pracovními spory. Spory ohledně podnikových dohod jsou řešeny v rámci pracovních soudů<sup>38</sup>, což je shodné pro řešení pracovních sporů z kolektivních smluv.

## 2.1. Pojem a druhy kolektivních smluv

Kolektivní vyjednávání je charakterizováno jako základní metoda vzájemné komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů). Hlavním cílem kolektivního vyjednávání je podle české právní úpravy i mezinárodních úmluv sjednání kolektivní smlouvy. V dnešní průmyslové době se smluvní strany snaží kolektivní smlouvou řešit základní otázky zejména z oblasti pracovních a mzdových podmínek, bezpečnosti a hygieny práce, zavádění nových technologií, strukturální změny a jejich sociální důsledky. Dá se tedy říci, že obsahem kolektivních smluv jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy, nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale pouze v minimálním nutném rozsahu. Ve většině zemí je kolektivní smlouvám přiznávána právní závaznost i právní ochrana, které se lze domoci nejčastěji v rámci soudní ochrany. V některých zemích je uznána omezená účinnost, která se vztahuje pouze na členy odborové organizace, jindy dochází k rozšíření působnosti i na nečleny. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv (ve smyslu našich kolektivních smluv vyššího stupně) není v právu Evropské unie, ani mezinárodních smlouvách, které jsou součástí českého právního řádu, výslovně upraveno.

---

<sup>37</sup> viz § 77 odst. 3 BetrVG

<sup>38</sup> podrobněji k tomuto DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, s. 342

Kolektivní smlouva je zvláštním pracovněprávním institutem. Pokud se týká její právní povahy, jedná o smlouvu, tedy dvoustranné právní jednání (před 1. lednem. 2014 právní úkon). Na druhé straně je kolektivní smlouva pramenem práva, a proto je označována jako smlouva normativní. Normativní povaha kolektivních smluv vyplývá ze skutečnosti, že je určena blíže neurčenému okruhu subjektů (pracovní kolektiv u zaměstnavatele se může v průběhu její platnosti a účinnosti měnit), kterým na základě této smlouvy vznikají soudně vymahatelná práva.

Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem upravuje zákoník práce, v něm je řešena i rámcová úprava samotných kolektivních smluv. Procesní podmínky pro uzavření kolektivní smlouvy jsou upraveny v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Podle platné právní úpravy u nás rozeznáváme dva druhy kolektivních smluv a těmi jsou kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Kolektivní smlouvy podnikové jsou uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi a zaměstnavatelem pro jeden závod (dle předchozí právní úpravy podnik), případně jeho organizační složku. Pojem podniková kolektivní smlouva automaticky neznamená, že by muselo vždy jít o smlouvu s působností pro celý zaměstnavatelský subjekt. Zákon o kolektivním vyjednávání umožňuje též uzavření tzv. smlouvy „závodní“ vedle podnikové kolektivní smlouvy, která je uzavírána pro jednotlivé organizační jednotky závodu, např. odštěpné závody. K uzavírání těchto závodních kolektivních smluv dochází zejména u větších závodů nebo u závodů s členitou organizační strukturou, další možností je, že závod má větší množství odloučených závodů. Závodní kolektivní smlouva je ale vždy rovnocenná kolektivní smlouvě podnikové. Strany mohou uzavřít i tzv. „skupinovou“ kolektivní smlouvu, a to v případě, že jednotliví zaměstnavatelé jsou seskupeni do vlastnický propojených koncernů. Všechny kolektivní smlouvy uzavřené u téhož zaměstnavatele jsou právními úkony zaměstnavatele, bez ohledu na to zda, jsou uzavírány statutárním orgánem zaměstnavatele či samotným zaměstnavatelem (pokud je zaměstnavatel fyzickou osobou) nebo jím oprávněnou osobou. Vzhledem k tomu, že mezi závodní a podnikovou smlouvou není žádný vztah nadřízenosti a podřízenosti, nemělo by docházet ke kolizi v obsahu kolektivních smluv uzavřených na různých stupních řízení u téhož zaměstnavatele.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně se dle znění zákoníku práce uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů, jejich počet však již v zákoně stanoven není. V praxi to může znamenat, že pro jedno hospodářské odvětví může být uzavřena jen jedna kolektivní smlouva vyššího stupně. Pro jednoho zaměstnavatele by měla platit pouze jedna kolektivní smlouva vyššího stupně, z těchto smluv vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům, proto není třeba tyto nároky upravovat podnikovou kolektivní smlouvou. Mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti. Vztah závazků vyplývajících v kolektivní smlouvy vyššího stupně a z podnikové smlouvy byl do 31. prosince 2013 v zákoně<sup>39</sup> upraven na principu částečné neplatnosti příslušných závazků podnikové kolektivní smlouvy, podle nynější právní úpravy se k nim nepřihlíží. Pokud by podniková smlouva upravovala nároky zaměstnanců méně výhodně, platila by v těchto ustanoveních smlouva vyššího stupně a k podnikové kolektivní smlouvě by se k těmto ustanovením nepřihlíželo (podle právní úpravy do 31. prosince 2013 by tato ustanovení byla neplatná). Pro zaměstnavatele by to v tomto případě znamenalo, že je povinen plnit povinnosti podle ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně.

### **Druhy kolektivních smluv v SRN**

Německá právní úprava zná stejně jako ta naše více druhů kolektivních smluv. K našim smlouvám vyššího stupně by se daly připodobnit tzv. „oborové“ kolektivní smlouvy (Verbandtarifverträge), které mezi sebou uzavírají odbory a svazy zaměstnavatelů. Jednotliví zaměstnavatelé uzavírají s odbory tzv. podnikovou smlouvu (Firmentarifvertrag nebo také označovanou jako Haus- a Werkstarifvertrag). Dalším typem kolektivní smlouvy, využívaným především malými odbory, jsou tzv. přípojně kolektivní smlouvy (Anschlussstarifverträge), ve kterých smluvní strany převezmou dohodnutý obsah z jiné kolektivní smlouvy. Jedná se o odkázání na jinou existující kolektivní smlouvu, jejíž ustanovení tím pádem platí pro smluvní strany přípojně kolektivní smlouvy.

---

<sup>39</sup> viz § 27 odst. 1 ZP

## 2.2. Subjekty kolektivních smluv

Subjektem je obecně ten, kdo v daném vztahu je nositelem práv a povinností podle příslušných právních norem. Okruh možných subjektů je dán právními předpisy, které stanoví, kdo a za jakých podmínek může být subjektem kolektivního pracovního práva. Subjektům kolektivního práva je dán, s ohledem na jejich postavení, různý rozsah jejich oprávnění.

Na rozdíl od individuálního pracovního práva nemají všechny subjekty kolektivního pracovního práva (zejména zástupci zaměstnanců) stejná práva a povinnosti, tj. pouze odborové organizaci přísluší stěžejní kolektivní právo vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy, ostatní zástupci zaměstnanců mají práva a povinnosti související nejčastěji pouze s právem na informace. Další zvláštností je, že ne všechny subjekty kolektivního práva mají právní osobnost (subjektivitu dle předchozí právní úpravy). Dle právní úpravy je nejvýznamnější postavení a právo poskytnuto odborům, jedná se především o právo kolektivního vyjednávání. Je však možné, aby u zaměstnavatele působili ještě další subjekty kolektivního práva, které zná i právní úprava zákoníku práce – jedná se zejména o radu zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo evropskou radu zaměstnanců. Tyto orgány zaměstnanců již však nemají právní osobnost a nemají zákonem danou možnost zastupovat zaměstnance v rámci kolektivního vyjednávání při sjednávání kolektivních smluv, proto se jimi nebudu již více zabývat. Z hlediska unijního a mezinárodního práva je naše právní úprava subjektů kolektivního práva při uzavírání kolektivní smlouvy zužující<sup>40</sup>, jelikož v unijním ani v mezinárodním právu není nikde výslovně stanoveno výhradní právo odborů uzavřít kolektivní smlouvu, je však dáno, že je věcí každého státu, aby provedl svou úpravu okruhu subjektů, které, budou partnery v kolektivním vyjednávání. Ustanovení § 22 ZP obsahuje kogentní ustanovení, kterým český zákonodárce tuto možnost poskytl pouze odborové organizaci. Navíc ani v rámci evropského zákonodárství není nikde stanoveno, jak by měla struktura odbodů nebo koalic pro účely uzavírání kolektivních smluv vypadat, či dokonce jaká jsou jejich práva a povinnosti při uzavírání kolektivních smluv.

---

<sup>40</sup> viz čl. III doporučení MOP č. 135

K samotnému pojmu subjektů kolektivních smluv čili smluvních stran kolektivní smlouvy již není zastáván jednotný názor. Vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy může probíhat v podstatě pouze mezi dvěma subjekty, těmito subjekty jsou odbory (odborová organizace, více odborových organizací nebo svaz odborových organizací) a zaměstnavatel (jeden nebo více, či organizace zaměstnavatelů). Je třeba poukázat na skutečnost, že zákon o kolektivním vyjednávání se o subjektech vůbec nezmiňuje, ale používá termín smluvní strany kolektivní smlouvy, kterými jsou dle § 1 KoIVyj odborové organizace a zaměstnavatelé či jejich organizace.

### 2.2.1. Odborová organizace

Odborová organizace byla do 31. prosince 2013 označována jako zvláštní druh občanského sdružení, z čehož mimo jiné vyplývalo, že se jednalo o právnickou osobu s právní subjektivitou. Odborová organizace byla dle dříve platné právní úpravy zájmovým sdružením, jejímž hlavním cílem byla ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Právní zakotvení vzniku sdružení a tedy i odborové organizace upravoval do 1. ledna 2014 zákon o sdružování občanů. Odborová organizace vznikala na základě ustavující členské schůze a následně byla zaevidována dnem následujícím po dni, kdy byl Ministerstvu vnitra doručen návrh na evidenci odborové organizace (evidenční princip), tento postup byl upraven v § 9a ZoSO. Zápis odborové organizace do seznamu odborových organizací měl pouze deklaratorní význam. V praxi to znamenalo, že pokud návrh na evidenci splňoval zákonem stanovené podmínky (např. počet členů ustavující schůze nesměl být nižší než tři), provedlo Ministerstvo zápis do seznamu odborových organizací. Návrh na vznik odborového sdružení musely podepsat nejméně tři osoby, z nichž alespoň jedna musí být starší 18 let. Tyto osoby ustavovaly tzv. přípravný výbor. Členové přípravného výboru návrh na evidenci odborové organizace podepsali, uvedli svá jména, rodná čísla a bydliště. K návrhu na evidenci musely být připojeny stanovy ve dvojím vyhotovení.

Ministerstvo nepodrobovalo návrh na evidenci odborové organizace žádnému přezkumu, vznik odborové organizace nepodléhal žádnému povolovacímu režimu. Ustanovení § 8 odst. 1 ZoSO o možnosti odmítnutí registrace se na odborové organizace nevztahovalo, což bylo výslovně uvedeno v § 9a odst. 2 ZoSO.

Je jistě zajímavé, že § 9a ZoSO nebyl obsažen v původním znění tohoto zákona ze dne 29. března 1990, pro odbory v této době platil samostatný zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ale toto ustanovení bylo doplněno až první novelizací zákona o sdružování občanů, protože odborové organizace se považovali za relativně samostatnou kategorii. Právo sdružovat se v odborových organizacích je dle některých autorů projevem specifickým projevem obecného sdružovacího práva<sup>41</sup>.

Aby mohla odborová organizace fakticky u zaměstnavatele působit a mít právo jednat, bylo zapotřebí splnění zákonné podmínky, a to že byla podle stanov oprávněna jednat a alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru<sup>42</sup>. Oprávnění odborové organizace vzniklo den po dni, kdy zaměstnavateli oznámila splnění zákonných podmínek<sup>43</sup>. Pokud by tyto podmínky odborová organizace přestala splňovat, byla povinna tuto skutečnost neprodleně oznámit zaměstnavateli. Dnem, kdy odborová organizace začala u zaměstnavatele působit, se stala zástupcem všech zaměstnanců zaměstnavatele ze zákona, tedy i těch, kteří nejsou jejími členy. Zaměstnance však nelze nutit, aby se staly členy odborové organizace, toto pravidlo je zakotveno v principu svobodného sdružování.

Platná právní úprava poněkud mění zakotvení odborových organizací v zákoně. Dosavadní zákon o sdružování občanů, podle něhož se řídily i poměry odborové organizace, je k 1. lednu 2014 zrušen a právní úprava řešená tímto zákonem, bude nyní obsažena v novém občanském zákoníku. Dle důvodové zprávy k NOZ se zvláštní úprava pro odborové organizace nepřejímá, protože NOZ je zavedeno volnější nakládání v rámci spolků a autoři NOZ považují za dostatečný základ pro odborové organizace mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika v této oblasti vázána. V přechodných ustanoveních, konkrétně § 3046 zrušuje doposud platný zákon o sdružování občanů, ale přesto zůstává zachován pojem odborové organizace a organizace zaměstnavatelů. Odborové organizace a svazy zaměstnavatelů založené podle předchozích právních předpisů nadále mohou vykonávat svoji činnost. Pravidla

---

<sup>41</sup> k tomuto viz JEMELKA, Luboš a Jan BŘEŇ. *Zákon o sdružování občanů, zákon o právu shromažďovacím, zákon o právu petičním: s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, s. 42

<sup>42</sup> viz § 286 odst. 3 ZP

<sup>43</sup> viz STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Kolektivní vyjednávání v roce 2013*. Praha: Nakladatelství FORUM, s.r.o., 2013, s. 10.

pro zápis odborových organizací do rejstříku spolků a požadavky na informace, které musí odborová organizace předkládat, jsou upraveny zákonem č. 304/2013 Sb., zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (dále jen „zákon o veřejných rejstřících“ nebo „VRPOFO“). Zákonem o veřejných rejstřících je dána povinnost existující odborové organizace do tří let přizpůsobit své stanovky úpravě NOZ<sup>44</sup> a doplnit zapisované skutečnosti do veřejného rejstříku<sup>45</sup>. § 3025 NOZ dále stanovuje, že v případě odborových organizací a organizací zaměstnavatelů se přiměřeně použijí příslušná ustanovení pro spolky, v rozsahu v jakém to nebude odporovat jejich povaze podle mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika v této právní oblasti vázána. Dle § 3025 odst. 2 NOZ zůstává zachován jejich původní způsob založení a pouhé evidence státními orgány, tj. dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu oznámení o jejich založení. Z výše uvedeného vyplývá, že ačkoliv vznik spolku dle NOZ je dvoufázový (nejprve je třeba spolek založit a vzniká až zápisem ve veřejném rejstříku), nebude se tento postup dotýkat vzniku odborových organizací, jedná se o zmírňující podmínku vyplývající přímo z mezinárodní Úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově sdružovat, kterou se ČR mimo jiné zavázala neregulovat státem vznik odborových organizací.<sup>46</sup>

Je třeba mít na paměti, že odborová organizace je zástupcem všech zaměstnanců ze zákona, což není v Evropě vždy obvyklý model<sup>47</sup>. Dále je třeba počítat se situací, že u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací, tuto situaci nazýváme pluralita odborových organizací. V takovém případě musí zaměstnavatel jednat se všemi odborovými organizacemi u něho působícími. V současnosti již nelze postupovat podle pravidla, že neshodnou-li se odborové organizace na podobě kolektivní smlouvy, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, jež má u zaměstnavatele nejvíce členů a tato kolektivní smlouva bude závazná pro všechny zaměstnance. Tato úprava byla zrušena nálezem Ústavního soudu s účinností od 14. 4. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (dále jen „nález“). Ústavní soud poukázal mimo jiné

---

<sup>44</sup> viz § 3041 odst. 2 NOZ

<sup>45</sup> viz §25 VRPOFO

<sup>46</sup> viz BEZOUŠKA, Petr a Lucie PIECHOWICZOVÁ. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 58

<sup>47</sup> blíže k tomuto KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*, in HRABCOVÁ, Dana. *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 43 a 44

na čl. 27 odst. 2 LPS, který stanoví, že jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo v odvětví na úkor jiných je nepřípustné. V bodě 264 výše uvedeného nálezu konstatoval: „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.“ Pluralita odborových organizací bude typičtější u velkých zaměstnavatelů, kde se nachází profesně odlišné či specializované skupiny zaměstnanců. I v tomto případě bude možné, že všechny odborové organizace u zaměstnavatele působící se shodnou na podobě jedné kolektivní smlouvy. Pravděpodobnější bude situace, kdy se odborové organizace se zaměstnavatelem dohodnou na odchylném postupu, který povede k uzavření více kolektivních smluv (např. pro jednotlivé profese zaměstnanců), v takovém případě musí být také sjednáno, která z kolektivních smluv (či které z nich) se budou vztahovat na odborově neorganizované zaměstnance.

Co se týče subjektu kolektivní smlouvy na straně zaměstnavatele, musíme rozlišovat, zda se má uzavřít kolektivní smlouva podniková nebo kolektivní smlouva vyššího stupně. Subjektem podnikové kolektivní smlouvy je zaměstnavatel, ať se jedná o právnickou nebo fyzickou osobu. Subjektem kolektivní smlouvy vyššího stupně je vždy příslušný orgán organizace zaměstnavatelů určený stanovami organizace.

### **Odborové organizace v Německu**

V německé právní úpravě neexistuje zákon, který by upravoval strukturu, práva a povinnosti odborových organizací. Je používán pojem „koalice“ (sdružení), který je v Německu konkretizován právní naukou, výkladem Spolkového pracovního soudu a Spolkového ústavního soudu. Určující v tomto výkladu je zejména znění čl. 9 odst. 3 GG, který stanoví: „Právo tvořit sdružení k ochraně a prosazování pracovních a hospodářských podmínek je zaručeno každému a pro všechny povolání. Úmluvy, jež se snaží toto právo omezit nebo znemožnit, jsou neúčinné, opatření k tomu směřující jsou protiprávní“. Koalice (sdružení) jsou v Německu charakterizovány dobrovolným nezávislým soukromým sjednocením s demokratickými základy, na neurčitou dobu (tzn. nelze mluvit o koalici pouze po jednom setkání, ale musí mít po určitou dobu organizační stabilitu), za účelem, ke kterému slouží a který je obsažen přímo v ústavě. Sdružení zaměstnavatelů musí splnit k podmínkám uvedeným v předchozí větě ještě

další, a tou je působení ve více podnicích. Předmětem ochrany je podobně jako u nás právo dobrovolně utvořit sdružení, přistoupit k již stávajícímu, dobrovolně setrvat, ale i ze sdružení vystoupit. Odbory a sdružení zaměstnavatelů mají volnou ruku, co se týče struktury organizace. Na straně odborů dochází k rozlišení na základě profesního (vzdělání a druh výkonu práce) a odvětvového principu, přitom profesní princip je historicky starší. Odvětvový princip se v Německu začal objevovat až po druhé světové válce. Naproti tomu sdružení zaměstnavatelů je organizováno čistě na odvětvovém principu.

Dle německé právní úpravy smí kolektivní smlouvu uzavřít pouze strana, která je způsobilá uzavřít kolektivní smlouvu. Způsobilost uzavřít kolektivní smlouvu není shodná s právní způsobilostí, protože německé odbory na rozdíl od našich nemají právní osobnost (dle naší předchozí právní úpravy právní subjektivitu) a nejsou tudíž ani právnickou osobou, ale pouze právně nezpůsobilým spolkem. Kdo tedy je způsobilý uzavřít kolektivní smlouvu, je stanoveno v § 2 odst. 2 TVG a jsou jimi stejně jako u nás odborové organizace, jednotliví zaměstnavatelé a svazy zaměstnavatelů. Odborové organizace ovšem nejsou blíže nikde definovány, proto někteří autoři uvažují nad tím, zda termín spolek dle čl. 9 odst. 3 GG plně dopadá i na odborové organizace. Většinový názor panuje, že vzhledem k volnosti činnosti spolku odborové organizace charakteristiky spolku dosahují. Základním předpokladem pro způsobilost odborů uzavřít kolektivní smlouvu je, že jsou organizovány na demokratickém základě, což znamená, že musí volit své funkcionáře na určité časové období, všichni členové odboru mají rovná hlasovací práva, a dalším předpokladem je přiměřená ochrana menšin. K doplnění způsobilosti uzavřít kolektivní smlouvu je třeba, aby odbory podle svých stanov měli za úkol uzavřít kolektivní smlouvu na základě převzetí zájmů svých členů, jedná se o tzv. legitimační požadavek. Při splnění všech výše uvedených požadavků můžeme mluvit o tarifní způsobilosti stran, k jejich vzniku není třeba se registrovat jak je tomu u nás. Dále je dle Spolkového pracovního soudu součástí tarifní způsobilosti stran povinnost znát systém kolektivního práva, práva zaměstnaneckého boje za pracovní podmínky a vyjednávání. V případě pochybností o tarifní způsobilosti strany kolektivní smlouvy či o její příslušnosti k uzavření konkrétní kolektivní smlouvě je možno toto nechat přezkoumat pracovním soudem v rámci rozhodovacího řízení dle § 97 ArbGG. K podání takového návrhu jsou oprávněny věcně a místně příslušné

svazy zaměstnavatelů a odbory, ale také nejvyšší spolkový pracovní úřad a nejvyšší pracovní úřady příslušné země.

### 2.2.2. **Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace**

Právo sdružovat se dle čl. 27 LPS nepřísluší v České republice pouze odborovým organizacím, ale zároveň i zaměstnavatelům v rámci jejich svazů či organizací. Úprava svazů zaměstnavatelů se dříve řídila stejně jako úprava odborových organizací zákonem o sdružování občanů, který byl však k 1. lednu. 2014 zrušen. Dle nynější právní úpravy zůstávají zachovány organizace založené podle zákona o sdružování občanů, ale nyní se úprava řídí novým občanským zákoníkem, konkrétně se použijí přiměřeně příslušná ustanovení NOZ ohledně spolků, pokud tyto neodporují povaze zástupců zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv<sup>48</sup>. To znamená, že organizace zaměstnavatelů vznikají nezávisle na státu, ten je pouze eviduje. Pro vznik zaměstnavatelské organizace je třeba splnit stejné podmínky jako při vzniku odborové organizace.

Mezi největší organizace zaměstnavatelů v České republice patří Svaz průmyslu a dopravy ČR, který v současnosti sdružuje 29 odvětvových svazů působících u nás<sup>49</sup>, a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, který zastupuje 23 000 členských subjektů s více než 982 000 zaměstnanci sdružených v 8 členských svazech<sup>50</sup>.

#### **Zaměstnavatelské organizace dle německé právní úpravy**

Schopnost zaměstnavatele či organizace zaměstnavatelů být stranou kolektivní smlouvy je dle německé právní úpravy založena také podobně jako u odborových organizací čl. 9 odst. 3 GG. Dá se tedy říci, že stejně jako u nás pro vznik a fungování jak odborových organizací, tak pro zaměstnavatele či jejich svazy je základem stejné ustanovení zákona. Každý zaměstnavatel je způsobilý uzavřít kolektivní smlouvu, tato způsobilost nezaniká ani vstupem do svazu zaměstnavatelů. Kompetenci si vytváří svazy zaměstnavatelů samostatně ve svých stanovách, zákonem nejsou nijak omezeni a není ani problém v průběhu trvání svazu kompetence rozšířit či zpřesnit pro případy

---

<sup>48</sup> viz § 3025 NOZ

<sup>49</sup> viz seznam odvětvových svazů dostupný na <http://www.spcr.cz/odvetvove-svazy-3>

<sup>50</sup> viz <http://www.kzps.cz/>

do budoucna. Nejčastěji je však v praxi používána příslušnost ve svazu na základě pracovním nebo odvětvovém.

### 2.2.3. Stát

Dalo by se říci, že další stranou, která se podílí na kolektivním vyjednávání je stát. Ten tak však činí nepřímo a to vytvořením vhodného právního prostředí ovlivňující kvalitu a právní rámec fungování vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli či jejich organizacemi.

Hlavní forma přímé účasti státu na kolektivních pracovních vztazích se uskutečňuje především prostřednictvím tripartitního jednání v orgánech tzv. tripartity. Tripartitou se rozumí vyjednávání tří stran, které tvoří zástupci státu (představováni vládou), zaměstnanci (představováni odborovými organizacemi) a zaměstnavateli (zastupovanými zaměstnavatelskými organizacemi). V současné době je jako tripartitní orgán vytvořena Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR), která je společným dobrovolným dohodovacím orgánem s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje<sup>51</sup>. Obsahové zaměření je dáno vždy vybranými problémy, které jsou aktuálně předmětem společného zájmu, zejména z oblasti hospodářské a sociální.

Plenární schůzi RHSD ČR - nejvyšší orgán tripartity - tvoří předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. V současné době jsou sociálními partnery vlády za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. Odborové organizace, které se chtějí účastnit jednání v rámci RHSD ČR, musí splnit požadavek reprezentativnosti, který stanovuje příloha č. 2 Statutu RHSD ČR, jedná se o celostátní působnost a nejméně 150 000 odborově organizovaných členů. Obdobná podmínka reprezentativnosti v počtu nejméně 400 000 zaměstnanců je stanovena i pro zástupce zaměstnavatelů.

Výsledkem tripartitního jednání mohou být dohody, které jsou zpravidla nazývány generální. Uzavírání těchto dohod není právně nijak regulováno, zavazují tedy pouze

---

<sup>51</sup> viz článek 1 Statutu RHSD ČR dostupný na <http://www.mpsv.cz/cs/6437>

jejich účastníky. Smluvní strany se zavazují k plnění těchto dohod v rámci svých pravomocí a tak dochází k jejich faktické realizaci.

### 2.3. Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivní smlouvy je rámcově vymezen v § 23 ZP, který říká, že kolektivní smlouvou je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Toto vymezení poskytuje široké pole působnosti, které lze upravovat kolektivní smlouvou, navíc zákoník práce na mnoha místech výslovně odkazuje na možnost upravit určité podmínky výkonu práce kolektivní smlouvou i nad rámec pracovněprávních předpisů. Smluvní volnost stran je podepřena ústavním principem (čl. 2 odst. 3 LZPS), že „co není zakázáno je dovoleno“, který platí i pro oblast pracovního práva a taktéž pro uzavírání kolektivních smluv. Smluvní volnost je však na druhé straně omezena, tím, že ustanovení kolektivní smlouvy nesmí být v rozporu s právními předpisy, jinak může kolektivní smlouva upravit jakýkoli nárok. V zákoníku práce není obsažena kompaktní úprava obsahu kolektivních smluv, ale ze samotné povahy některých ustanovení, je možno dovodit, co může být obsahem úpravy v kolektivních smlouvách a v některých případech ujednání určité problematiky je přímo vyhrazeno kolektivní smlouvě (k tomu srov. např. § 78, 86, 93, 93a, 116, 112 odst. 2, 118 odst. 1, 309 ZP). Povinnosti jednotlivých zaměstnanců se v kolektivní smlouvě neupravují (§ 4a odst. 2 ZP), do 31. 12. 2013 byla shodná úprava obsažena v § 4b odst. 2 ZP. Dřívější znění zákoníku práce obsahovalo v § 23 odst. 1 formulaci, že kolektivní smlouvou nelze ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Tato úprava byla vykládána tak, že kolektivní smlouvou nesmí být vůbec upraveny povinnosti zaměstnanců. S tímto výkladem však zcela nesouhlasí ve svém článku<sup>52</sup> Šubrt a dodává, že „kolektivní smlouva nemůže pouze zakládat povinnosti jmenovitě uvedeným jednotlivcům“<sup>53</sup>. Shodnou argumentaci uvádí i MPSV

---

<sup>52</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, č. 7-8/2006, str. 19, který říká, že „kolektivní smlouva může bezpochyby zakotvovat nejen práva, ale i povinnosti zaměstnanců, jimiž se konkretizují jejich základní povinnosti (uvedené v § 301 - 304 ZP).“

<sup>53</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, č. 7-8/2006, str. 19

ve své tiskové zprávě ze dne 8. 10. 2008<sup>54</sup>. Novelou zákoníku práce č. 365/2011 Sb. bylo toto sporné ustanovení vypuštěno s účinností k 1. lednu. 2012. Nynější právní úprava od 1. ledna 2014 v § 23 ZP stanoví, že k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží. Jednalo by se tedy o nicotné právní jednání, které právně vůbec neexistuje. V § 23 odst. 1 bylo tedy stanoveno, že kolektivní smlouvou nelze založit zaměstnanci nové povinnosti, které nemají oporu v zákoně. Lze tedy shrnout, že obsah kolektivních smluv tvoří konkretizovaná a specializovaná práva a závazky smluvních stran.

Zákoník práce v § 28 výslovně do 31. prosince 2013 stanovoval, že na kolektivní smlouvu nelze nahradit jinou smlouvou, nelze na ni užít institut relativní neúčinnosti z občanského práva a kolektivní smlouvu nelze zrušit odstoupením jedné ze stran, jak je běžné u ostatních druhů smluv řídících se alespoň subsidiárně občanským zákoníkem. Dle současné právní úpravy není možné kolektivní smlouvu nahradit jinou smlouvou, zůstala nemožnost domáhat se relativní neplatnosti kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvu nelze zrušit odstoupením jedné ze stran. Dokonce sjednají-li si strany právo od kolektivní smlouvy odstoupit, nepřihlíží se k němu, to znamená, že takové ujednání jako kdyby nikdy nebylo sjednáno, jedná se totiž o nicotné právní jednání.

Forma obsahu kolektivních smluv se dělí do dvou velkých skupin. V kolektivní smlouvě rozlišujeme část oblihačnickou (jedná se např. o pracovní podmínky v rámci BOZP, pracovní prostředí, mzdový vývoj), jež zakládá závazky smluvních stran a nemá normativní povahu, není tedy pramenem práva. Z neplnění těchto závazků vznikají kolektivní spory, které jsou řešitelné postupy předpokládanými podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Druhou částí je část normativní, která zakládá vymahatelná práva jednotlivých zaměstnanců, a proto ji považujeme za pramen práva. Tuto povahu mají např. ustanovení kolektivní smlouvy upravující mzdové a jiné nároky zaměstnanců, jedná se o ustanovení, o něž bude konkrétní zaměstnanec opírat své nároky, pokud je bude chtít vymáhat soudně.

---

<sup>54</sup> podrobněji viz Přehled Tisková zpráva MPSV. Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, č 11/2008, str. 56

## Obsah kolektivních smluv v Německu

Dle německé právní úpravy je obsah kolektivních smluv dán také pouze rámcově jako u nás<sup>55</sup>. Smlouvy stejně jako u nás obsahují obligační a normativní část, která podobně jako u nás vytváří bezprostřední práva a povinnosti pro osoby podřízené kolektivní smlouvě. Obsahem kolektivních smluv jsou podobně jako u nás řešeny všeobecné pracovní podmínky (přesčasy, pracovní doba, dovolená, skončení pracovního poměru, provozně-podnikové otázky). Výše odměny za práci je řešena v rámci tzv. kolektivní smlouvy o mzdách (Lohntarifvertrag), takto jsou ovšem označovány pouze kolektivní smlouvy pokud obsahují různé platové skupiny zaměstnanců, které jsou rozlišovány na základě vzdělání a pracovního zařazení. Některá pravidla v rámci podniku mohou být upravena v podnikových normách (Betriebsnorm), které se vztahují i na nečleny odborů<sup>56</sup>. Při uzavření kolektivní smlouvy jsou obě strany vázány tzv. podmínkou míru (Friedenspflicht), která znamená, že po dobu běhu kolektivní smlouvy smluvní strany nesmí sáhnout k prostředkům boje za lepší pracovní podmínky ke změně právě platné a účinné kolektivní smlouvy. Dále je v Německu uplatňován princip zvýhodnění, což znamená, že obsah normativní části kolektivní smlouvy platí bezprostředně a její ustanovení jsou kogentní, smluvní strany se mohou od jejich znění odchýlit pouze ve dvou případech, a to ve prospěch zaměstnance (Günstigkeitsprinzip), protože kolektivní smlouvy byly v Německu původně koncipovány jako minimální ochrana zaměstnance, druhým důvodem je ustanovení umožňující odlišnou úpravu (Öffnungsklausel). Tohoto institutu se používá zejména v rámci odvětvových kolektivních smluv, kdy podmínky pro jednotlivé podniky nemusí být vždy shodné, a takto je stranám dána možnost upravit podmínky odlišně od kolektivní smlouvy k tíži zaměstnavatele. Princip ve prospěch zaměstnance platí bez ohledu na to, kdy byl sjednán. To znamená, že pokud by určité právo (např. plat) zaměstnanci zaručovala kolektivní smlouva, a on si poté se zaměstnavatelem dojednal ještě výhodnější podmínky (např. vyšší platové ohodnocení) ve své individuální pracovní smlouvě, platily by pro zaměstnance podmínky v pracovní smlouvě, a to i v případě, že pořadí

---

<sup>55</sup> viz § 1 odst. 1 TVG: „Kolektivní smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy a obsahuje právní normy, které mohou stanovit obsah, uzavření a ukončení pracovního vztahu a stejně tak podnikové otázky a právní otázky týkající se podnikového řádu.“

<sup>56</sup> viz § 3 odst. 2 TGV

přijetí kolektivní smlouvy a smlouvy pracovní by bylo opačné. Za výhodnější se pro zaměstnance považují zejména: silnější ochrana osobnostních práv a majetkových statků, zvyšování profesní kvalifikace, zlepšení prosazování práva<sup>57</sup>. Obsah kolektivních smluv stejně jako v naší právní úpravě nesmí být v rozporu se zákonem a kolektivní smlouva se od zákonné úpravy smí odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.

## 2.4. Uzavírání kolektivních smluv

Postup při uzavírání kolektivních smluv podnikových i vyššího stupně je upraven v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Základním principem při tvorbě kolektivních smluv je povinnost smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si i další nutnou součinnost, pokud to neodporuje jejich oprávněným zájmům.

Vyjednávání je zahájeno tím, že kterákoli ze stran předloží druhé straně návrh kolektivní smlouvy, která musí mít písemnou formu. Na takový návrh je druhá strana povinna bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 dnů, reagovat, pokud není dohodnuto jinak, také písemnou formou, přičemž se má vyjádřit ke všem bodům návrhu, se kterými nesouhlasí. Pokud by druhá strana návrh kolektivní smlouvy ignorovala, porušila by tím svou zákonnou povinnost vyplývající z § 8 KoIVyj. Na druhou stranu nelze ovšem v žádném případě z povinnosti kolektivně vyjednat vyvodit povinnost dohodnout se a kolektivní smlouvu uzavřít. Jestliže druhá strana požaduje změny některých bodů smlouvy, jedná se o protinávrh a smlouva není prozatím uzavřena. Zákonem není počet návrhů a protinávrhů nijak omezen. Požadavek písemné formy je dán především proto, že kolektivní smlouva je pramenem práva. Protože kolektivní smlouvy upravují především mzdová a jiná práva a povinnosti zaměstnanců, musí zaměstnanci mít možnost se zněním kolektivní smlouvy seznámit nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

Zákon o kolektivním vyjednávání ukládá povinnost smluvním stranám, mezi nimiž byla kolektivní smlouva uzavřena, zahájit nejpozději ve lhůtě 60 dnů před skončením platnosti kolektivní smlouvy jednání o kolektivní smlouvě nové. Smyslem tohoto

---

<sup>57</sup> viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s. 123

ustanovení je zajistit, aby po skončení platnosti předchozí kolektivní smlouvy, došlo k uzavření nové kolektivní smlouvy. V uvedené šedesáti denní lhůtě nemusí být předložen konkrétní návrh nové kolektivní smlouvy, výsledkem může být i shoda stran na tom, že nemají zájem na uzavření nové kolektivní smlouvy.

Pokud strany předpokládají, že by se kolektivní smlouva mohla za své účinnosti měnit, je dobré si možnost změny dojednat již při uzavírání kolektivní smlouvy. Jinak se strany vystavují riziku, že druhá smluvní strana nemusí na návrh na změnu kolektivní smlouvy v průběhu její účinnosti vůbec reagovat.

Uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně je značně významný proces, protože tyto smlouvy představují významný nástroj úpravy pracovněprávních vztahů, neboť mohou podstatným způsobem ovlivňovat hospodářské podmínky a konkurenceschopnost jednotlivých zaměstnavatelů v rámci odvětví. Hlavním úkolem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni je stanovit jednotné standardy pracovních podmínek respektující zejména technickou, technologickou a ekonomickou situaci určitého odvětví. Subjektem kolektivního vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně bývají zpravidla odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Postup uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně je shodný jako u kolektivní smlouvy podnikové. Jediná výjimka je, že smluvní strana na straně zaměstnavatele je povinna odevzdat uzavřenou kolektivní smlouvu doručením jejího textu do 14 dnů od jejího uzavření Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky, jež kolektivní smlouvy ukládá podle stran a data uzavření<sup>58</sup>. Obdobně se postupuje i při změně vyšší kolektivní smlouvy.

### **Uzavírání kolektivních smluv v SRN**

Dle německé právní úpravy postup uzavírání kolektivní smlouvy není nijak upraven. V TVG je povinná písemná forma samotné kolektivní smlouvy, jinak vše závisí na dohodě smluvních partnerů.

## **2.5. Forma a platnost kolektivních smluv**

K platnosti kolektivních smluv zákon do 31. prosince 2013 vyžadoval, aby kolektivní smlouva měla písemnou formu, dále byla opatřena podpisy oprávněných zástupců obou

---

<sup>58</sup> viz seznam kolektivních smluv vyššího stupně od 1. 1. 2007 dostupný na <http://www.mpsv.cz/cs/3619>

smluvních stran, aby podpisy byly na stejné listině. Princip podpisů na stejné listině připouští jedinou výjimku, a to když je kolektivní smlouva uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce oběma stranám. Podle nové právní úpravy nesplnění formy nebude znamenat neplatnost, ale ke kolektivní smlouvě se nebude přihlížet, neboť půjde o nicotné právní jednání.

K tomu, aby byla kolektivní smlouva platná, je potřeba kromě výše uvedeného splnit i další náležitosti právního jednání dle občanského zákoníku vzhledem k jeho subsidiaritě k zákoníku práce. Musí zde tedy figurovat skutečná, omylu prostá svobodná a vážná vůle stran kolektivní smlouvu uzavřít. Projev této vůle musí být srozumitelný a určitý. Plnění, které je předmětem kolektivní smlouvy musí být možné a dovolené. Kolektivní smlouva nesmí být v rozporu se zákonem, či zákon obcházet.

Zákoník práce stanovuje pro platnost kolektivní smlouvy další podmínky, Tato situace se však týká pouze situace, kdy podniková smlouva upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. V tomto případě byla do 31. prosince 2013 dána částečná neplatnost podnikové kolektivní smlouvy v ustanoveních, v nichž byla kolektivní smlouva vyššího stupně výhodnější. Podle nynější právní úpravy se k ustanovením kolektivní smlouvy, která upravují práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, nepřihlíží.

Při pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele, nesmí být žádná odborová organizace z kolektivního vyjednávání vyloučena. Toto může vést až k situaci, kdy si každá odborová organizace uzavře vlastní kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem. Z platné právní úpravy je možno sice vyvozovat zásadu, podle níž by u jednoho zaměstnavatele měla platit pouze jedna kolektivní smlouva, ale výslovně tato zásada zakotvena v zákoně není. Z tohoto důvodu lze dovodit, že větší množství platných a účinných smluv u jednoho zaměstnavatele nezpůsobuje jejich neplatnost.

### **Forma a platnost dle německé právní úpravy**

Německá právní úprava stejně jako u nás požaduje písemnou formu kolektivní smlouvy<sup>59</sup>. Nedodržení předepsané formy vede podobně jako v naší právní úpravě k její

---

<sup>59</sup> viz § 1 odst. 2 TVG

neplatnosti. V Německu platí shodně jako u nás, že podpisy smluvních stran nebo jejich zástupců musí být vlastnoruční a na jedné listině<sup>60</sup>.

## 2.6. Závaznost a účinnost

### 2.6.1. Obecně

Kolektivní smlouva se stává z hlediska časového závazná okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem zástupců obou smluvních stran. Zákoník práce upravuje i rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele, toto je považováno za opatření státu podporující kolektivní vyjednávání.

Podle § 25 ZP jsou kolektivní smlouvy závazné vždy pro jejich smluvní strany, dále pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, tak i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně z organizace zaměstnavatelů vystoupili, také pro všechny zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace. Odborová organizace totiž uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou jejími členy a nejsou odborově organizováni.

V oblasti kolektivního vyjednávání nelze vyloučit, aby za nečleny odborová organizace nejednala, jak je to např. možné v individuálním pracovním sporu. Z toho vyplývá, že zaměstnanec nemůže sám sebe platně vyloučit z působnosti kolektivní smlouvy. I když se v této souvislosti stále objevují názory, zda by tento princip neměl být změněn tak, aby se zaměstnanec – nečlen odborové organizace mohl rozhodnout, zda si přeje být zastoupen odborovou organizací či případně jakou, působí-li jich u zaměstnavatele více<sup>61</sup>.

Zákon dává smluvním stranám možnost určit si dobu, na kterou se kolektivní smlouva uzavírá. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou, tj. dobu, která je v ní výslovně určena, nebo na dobu neurčitou. V zákoně je zároveň stanoveno, že kolektivní smlouvu lze vypovědět až po uplynutí 6 měsíců od její účinnosti, a to

---

<sup>60</sup> viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s 2949

<sup>61</sup> k tomuto podrobněji viz JAKUBKA, Jaroslav, Mária ANDRAŠČÍKOVÁ, Pavla HLOUŠKOVÁ a Eva HOFMANNOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2013*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, s. 70

s výpovědní dobou 6 měsíců. To v praxi znamená, že kolektivní smlouvu bude možné ukončit v takovém případě nejdříve po 13 měsících její účinnosti. Toto ustanovení je stabilizačním prvem a zajišťuje sociální smír po dobu alespoň jednoho roku.

Při zániku odborové organizace, skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku (§ 26 odst. 3 ZP).

Při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahů na jiného zaměstnavatele zavazuje kolektivní smlouva nového zaměstnavatele také nejdéle do konce následujícího roku (§338 odst. 2 ZP). Tato převzatá kolektivní smlouva bude však účinná pouze pro zaměstnance, na něž se vztahovala u dosavadního (předchozího) zaměstnavatele. Tento princip byl akceptován rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2007 pod sp. zn. 21 Cdo 2843/2006<sup>62</sup>. To může vést k faktické situaci, že na zaměstnance, kteří pracovali u přejímajícího (nového) zaměstnavatele před přechodem práv, se kolektivní smlouva vztahovat nebude. Tento stav de facto bude představovat nerovné zacházení se zaměstnanci, ale de iure toto nelze za diskriminaci považovat, protože situace nevznikla na základě rozhodnutí zaměstnavatele, ale na základě objektivní skutečnosti spojené s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. K tomuto lze ještě dodat, že dle výkladového stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (AKV) nelze při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů platně vypovědět kolektivní smlouvu, protože v tomto případě se jedná o zvláštní úpravu k obecné úpravě vypověditelnosti kolektivní smlouvy dle § 26 odst. 1 PZ<sup>63</sup>.

Účinnost závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy nastává dle zákoníku práce prvním dnem toho období, na které byla smlouva uzavřena a končí uplynutím tohoto období. Zákon však umožňuje sjednat účinnost některých práv a povinností odchylně. V praxi se také můžeme setkat se situací, kdy je kolektivní smlouva uzavřena se zpětnou účinností, dochází k tomu zejména proto, že strany nebyly schopny sjednat v časovém intervalu z nějakých důvodů novou kolektivní smlouvu. Někdy nastane

---

<sup>62</sup> „Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel vůči přecházejícím zaměstnancům také závazky dosavadního zaměstnavatele z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky).“

<sup>63</sup> podrobněji viz BUKOVJAN, Petr a ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 4/2012, str. 59

situace, že původní kolektivní smlouva končí k 31. 12., ale novou kolektivní smlouvu se podařilo uzavřít až k 31. 3., za období 3 měsíců však zaměstnavatel mohl plnit nad rámec stanovený zákonem a je třeba toto období nějak zohlednit. Jednou z možností je tedy zpětná účinnost kolektivní smlouvy, další možností je, že se smluvní strany dohodnou, že některá práva nebo povinnosti přesáhnou dobu účinnosti kolektivní smlouvy jako celku, aby bylo možno ještě před uzavřením nové kolektivní smlouvy poskytovat plnění z dosavadní kolektivní smlouvy. Právě možnost, aby měla kolektivní smlouva eventuelně zpětnou účinnost, je typickým atributem, příslušným výlučně kolektivní smlouvě jako právnímu úkonu normativní povahy<sup>64</sup>. Vymahatelnost práv z kolektivní smlouvy je rozdělena dle toho, zda se jedná o ustanovení, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní ustanovení). Tyto nároky se uspokojují jako nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Ostatní ustanovení o závazcích, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají povahu smluvněprávní<sup>65</sup>.

Účinnost kolektivní smlouvy lze také vázat na rozvazovací podmínku, v tomto případě je ale třeba, aby si strany ve smlouvě určily nejzazší dobu účinnosti. Tato možnost reagovala na zkušenosti z praxe, kdy vznikaly spory, zda je smlouva ještě účinná či nikoli<sup>66</sup>. V praxi uplatnění této možnosti může vypadat následovně, strany si v kolektivní smlouvě určí, že bude platná až do doby sjednání nové kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. 12. následujícího roku. Z tohoto příkladu vyplývá, že pokud nedojde do konce roku k vyjednání nové kolektivní smlouvy, přesto platnost té původní zanikne.

V souvislosti se závazností kolektivních smluv i pro nečleny odborové organizace u zaměstnavatele je v ZP obsažena úprava v § 25 odst 3, kterou český zákonodárce přijal, aby dosáhl souladu s Evropskou sociální chartou. Tato úprava zakotvuje právo zaměstnance předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání a právo být informován

---

<sup>64</sup> viz ŠUBRT, Bořivoj. Nové možnosti obsahu kolektivní smluv podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha. Wolters kluwer, č. 11/2006, str. 29

<sup>65</sup> viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22 .11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94

<sup>66</sup> viz HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED, Zuzana ŠUBERTOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 4. 2012. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Olomouc: ANAG, 2012, S. 123.

o průběhu tohoto vyjednávání. Dané ustanovení zohledňuje situaci, že do účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce neměli nečlenové odborové organizace žádnou reálnou možnost ovlivnit průběh kolektivního vyjednávání nebo být o něm při nejmenším informováni.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou závazné pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela, závazná je taktéž pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace vystoupili. Kolektivní smlouva vyššího stupně se může stát závaznou pro zaměstnavatele, kteří nejsou členem organizace zaměstnavatelů, jež je její smluvní stranou, a to v případě, že na ně byla kolektivní smlouva rozšířena postupem stanoveným zákonem (o rozšiřování závaznosti kolektivních smluv je pojednáno podrobněji v následující podkapitole 2.6.2).

### **Závaznost a účinnost kolektivních smluv ve Spolkové republice Německo**

Kolektivní smlouva dle německé právní úpravy je závazná pro obě smluvní strany po jejím uzavření. Platnost kolektivní smlouvy pro zaměstnance končí jeho vystoupením z odborů. Při vystoupení zaměstnavatele ze svazu zaměstnanců je konec platnosti pro takového zaměstnavatele vázána na to, jak danou problematiku má upravenou svaz zaměstnavatelů, jehož byl zaměstnavatelem členem<sup>67</sup>, ale díky § 3 odst. 3 TGV stejně jako u nás, pokud zaměstnavatel vystoupí ze svazu zaměstnavatelů v době již účinné kolektivní smlouvy, kolektivní smlouva pro něj bude platit až do jejího skončení. Podstatným rozdílem je, že kolektivní smlouva je v Německu závazná pouze pro členy odborové organizace a nezavazuje tedy všechny zaměstnance působící u zaměstnavatele jako je tomu u nás. Na nečleny odborové organizace může být závaznost kolektivní smlouvy rozšířena pouze v případě všeobecné závaznosti, o níž je podrobný výklad uveden níže v kapitole 2.6.2. V praxi se skutečnost, že kolektivní smlouva se vztahuje pouze na členy odborové organizace, však příliš neprojevuje vzhledem k principu rovného postavení (Gleichstellungsabrede). Tento princip je zakotven v jednotlivých pracovních smlouvách, které obsahují klauzuli, odkazující na práva a povinnosti podle kolektivní smlouvy, která je v danou chvíli u konkrétního

---

<sup>67</sup> viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s 154

zaměstnavatele platná a účinná. Tato skutečnost vede k tomu, že se jedná se všemi zaměstnanci stejně bez ohledu na jejich členství v odborové organizaci. Tento princip byl zakotven zejména z toho důvodu, aby nedocházelo k rozdílnému odměňování zaměstnanců za stejnou práci pouze s ohledem na to, zda jsou či nejsou členy odborové organizace. Tento stav je však často kritizován ze strany odborů, protože de facto zde není motivace pro zaměstnance vstoupit do odborové organizace, když i tak požívají všichni zaměstnanci působící u zaměstnavatele vázaného kolektivní smlouvou stejných výhod, které se odborům podaří dojednat v rámci kolektivní smlouvy.

Z hlediska účinnosti je německá právní úprava hodně podobná té naší, německé právo zná také kolektivní smlouvu na dobu určitou a neurčitou, dále může kolektivní smlouva obsahovat i doložky o prodloužení platnosti a může být vázána na rozvazovací podmínku. Kolektivní smlouva může být ukončena na základě výpovědi jedné ze smluvních stran, ale tato možnost musí být spolu s výpovědními lhůtami sjednána přímo v kolektivní smlouvě, pokud takovéto ujednání chybí, je možná výpověď pouze u kolektivní smlouvy na dobu neurčitou, a to s výpovědní lhůtou tří měsíců<sup>68</sup>. Na rozdíl od naší úpravy lze kolektivní smlouvu na dobu určitou ukončit jejím okamžitým zrušením, ale to pouze za splnění podmínek § 314 odst. 1 BGB, tj. pokud po zvážení všech okolností nemůže být po smluvní straně spravedlivě požadováno setrvání ve smluvním vztahu<sup>69</sup>. Tohoto institutu by se však mělo používat až v poslední řadě<sup>70</sup>. Na rozdíl od naší úpravy končí účinnost kolektivní strany se zánikem jakékoliv ze smluvních stran a není zde dána zákonná lhůta jejího trvání jako v naší právní úpravě.

Při převodu podniku podle německého občanského zákoníku nepřechází vázanost kolektivní smlouvou na nového zaměstnavatele, pokud již není vázán jinou kolektivní smlouvou, v tomto případě však dochází k transformaci norem kolektivní smlouvy do individuálních smluvněprávních úprav<sup>71</sup>.

---

<sup>68</sup> viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s. 2950

<sup>69</sup> blíže viz § 314 odst. 1 BGB

<sup>70</sup> viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s. 2951

<sup>71</sup> blíže viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s. 2995

Německá právní úprava obsahuje konkurenci kolektivních smluv, což je stav, kdy obě smluvní strany jsou vázány zároveň různými kolektivními smlouvami, tedy pluralitou kolektivních smluv, která znamená, že podnik zaměstnavatele je vázán např. dvěma kolektivními smlouvami, které uzavřel s různými odborovými organizacemi. Dle naší úpravy je podobná situace označována jako pluralita odborových organizací. Konkurence kolektivních smluv byla řešena principem, že na jeden pracovněprávní vztah se může vztahovat pouze jedna kolektivní smlouva podobně jako je tomu u nás, pro určení, která kolektivní smlouva má na určitý pracovní vztah přednost, se používal princip „lex specialis derogat legi generali“. V praxi měl tento princip za následek, že na konkrétní pracovněprávní vztah se vztahovala kolektivní smlouva, jejíž rozsah platnosti byl danému pracovnímu vztahu nejbližší z hlediska osobního, odborného, věcného a podnikového. Tímto je problém konkurence kolektivních smluv vyřešen. Pluralita odborových organizací byla dříve řešena zásadou, která byla nastolena soudní praxí, protože v TVG o ní není zmínky, a to „jeden podnik, jedna kolektivní smlouva“. Tento princip byl kritizován, protože de facto znesnadňoval působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele. Od roku 2010 však spolkový soud pro pracovní právo zavedl možnost plurality kolektivních smluv a změnil svou dosavadní judikaturu<sup>72</sup> Ustanovení § 4 odst. 5 TVG představuje rozdílnou úpravu oproti naší, neboť právní úprava kolektivní smlouvy platí dále i po uplynutí doby, na kterou byla sjednána, dokud není uzavřena kolektivní smlouva nová, ale mění se jejich povaha na dispozitivní normu, která může být i jednostranným úkonem zrušena. V tomto případě mluvíme o tzv. dodatečném působení kolektivní smlouvy (Nachwirkung). Strany mohou toto dodatečné působení kolektivní smlouvy smluvně vyloučit<sup>73</sup>.

### 2.6.2. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv

Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv je institut uplatňovaný v rámci členských států Evropské unie. Jeho smyslem je učinit určitou kolektivní smlouvu vyššího stupně závaznou i pro ty zaměstnavatele určitého odvětví, pro které závazná nebyla proto, že nejsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů, jež konkrétní kolektivní smlouvu

---

<sup>72</sup> více k tomuto tématu viz článek <http://www.epravo.cz/top/clanky/pluralita-tarifnich-smluv-nemecko-85681.html>

<sup>73</sup> viz DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, s. 225

vyššího stupně uzavřela. Cílem této úpravy je sjednotit pracovněprávní podmínky v odvětví a odstranit neopodstatněnou konkurenční výhodu, těch zaměstnavatelů, kteří tuto výhodu získávají díky nižším nákladům na mzdové a platové podmínky svých zaměstnanců. Smluvní strany vyšší kolektivní smlouvy mohou společně navrhnout, aby ve Sbírce zákonů bylo vyhlášeno sdělení ministerstva, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností. Sdělení ministerstva se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně podepsána organizacemi zaměstnavatelů, které v daném odvětví zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo odborovou organizací, jež v daném odvětví jedná za největší počet zaměstnanců. Tyto skutečnosti prokazují strany statistickými informacemi z Českého statistického úřadu o celkovém počtu zaměstnanců a písemným sdělením. Do 31. března. 2004 měl § 7 KolVyj jinou podobu a umožňoval Ministerstvu práce a sociálních věcí rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, bez ohledu na to, zda byly smluvní stranou nějaké kolektivní smlouvy vyššího stupně. Pro možnost rozšíření závaznosti byla, rozhodují pouze obdobná činnost s obdobnými ekonomickými podmínkami. V praxi vznikl problém, zda má Ministerstvo zkoumat možnost rozšíření závaznosti každé uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně z moci úřední, nebo má čekat na podnět smluvních stran<sup>74</sup>. Dále v ustanovení nebyl obsažen požadavek na reprezentativnost, toto bylo jedním z podstatných důvodů, proč byl tehdejší §7 nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 40/02 ze dne 11. 6. 2003 zrušen s odůvodněním: „Je-li účelem kolektivního vyjednávání být mechanismem sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení potenciálních konfliktů ohrožujících vnitřní mír, pak je spjat i s požadavkem legitimacy (reprezentativnosti). Za takovou považuje kupř. právní úprava německá hranici 50% zaměstnavatelů působící v daném oboru.“ Nynější úprava §7 se s podmínkou relevance podílu vypořádává tak, že neorganizovaní zaměstnanci nejsou bráni v úvahu, přesto by případné rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně bylo závazné i pro ně. Dle některých autorů přesto nebyl nález Ústavního soudu

---

<sup>74</sup> podrobněji viz VOZÁBOVÁ, Eva. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele, *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer, č. 6/2007, str. 54

respektován zcela, protože v zákoně není obsažena možnost jednotlivých podniků se rozšíření bránit soudní cestou<sup>75</sup>.

Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele<sup>76</sup>. Pokud návrh neobsahuje podstatné náležitosti, vyzve ministerstvo strany k jeho doplnění, dá jim k tomu přiměřenou lhůtu a musí je poučit, že v případě neodstranění vad, nebude možné sdělení o rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlásit. Jsou-li splněny všechny podmínky, zašle ministerstvo bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty 15 dnů ode dne doručení návrhu, sdělení o rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně k vyhlášení do Sbírky zákonů. Kolektivní smlouva vyššího stupně je poté závazná od prvního měsíce následujícího od vyhlášení ve Sbírce zákonů pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, i z tohoto principu ovšem existují výjimky<sup>77</sup>. Rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně se tímto vlastně stává v konkrétním odvětví dalším právním předpisem, který je třeba dodržovat, zaměstnavatelé v odvětví ho musí znát a respektovat. Plnění závazků z rozšířené kolektivní smlouvy vyššího stupně je soudně vymahatelné a bude podléhat kontrole ze strany orgánů inspekce práce.

### **Rozšiřování kolektivních smluv dle právní úpravy v Německu**

Německá právní úprava zná stejně jako ta naše institut rozšíření kolektivní smlouvy, tento je upraven v § 5 TVG a má sloužit zejména k ochraně těch zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele, který není vázán kolektivní smlouvou. Tento princip se však v Německu nenazývá rozšíření kolektivní smlouvy, ale princip všeobecné závaznosti. Všeobecné závaznosti lze dosáhnout pouze na návrh jedné ze smluvních stran kolektivní smlouvy, jež jí je vázána. Dále je třeba splnit dvě podmínky, první je, že zaměstnavatel dotčený předmětnou kolektivní smlouvu zaměstnává nejméně 50 % zaměstnanců, kteří jsou dotčeni oblastí upravovanou v platné kolektivní smlouvě

---

<sup>75</sup> podrobněji viz ŠUBRT, Bořivoj. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, č. 12/2007, str. 50

<sup>76</sup> Další náležitosti návrhu rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele v odvětví jsou stanoveny v § 7 KolVyj.

<sup>77</sup> viz § 7a KolVyj

a nepřihlíží se k tomu, zda jsou kolektivní smlouvou vázáni. Druhou podmínkou, kterou je k všeobecné závaznosti zapotřebí splnit, je, že takováto závaznost je vyžadována všeobecným zájmem<sup>78</sup>. Návrh se podává na Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí. Pokud je splněna 50 % hranice, ministerstvo předmětný návrh zveřejní ve Spolkovém věstníku, zveřejnění je zasláno dotčeným stranám kolektivní smlouvy, na které by měla být případně rozšířena oblast platnosti, a vrchním úřadům. Ministerstvo stanoví dobu k zaslání písemných stanovisek. O všeobecné závaznosti rozhoduje výbor složený ze tří zástupců zaměstnavatelů a ze tří zástupců odborových organizací. Všeobecná platnost je vyhlášena, pokud pro ni hlasují alespoň 4 členové výboru, bez tohoto souhlasu výboru není možné všeobecnou závaznost vyhlásit<sup>79</sup>. Přijetí i nepřijetí všeobecné závaznosti je zveřejněno ve Spolkovém věstníku, byla-li všeobecná závaznost přijata, objeví se tato informace i v registru kolektivních smluv. Teprve zveřejněním se všeobecná závaznost stává účinnou, na rozdíl od běžných kolektivních smluv. Může být přijata i všeobecná závaznost se zpětnou účinností, na toto však musí být strany upozorněny již v rámci návrhu smlouvy. Institut všeobecné platnosti se dle většinového názoru bere jako jedna z možností vyloučení nerovnosti zaměstnavatelů v rámci hospodářské soutěže. Počet všeobecně platných smluv však v Německu stále klesá a ke dni 1. října. 2009 bylo pouze 463 smluv (0,66 %) ze všech kolektivních smluv uvedených v registru kolektivních smluv všeobecně závazných<sup>80</sup>. K 1. dubnu. 2013 došlo k mírnému zlepšení a z okolo 68 000 platných kolektivních smluv jich k tomuto datu bylo všeobecně závazných 506<sup>81</sup>.

## 2.7. Uložení a seznámení se s obsahem kolektivních smluv

Dojde-li k úspěšnému uzavření kolektivní smlouvy, mají strany povinnost do 15 dnů od jejího uzavření povinnost seznámit s obsahem zaměstnance. Konkrétní způsob seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou, může být dojednan přímo v ní.

---

<sup>78</sup> blíže viz § 5 TGV

<sup>79</sup> viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s. 3021

<sup>80</sup> viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s. 3017

<sup>81</sup> zpráva Spolkového ministerstva pro práci a sociální věci dostupná na

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>

Povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy se vztahuje i na přijaté změny kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel je zároveň povinen zajistit, aby kolektivní smlouva byla přístupná všem jeho zaměstnancům. Z tohoto vyplývá, že nestačí uchovávat kolektivní smlouvu pouze v podobě elektronické, ale je třeba umístit alespoň jednu tištěnou verzi na obecně přístupném místě<sup>82</sup>.

Uzavření kolektivních smluv vyššího stupně je spojeno s povinností zaslat uzavřenou kolektivní smlouvu Ministerstvu práce a sociálních věcí k tzv. uložení. Ministerstvo práce a sociálních věcí je pak povinno kolektivní smlouvu uložit a její uložení oznámit ve Sbírce zákonů. Povinnost zaslat kolektivní smlouvu k uložení ministerstvu práce a sociálních věcí má zaměstnavatelská strana podle § 12 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, ve znění pozdějších předpisů.

Povinnost uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně u Ministerstva práce a sociálních věcí není spojeno s žádnými hmotněprávními účinky. I když je její nezaslání ministerstvu porušením pracovněprávních předpisů, nezakládá neplatnost smlouvy. Nezakládá ani povinnost Ministerstva práce a sociálních věcí zkoumat při uložení její obsah z hlediska souladu s platnými pracovněprávními předpisy. Ministerstvo je povinno kolektivní smlouvy ukládat podle smluvních stran a data uzavření.

Zaměstnancům, kteří vstoupí do pracovního poměru u zaměstnavatele, u něhož je uzavřena kolektivní smlouva, musí zaměstnavatel ve smyslu § 37 zákoníku práce nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru předat mimo jiného písemnou informaci o této kolektivní smlouvě a jejich účastnících.

Uzavřené kolektivní smlouvy jsou smluvní strany povinny uchovávat po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.

### **Německá právní úprava uložení a seznámení se s obsahem kolektivní smlouvy**

---

<sup>82</sup> podrobněji viz HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED, Zuzana ŠUBERTOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k I. 4. 2012. 2.*, aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 74

Dle této právní úpravy je zaměstnavatel povinen svým zaměstnancům vyložit kolektivní smlouvu rozhodující pro podnik na vhodném místě<sup>83</sup>. Neudělá-li to, je takováto kolektivní smlouva neplatná a jednotlivý zaměstnanec má právo na náhradu škody pro porušení této povinnosti dle § 823 odst. 2 BGB<sup>84</sup>. V Německu navíc existuje rejstřík kolektivních smluv, ve kterém musí být každá kolektivní smlouva zapsána<sup>85</sup>. Tento rejstřík vede Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí a zápis má pouze deklaratorní charakter. Pro smluvní strany je zde proto dána povinnost během jednoho měsíce od uzavření kolektivní smlouvy zaslat její znění Spolkovému ministerstvu práce a sociálních věcí a případně zaslat ministerstvu do měsíce i veškeré změny provedené v kolektivní smlouvě, její prodloužení či oznámit ukončení platnosti kolektivní smlouvy<sup>86</sup>.

## 2.8. Význam kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy by neměly být podceňovány zejména z hospodářského hlediska. Zákonodárce dává stranám kolektivní smlouvy možnost nevynucovat nastavení jednotlivých pracovních podmínek zákonem, ale nabízí jim prostor pro nalezení shody mezi často protichůdnými zájmy smluvních stran kolektivní smlouvy. Touto cestou si dotčené strany samy mohou rozhodnout o právech a povinnostech, které je budou v budoucnu zavazovat, a zákonodárce jim k tomu pouze propůjčuje právní závaznost a vynutitelnost. Kolektivní pracovní právo, potažmo kolektivní smlouvy, přispívají v podstatě k tomu, že pracovní podmínky nejsou vnucovány zákonem, který nyní stanovuje pouze minimální standardy, ale jsou uzpůsobeny požadavkům (podmínkám) a protikladným zájmům smluvních stran kolektivní smlouvy. Můžeme bez pochyby konstatovat, že kolektivní smlouvy u nás doplňují individuální pracovní právo a ochrannou funkci pracovního práva. Kolektivním pracovním právem by měla být vyrovnávána nerovnost mezi slabším postavením jednotlivého zaměstnance, za kterého zde jedná odborová organizace, a silnějším postavením zaměstnavatele zejména z ekonomického hlediska, který má ve své moci do jisté míry ovlivnit pracovní

---

<sup>83</sup> viz § 8 TVG

<sup>84</sup> blíže viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s. 89

<sup>85</sup> viz § 6 TGV

<sup>86</sup> viz § 7 odst. 1 TGV

podmínky svých zaměstnanců. Kolektivní smlouvy jsou považovány za významné regulátory pracovní podmínek, toto lze usuzovat i z důvodu, že jejich alespoň rámcový obsah je upraven řadou mezinárodních tak i evropských předpisů. Právo na uspokojivé pracovní podmínky je jedním ze základních práv deklarovaných Všeobecnou deklarací lidských práv a zakotvených v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (konkrétně v čl. 7) a kolektivní smlouva může být právě jednou z možností, jak naplnění tohoto základního práva dosáhnout.

Nejčastějším problémem v rámci kolektivního vyjednávání a nedůvěry ke kolektivním smlouvám bývá zpochybňování reprezentativnosti odborových organizací. K tomu přispívá i fakt, že samotné odborové organizace nezveřejňují počty svých členů. Z médií se na veřejnost hrnou informace o neustálém poklesu členské základny odborových organizací, což odborům k pevnému a nezpochybnitelnému postavení na trhu práce a k jejich akceschopnosti také rozhodně nepřispívá. Veřejně přístupné nejsou ani kolektivní smlouvy, ani jejich seznamy jako je to obvyklé ve Spolkové republice Německo, existuje pouze seznam kolektivních smluv vyššího stupně, které na svých webových stránkách zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalším problémem ohledně reprezentativnosti odborů může být i fakt stárnutí populace, mladí pracovníci považují dnes odbory tak trochu za přežitek minulého režimu.

Mezi největší odborovou centrálu v České republice patří Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která dle informací na svých webových stránkách aktuálně sdružuje 29 odborových svazů<sup>87</sup>. Druhou největší odborovou centrálou je Asociace samostatných odborů ČR (ASO ČR), která sdružuje 14 odborových svazů (sdružení)<sup>88</sup>.

---

<sup>87</sup> seznam svazů ČMKOS viz <http://www.cmkos.cz/svazy>

<sup>88</sup> seznam členských svazů ASO ČR viz <http://www.asocr.cz/cz/portal/clenove/?f=0>

### 3. Kolektivní pracovní spory

Kolektivní pracovní spor může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. U zaměstnavatele, u nějž odborová organizace nepůsobí, je vznik kolektivního pracovního sporu vyloučen.

V rámci kolektivních vztahů dochází ke střetům různých většinou i protichůdných zájmů subjektů kolektivních smluv. Celý sociální dialog a kolektivní vyjednávání je vlastně střetem těchto zájmů a směřuje k výsledku, jenž je pro strany akceptovatelným kompromisem. V některých případech jsou však strany kolektivního vyjednávání ve svých zájmech neoblomné a neústupné, takový konflikt může získat až rozměr právního sporu. Za právní spor lze považovat střet protichůdných zájmů nositelů konkrétních práv a povinností, kdy alespoň jeden z účastníků sporu hájí svá subjektivní práva a domáhá se jejich ochrany. „Pracovněprávní spor můžeme proto definovat jako střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru dosaženého stranami před tímto orgánem, resp. pokud jde o zprostředkovatele, je oprávněn střet názorů projednat a podat stranám návrh na jeho řešení“<sup>89</sup>.

Základní právní úprava řešení kolektivních pracovních sporů je upravena zákonem o kolektivním vyjednávání. Tento zákon upravuje řešení kolektivních sporů pouze tehdy, týká-li se spor uzavření kolektivní smlouvy nebo neplnění závazků z kolektivní smlouvy, na rozdíl od individuálních pracovních sporů, které řeší obecné civilními soudy. Použití zákona na jiné spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů není možné.

Za pracovněprávní spory nelze považovat neshody mezi zaměstnavateli a radami zaměstnanců, vznikající u zaměstnavatele z důvodu jeho povinnosti informovat zaměstnance o určitých skutečnostech a tyto s nimi i projednat. V takovém případě nejde o kolektivní pracovněprávní spor, protože rady zaměstnanců nemají potřebnou

---

<sup>89</sup> viz BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, Petr HŮRKA, Bohuslav KAHLE, Marie KALENSKÁ, Jan PICHRT, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO, Petr TRÖSTER a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 562- 563

kompetenci pro uzavírání kolektivních smluv a řešení kolektivních sporů a zároveň nemají ani právní osobnost, což by ale nutně nemuselo být překážkou.

Procesní způsobilost v kolektivních pracovních vztazích je přiznána v pracovním právu pouze zaměstnavateli, organizacím zaměstnavatelů, odborovým organizacím a odborovým svazům<sup>90</sup>. Účast jiných zástupců zaměstnanců na řešení kolektivních sporů není dle naší právní úpravy přípustná.

Dle platné právní úpravy je řešení možných kolektivních sporů upraveno v několika právních předpisech, jedná se o zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tento zákon provádí dvě vyhlášky, a to vyhlášku č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně a vyhlášku č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, o výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem.<sup>91</sup>

### **Kolektivní pracovní spory v Německu**

Základem pro zaměstnanecký boj o pracovní podmínky (*Arbeitskampfrecht*) je opět čl. 9 odst. 3 GG, ačkoliv to v něm není výslovně uvedeno, ale stejná situace je i pro obsah a hranice koaliční svobody. Forma uplatňování nátlakových prostředků, není v zákoně uvedena, z tohoto důvodu byly meze a principy takového boje opět vymezeny judikaturou Spolkového soudu pro pracovní právo, přičemž realizace práva zaměstnaneckého boje za pracovní podmínky je ovlivněna zásadou rovnosti a povinnosti státu k neutralitě. Nátlakových prostředků by mělo být využíváno až jako poslední možnosti v rámci koaličního vyjednávání, jedná se o tzv. *ultima ratio*. Zaměstnanecký boj je dle většinového mínění definován jako cílený výkon kolektivního tlaku zaměstnanců nebo zaměstnavatele prostřednictvím působení nevýhod nebo obranou proti nim<sup>92</sup>. V rámci zaměstnaneckého boje je využíváno mnoho taktik a prostředků, mezi nejznámější patří stávka, výluka, bojkot (vyloučení zaměstnavatele z obchodních vztahů), odpor. Aby se dalo mluvit o zákonném boji o pracovní podmínky, musí splňovat několik kritérií. Hlavním z nich je, že boj bude veden mezi

---

<sup>90</sup> plyne nepřímo z § 23 odst. 2 a 4 ZP

<sup>91</sup> viz VOZÁBOVÁ, Eva. Způsoby řešení kolektivních sporů – řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 10/2007, str. 45

<sup>92</sup> blíže viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s. 268

stranami kolektivní smlouvy pouze za cíle, které je možno upravit kolektivní smlouvou. Stejně jako u nás nemohou stávkovat soudci a vojáci. Dále musíme mít na paměti, že německá právní úprava neumožňuje stávkovat při sporech z kolektivní smlouvy, protože by se jednalo o porušení povinnosti míru.

### 3.1. Vymezení kolektivních sporů

Předmětem kolektivního sporu v právním slova smyslu mohou být pouze kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů či jejich organizací. Za kolektivní spor nelze považovat, spor ve kterém jsou subjektem jednotliví zaměstnanci (takovýto spor je řešen individuálním pracovním právem před civilními soudy). Do kategorie kolektivních sporů nepatří ani spory týkající se evidence odborové organizace, takovéto spory jsou řešeny formou civilního soudnictví dle zákona č. 292 / 2013 Sb., o zvláštním řízení soudním (dále jen „ZŘS“) a formou ústavního soudnictví.

Kolektivní spory jsou vymezeny prostřednictvím legální definice obsažené v § 10 zákona o kolektivním vyjednávání jako:

- a) spory o uzavření kolektivní smlouvy a
- b) spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.

Řešení kolektivních sporů probíhá ve dvou fázích:

- obligatorní – řízení před zprostředkovatelem, je-li tato fáze neúspěšná, spor se posouvá do druhé fáze
- fakultativní – kdy strany mají dvě možnosti, buď požádají o vyřešení sporu rozhodce, nebo využijí právo vyhlásit stávku / výluku (obě varianty jsou možné pouze při řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, při neplnění závazků z kolektivní smlouvy je možné pouze řízení před rozhodcem).

Do seznamu zprostředkovatelů a rozhodců může být dle vyhlášky MPSV č. 16/1991 zapsána pouze bezúhonná fyzická osoba s vysokoškolským vzděláním právnického nebo ekonomického směru, s osobními vlastnostmi, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele. Právnická osoba může být do seznamu zapsána, pokud předmětem její činnosti je výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost zejména v oblasti pracovněprávní, mzdové nebo sociální

a jestliže má vhodné pracovníky splňující podmínky pro zápis fyzické osoby. Zápis do seznamu se provádí na dobu tří let a schvaluje ho ministr práce a sociálních věcí.

Pravidla pro zápis rozhodců do seznamu jsou upravena obdobně jako u zprostředkovatelů, s tím, že rozhodci mají další podmínku navíc a tou je úspěšné ověření odborných znalostí zejména v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální. Znalosti ověřuje MPSV zpravidla osobním pohovorem.

### **Vymezení kolektivních sporů dle právní úpravy v SRN**

Německá právní úprava se od té naší liší postupem řešení kolektivních pracovních sporů. V Německu mají specializované pracovní soudy, které se v naší soudní soustavě nenacházejí. Působnost pracovních soudů ve věcech kolektivního pracovního práva je dána na základě § 2 odst. 1 č. 1 a č. 2 zákona o pracovním soudu (Arbeitsgerichtsgesetz- dále jen „ArbGG“), který stanovuje příslušnost ve sporech ohledně mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy nebo ve sporech mezi stranami kolektivní smlouvy a třetími osobami v rámci kolektivního práva, spory při výkladu kolektivní smlouvy, spory v rámci práva zaměstnaneckého boje o pracovní podmínky a spory v rámci koaličního práva<sup>93</sup>. Spory o existenci/neexistenci kolektivní smlouvy zahrnují spory o účinnost uzavřené kolektivní smlouvy, ukončení platnosti kolektivní smlouvy, účinnost okamžitého skončení kolektivní smlouvy, obsahovou účinnost kolektivní smlouvy nebo jejich částí, také spory o výklad celé smlouvy nebo jednotlivých ustanovení a spory o rozsah platnosti jednotlivých kolektivních smluv.<sup>94</sup> Ve sporech uvedených v § 2 odst. 1 č. 1 ArbGG půjde většinou o určovací žalobu (Feststellungsfrage)<sup>95</sup>. V Německu je smluvním stranám dána dokonce možnost, nechat posoudit jednotlivá ustanovení kolektivní smlouvy pracovním soudem z hlediska jejich přiměřenosti či přípustnosti. Toto řízení probíhá v rámci určovací žaloby podle § 256 odst. 1 německého soudního řádu (Zivilprozessordnung- dále jen „ZPO“). Odbory i svazy zaměstnavatelů mohou být stranou soudního řízení, ačkoliv odbory jsou z právního hlediska pouze právně nezpůsobilé spolky, ke způsobilosti odborů být

---

<sup>93</sup> blíže viz § 2 odst. 1 č. 1, 2 ArbGG

<sup>94</sup> viz HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, s 105

<sup>95</sup> viz SCHWAB, Norbert a Stephan WETH. *Arbeitsgerichtsgesetz: Kommentar*. Köln: Schmidt, 2004, s. 37

účastníkem soudního řízení došlo rozšířením jejich procesní způsobilosti na základě § 10 ArbGG<sup>96</sup>. Obecná místní příslušnost soudu je dána dle místa bydliště žalovaného<sup>97</sup> nebo dle sídla firmy v případě právnické osoby<sup>98</sup>, ale v rámci pracovních sporů je dána i zvláštní příslušnost, a to podle místa plnění<sup>99</sup>. Řízení ve věcech pracovněprávních sporů má tři instance. V první instanci rozhodují pracovní soudy, v druhé instanci zemský soud (Landesgericht), nejvyšší instancí je Spolkový soud pro pracovní právo (Bundesarbeitsgericht). Soudy prvních dvou instancí rozhodují v rámci komor, které jsou obsazeny jedním soudcem z povolání a dvěma přísedícími<sup>100</sup>. Spolkový soud pro pracovní právo je rozdělen na senáty, v jejichž rámci působí tři soudci z povolání a dva přísedící<sup>101</sup>. Přísedící jsou v pracovních věcech vždy jeden z okruhu zaměstnavatelů a druhý z okruhu zaměstnanců.

Další možností jak řešit spory ohledně kolektivních smluv je narovnání podle kolektivní smlouvy (tarifliche Schlichtung), vzhledem k tomu, že je podobné našemu řízení před zprostředkovatelem, budu se mu věnovat níže. Po dobu jednání o narovnání může být podle kolektivní smlouvy prodloužena povinnost tzv. míru dohodou stran. Není pak možné ani pro jednu ze stran po dobu jednání o narovnání přistoupit ke stávce nebo výluce<sup>102</sup>.

Třetí možností, jak řešit kolektivní spory, je řízení v rámci rozhodčího řízení, v tomto případě se pak postupuje podle § 101 ArbGG, kde je okruh sporů omezen na spory mezi smluvními stranami a spor o existenci či neexistenci kolektivní smlouvy. Strany se musí výslovně vyjádřit, že souhlasí s řešením sporu v rámci rozhodčího řízení, takovéto ujednání může být obsaženo přímo v kolektivní smlouvě. Rozhodčí soud musí být složen ze stejného počtu rozhodců na straně zaměstnavatele i odborů, strany si případně mohou zvolit někoho nestranného<sup>103</sup>. Průběh řízení je určen § 104 až 110 ArbGG. Výsledkem rozhodčího řízení je buď smír, nebo rozhodčí nález. K tomu, aby byl

---

<sup>96</sup> blíže viz § 10 ArbGG

<sup>97</sup> viz § 13 ZPO

<sup>98</sup> viz § 17 ZPO

<sup>99</sup> blíže viz § 29 ZPO

<sup>100</sup> viz § 16 odst. 2 ArbGG a § 35 odst. 2 ArbGG

<sup>101</sup> viz § 41 odst. 2 ArbGG

<sup>102</sup> viz DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, s. 263

<sup>103</sup> viz § 103 odst. 1 ArbGG

rozhodčí smír později vymahatelný, je dle zákona třeba splnit některé náležitosti, jimiž jsou podpisy stran sporu a členů rozhodčího soudu. Rozhodčí nález je přijat prostou většinou členů rozhodčího soudu. Smír i rozhodčí nález jsou pravomocné až v případě, že žádná ze stran sporu nevyužila možnosti opravných prostředků. Případný nucený výkon je možno provést až po uznání vykonatelnosti smíru či rozhodčího nálezu soudem pro pracovní právo.<sup>104</sup> Rozhodčí nález může být prohlášen za neplatný v případech uvedených v § 110 odst. 1 ArbGG, pro žalobu na neplatnost je příslušný soud pro pracovní právo.

### 3.2. Spory o plnění závazků z kolektivních smluv

Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, se řeší prostřednictvím zprostředkovatelů a rozhodců. Jedná se o spory mezi odborovými organizacemi (popř. odborovými svazy) a zaměstnavateli (popř. organizacemi zaměstnavatelů) o závazky, které pro strany kolektivní smlouvy přímo z kolektivní smlouvy vyplývají.

Zprostředkovatele si strany mohou zvolit sami, nedohodnou-li se, pak jej určí Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV může určit zprostředkovatele pouze na návrh jedné ze stran sporu, a to pouze ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného Ministerstvem práce a sociálních věcí. V této fázi sporu se subsidiárně použijí ustanovení správního řádu<sup>105</sup>. Podmínky, podle nichž je osoba zapsána do seznamu zprostředkovatelů a rozhodců jsou stanoveny vyhláškou MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

Pokud se strany na zprostředkovateli dohodnou, může jím být jakákoli fyzická nebo právnická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva ČR, která s výkonem této funkce musí souhlasit. Zprostředkovatel nemůže a nesmí spor rozhodnout, jeho úlohou je pouze stranám písemně sdělit návrh na řešení sporu, tzn. zprostředkovatel pouze plní funkci jakéhosi mediátora. Pouze a jen na smluvních stranách záleží, zda tento jeho návrh přijmou či nikoli. Pokud spor není vyřešen do 20 dnů od přijetí žádosti

---

<sup>104</sup> viz § 109 odst. 1 ArbGG

<sup>105</sup> podrobněji VOZÁBOVÁ, Eva. Způsoby řešení kolektivních sporů – řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 10/2007, s. 46

od zprostředkování, považuje se řízení za neúspěšné. Náklady na řízení hradí obě strany stejným dílem.

Bylo-li řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, posouvá se do druhé fakultativní části, a to do řízení před rozhodcem. Rozhodce již stranám pouze nenavrhuje řešení, ale má přímo pravomoc spor rozhodnout. Rozhodcem na rozdíl od zprostředkovatele může být pouze osoba uvedená na seznamu zprostředkovatelů a rozhodců MPSV, která je zároveň plnoletá a způsobilá k právním úkonům. I v tomto případě je možné, aby byl rozhodce určen Ministerstvem práce a sociálních věcí, pokud se na něm strany neshodnou samy. Řízení před rozhodcem je zahájeno přijetím žádosti stran kolektivní smlouvy. Rozhodce do 15 dnů od zahájení písemně sdělí stranám své rozhodnutí. Každá ze smluvních stran může do patnácti dnů od doručení podat návrh na zrušení rozhodnutí, jinak se rozhodnutí stává pravomocným. O návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodce rozhoduje krajský soud usnesením, proti němuž již není přípustné odvolání ani obnova řízení. Přípustné by bylo pouze za určitých podmínek zřejmě dovolání, případně ústavní stížnost. Soud rozhodnutí rozhodce zruší nebo změní, je-li rozhodnutí v rozporu správními předpisy. Při novém rozhodování věci před rozhodcem, je rozhodce vázán právním názorem soudu. Zásada návratu věci témuž rozhodci zde neplatí vždy, nesouhlasí-li alespoň jedna ze stran, aby se věc vrátila stejnému rozhodci, určí se nový rozhodce podle obecných pravidel. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

Lze tedy obecně shrnout následující, jde-li o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jedná se nejprve před zprostředkovatelem, a to lze i opakovaně před různými zprostředkovateli. Není-li řízení před zprostředkovatelem úspěšné, posouvá se řízení do fáze před rozhodcem. Stávka nebo výlučka nejsou v tomto sporu přípustné. Rozhodnutí rozhodce je vždy přezkoumatelné soudem.

### **3.3. Spory o uzavření kolektivních smluv**

Spory o uzavření kolektivní smluv se řeší obdobně jako spory z kolektivní smlouvy v obligatorním řízení před zprostředkovatelem a fakultativním řízení před rozhodcem. Na rozdíl od sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy je stranám poskytnuta další možnost řešení sporu za zákonem stanoveným podmíněk, a to použití krajního prostředku ve sporu - stávky nebo výlučky.

Odbory ani zaměstnavatel nemají povinnost uzavřít kolektivní smlouvu, na druhou stranu zájmem státu je, aby sociální konflikty byly řešeny smírným způsobem, a uzavření kolektivní smlouvy je výrazem konsenzu smluvních stran. Z tohoto důvodu je zákonem uložena povinnost nejméně 60 dnů před skončením platné kolektivní smlouvy, zahájit jednání o uzavření kolektivní smlouvy nové.

Nedohodnou-li se strany na uzavření jejich kolektivní smlouvy, pak se spor o uzavření řeší především před zprostředkovatelem. Strany si zprostředkovatele zvolí sami, pokud se na osobě zprostředkovatele neshodnou, je zprostředkovatel určen MPSV. V takovém případě je zprostředkovatel určen na návrh jedné strany a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném MPSV. Nedohodnou-li se strany na zprostředkovateli, lze návrh na jeho určení MPSV podat nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu kolektivní smlouvy. Naproti tomu dohodnou-li se strany na zprostředkovateli, lze tak učinit kdykoli. Náklady na řízení před zprostředkovatelem opět nesou strany sporu shodným dílem.

Rozdíl ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je i v řízení před rozhodcem. Toto řízení nesmí proběhnout, pokud strany nejsou schopné se na rozhodci dohodnout. Není tedy zásadně možné, aby MPSV určilo rozhodce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, výjimkou jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy na pracovištích, kde je zakázáno stávkovat (bezpečnostní sbory, soudci). Nedohodnou-li se strany v takovém případě na rozhodci, je opět určen MPSV<sup>106</sup> a jedná se o tzv. řízení o určení rozhodce. Rozhodnutí rozhodce ve věci sporu o uzavření kolektivní smlouvy je konečné a není přezkoumatelné soudem. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy rozhodnutí rozhodce vlastně nahrazuje vůli smluvních stran a doručení rozhodnutí smluvním stranám dochází k uzavření kolektivní smlouvy.

### **3.4. Řízení před zprostředkovatelem**

Řízení před zprostředkovatelem je obligatorní v tom smyslu, že pokud chce alespoň jedna ze stran sporu později pokračovat dalšími formami, musí tato fáze řízení nastat. Řízení před zprostředkovatelem je poslední možností smírného řešení sporu, protože zprostředkovatel vydává pouze návrh na řešení sporu, kterým se strany mohou a nemusí

---

<sup>106</sup> k tomu blíže viz [www.mpsv.cz/cs/2843](http://www.mpsv.cz/cs/2843)

řídít. Úkolem zprostředkovatele není spor vyřešit, ale navrhnout stranám řešení sporu, proto nelze o řízení před zprostředkovatelem hovořit jako o skutečném procesním postupu, neboť jeho podstatou je vlastně mediace a snaha najít kompromis mezi stranami s odlišnými názory.

Dokonce i v řízení před rozhodcem se může projevit pluralita odborových organizací u jednoho zaměstnavatele. Dle Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovního práva je třeba shody více odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele i při podání návrhu na řízení před zprostředkovatelem. Pokud takové shody není dosaženo, mělo by MPSV takový návrh zamítnout pro nesplnění zákonné podmínky. To samé platí v případě řízení před rozhodcem a při vyhlášení stávky v rámci sporu o uzavření kolektivní smlouvy<sup>107</sup>.

Průběh řízení je procesně neformální, vyhláškou MPSV je závazně upravena pouze povinnost písemné formy a obsahové náležitosti žádosti o řešení sporu zprostředkovatelem a obsahové náležitosti návrhu zprostředkovatele. Dokonce i lhůtu pro rozhodnutí do 15 dnů od přijetí žádosti lze dohodou stran zvláště při složitých případech prodloužit<sup>108</sup>. Žádost o řešení sporu zprostředkovatelem se podává ve dvojnásobném vyhotovení a musí obsahovat: přesné vymezení předmětu sporu, uvedení předchozího postupu doloženého písemnými materiály, písemné stanovisko druhé strany.

Závěrečný návrh zprostředkovatele musí být písemný a musí obsahovat tyto formální náležitosti: přesné označení stran, skutečnosti, na kterých se strany nemohou dohodnout, názor zprostředkovatele, odůvodnění, datum, jméno a podpis.

Řízení před zprostředkovatelem může být ukončeno přijetím návrhu zprostředkovatele, marným uplynutím lhůty 20 dnů ode dne přijetí žádosti nebo nepřijetím návrhu zprostředkovatele stranami sporu.

Řízení před zprostředkovatelem může proběhnout i v rámci sporu o uzavření dodatku ke kolektivní smlouvě, jehož návrh byl předložen během doby platnosti a účinnosti existující kolektivní smlouvy, ale ovšem za podmínky, že ve zmíněné kolektivní

---

<sup>107</sup> viz BUKOVJAN, Petr a ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 5/2011, str. 53

<sup>108</sup> viz § 12 zákona o kolektivním vyjednávání

smlouvě je sjednána možnost zněn. Poté se postupuje jako při uzavírání kolektivních smluv i se všemi k tomu náležejícími možnostmi<sup>109</sup>.

### **Narovnání podle kolektivní smlouvy dle německé právní úpravy**

Jak jsem již uvedla výše, německá právní úprava se v oblasti řešení kolektivních sporů od naší značně odlišuje. Můžeme pouze najít obdobu našeho řízení před zprostředkovatelem, jedná se o narovnání podle kolektivní smlouvy, kde se jedná stejně jako v našem řízení před zprostředkovatelem pouze o mediaci. Většinou se jedná o poslední řešení smírnou cestou, než se strany kolektivní smlouvy rozhodou řešit svůj spor přes soud (pracovní nebo rozhodčí). Takto se označuje proces, kdy vyjednávač poskytne pomoc k ukončení sporu mezi zaměstnavatelem a odbory o kolektivních otázkách v rámci uzavírání kolektivní smlouvy, v užším smyslu můžeme hovořit o narovnání podle kolektivní smlouvy, existuje-li spor mezi stranami kolektivní smlouvy o úpravě kolektivní smlouvy.<sup>110</sup> Narovnání je třeba odlišit od soudního řízení v rámci pracovněprávních sporů a liší se i od rozhodčího řízení. Formou narovnání nemohou strany kolektivní smlouvy řešit svůj spor, o tom zda daná kolektivní smlouva existuje či ne, toto přísluší pouze pracovnímu a rozhodčímu soudu. Pomocí narovnání lze řešit sporné otázky týkající se budoucího obsahu kolektivní smlouvy. Jedná se o smírné řešení sporu stran kolektivní smlouvy, které můžeme také brát jako zprostředkování za účelem jednomyslného ukončení sporu mezi stranami.

Narovnání přichází v úvahu ve dvou typech řízeních, a to buď v rámci státního vyjednávání, nebo smluvního vyjednávání. Základem smluvního vyjednávání je dohoda smluvních stran v rámci kolektivní smlouvy a tento postup není nijak upraven zákonem, opírá se pouze o dohodu, která byla učiněna v rámci uzavřené kolektivní smlouvy, a z tohoto důvodu může mít narovnání podle kolektivní smlouvy více podob. Takovéto narovnání může proběhnout pouze za předpokladu, že se na něm shodnou obě smluvní strany. Řízení o narovnání a obsazení smírčího orgánů je určeno jednotlivými kolektivními smlouvami, za smírčí orgán může být určena instituce trvalého rázu nebo naopak může být vytvořen smírčí orgán ad hoc. Smírčí orgán může být obsazen

---

<sup>109</sup> blíže viz BUKOVJAN, Petr a ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 3/2013, s 54

<sup>110</sup> viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s 369

na principu zastoupení obou smluvních stran, ale také může být zapojena i nezávislá třetí strana. K narovnání se přistupuje ve chvíli, kdy selhalo jednání mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy. K zahájení řízení o narovnání většinou stačí výzva jedné ze smluvních stran, vzhledem k tomu, že v případě dohodnutého narovnání určují „ztroskotání“ vyjednávání o kolektivní smlouvy samy smluvní strany, stejně jako mají dispoziční právo ohledně celého řízení. Jednání o narovnání je většinou neveřejné. Dojde-li ke shodě mezi smluvními stranami, je shoda potvrzena písemně. V případě, že nedojde ke shodě mezi stranami, vydá smírčí orgán rozhodnutí o urovnání sporu (Schlichtungsspruch). Rozhodnutí o urovnání sporu může mít rozličný význam pro řešení sporu, může být pouhým doporučeným řešením, nebo může být naopak závazným řešením sporu, které strany sporu následně přijmou, záleží pouze, jak je tato problematika upravena v konkrétní kolektivní smlouvě, a případně na dohodě stran sporu. Je-li k dispozici závazné narovnání, je možno jeho závaznost i obsah podrobit soudnímu přezkumu v rámci určovací žaloby.

Stání narovnání podle kolektivní smlouvy je dobrovolné, ačkoliv by pojmenování mohlo naznačovat něco jiného. Sjednané narovnání má před státním narovnáním přednost. Státní narovnání je upraveno i zákonem a to konkrétně zákonem Kontrolní rady č. 35 (Kontrollratsgesetz Nr. 35), který byl přijat v bývalém východním Německu. Spolkové země Berlín a Baden-Württemberg jej nahradili jinými zákony. Státní narovnání je zahájeno předáním předmětu sporu příslušnému zemskému úřadu. Řízení v rámci státního narovnání má obdobný průběh jako při sjednaném narovnání, ale výsledkem je rozhodnutí o urovnání sporu Zemským pracovním úřadem. Dalším rozdílem oproti sjednanému narovnání je, že případné rozhodnutí o urovnání sporu je správním aktem a podléhalo by přezkumu v rámci správního práva.

Lze tedy říci, že státní narovnání se od sjednaného liší pouze ve dvou věcech, a to v instituci, která rozhoduje – u sjednaného narovnání půjde o smírčí orgán a u státního narovnání o zemský pracovní úřad. Druhým rozdílem je odlišná forma výsledného rozhodnutí o urovnání sporu, v případě státního narovnání půjde o správní akt, při sjednaném narovnání může mít formu pouhého doporučení nebo rozhodnutí.

### 3.5. Řízení před rozhodcem

Rozhodcem nikdy nesmí být stejná osoba, která v předchozí fázi plnila funkci zprostředkovatele.

Zahájení řízení před rozhodcem vylučuje dle zákona o kolektivním vyjednávání řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy formou stávky nebo výluky<sup>111</sup>.

Řízení před rozhodcem je ukončeno rozhodnutím. V případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy je doručením rozhodnutí stranám kolektivní smlouva uzavřena. Proti tomuto rozhodnutí není opravný prostředek možný. Naproti tomu při sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je možno do 15 dnů podat návrh na zrušení nebo změnu ke krajskému soudu.

Procesní pravidla nejsou rovněž ani v řízení před rozhodcem stanovena závazně. V tomto řízení nelze přímo aplikovat ustanovené občanského soudního řádu, ale je zde možno najít určitou analogii. Rozhodce by měl především vycházet ze skutečného stavu věci, který by měl ověřit a ve sporu se uplatní i zásada dispoziční. Strany mohou až do vydání rozhodnutí spornou kolektivní smlouvu uzavřít nebo splnit sporné závazky z kolektivní smlouvy. Odměnu rozhodci a náklady na řízení před rozhodcem již nehradí strany sporu, ale nese Ministerstvo práce a sociálních věcí ze státního rozpočtu a to dle vyhlášky MPSV č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů.

### 3.6. Stávka

Stávku můžeme charakterizovat jako kolektivní zdržení se dohodnutého plnění z pracovní smlouvy na straně zaměstnanců. Právo na stávku je obecně zakotveno v celé řadě mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána (jedná se zejména čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech). Právo na stávku je zakotveno taktéž v čl. 27 Základní listiny práv a svobod jako projev koaliční svobody a jedná se tak o projev, náležející pouze kolektivu zaměstnanců. Právo na stávku slouží v tomto případě jako ochrana hospodářských a sociálních práv

---

<sup>111</sup> Nemožnost vyhlásit stávku vyplývá z ustanovení § 16 odst. 1 a § 20 písm. a) KolVyj.

zaměstnanců. Zákonná úprava, kterou předpokládá čl. 27 odst. 4 LPS je obsažena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Tento zákon však řeší stávku pouze v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, jehož hlavním účelem je uzavření kolektivní smlouvy.

Zákon o kolektivním vyjednávání předpokládá řešení sporu v případě neúspěchu vyjednávání nejprve v řízení před zprostředkovatelem, teprve po selhání tohoto řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, může být přikročeno ke krajnímu řešení, a to je vyhlášení stávky, pokud ovšem strany nepožádají o řešení věci před rozhodcem. Z výše uvedeného vyplývá, že je nejprve zapotřebí projít řízením před zprostředkovatelem, než se přikročí k samotné stávce, v opačném případě by byla stávka nezákonná (s výjimkou stávky solidární). Řízení před zprostředkovatelem je tedy obligatorním předpokladem pro zákonnost stávky. Dále bychom měli mít na paměti, že je stále pro obě strany výhodnější kolektivní smlouva s přispěním zprostředkovatele nebo rozhodce, než nátlakové řešení v podobě stávky. Z tohoto důvodu se někteří autoři domnívají, že by bylo žádoucí v zákoně zakotvit i obligatorní povinnost absolvovat i řízení před rozhodcem, než by bylo možné vyhlásit stávku<sup>112</sup>.

Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Zákon o kolektivním vyjednávání dále upravuje i tzv. solidární stávku, kdy zaměstnanci svou stávkou podporují požadavky zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Za přípustnou lze považovat solidární stávku, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky s ohledem na hospodářskou propojenost může ovlivnit její průběh nebo výsledek.

Ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy stávku vyhláší příslušná odborová organizace v podniku a také rozhoduje o jejím průběhu. Předpokladem pro vyhlášení stávky je, že s ní souhlasí nejméně dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce a tohoto hlasování se zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva týkat. Odborová organizace musí písemně alespoň tři pracovní dny předem oznámit zaměstnavateli, kdy se bude stávka konat, jaký je její cíl a počet zaměstnanců, kteří se stávky hodlají zúčastnit, a seznamy pracovišť, která v důsledku stávky nebudou v provozu.

---

<sup>112</sup> podrobněji viz CUC, Radek. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer, č. 10/2009, str. 21

V souvislosti s počtem zaměstnanců, který je potřebný k tomu, aby se jednalo o zákonnou stávku ve smyslu § 16 a § 17 KoIVyj, je třeba připomenout rozsudek VS v Praze ze dne 04. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 4/93, kde se zaměstnavatel žalobou dožadoval určení, že se jednalo o nezákonnou stávku. Odborová organizace v tomto případě žádala zamítnutí žaloby z důvodu toho, že samotná stávka byla odvolána ještě před jejím začátkem. Soud však dospěl k názoru, že s žalobou na určení neplatnosti stávky není třeba čekat až do zahájení stávky. Navíc je nezbytné správně stanovit okruh zaměstnanců, z nichž se určuje požadovaný minimální počet pro zákonnost stávky. V tomto případě šlo o to, že odborová organizace stále namítala, že se jednalo o otázku výše mezd strojvedoucích a ti všichni se stávkou souhlasili, problémem ovšem bylo, že odborová organizace u daného zaměstnavatele zastupovala všechny zaměstnance a potřebná polovina zaměstnanců se měla počítat ze všech zaměstnanců, ne jen ze strojvedoucích, což také potvrdil soud ve svém rozsudku<sup>113</sup>.

Každý zaměstnanec má právo se svobodně rozhodnout, zda se bude stávky účastnit. Nesmí být nucen odborovou organizací k účasti na stávce, ale zároveň mu nemůže být bráněno ve výkonu práce.

Odborová organizace, která vyhlásila stávku, je povinna poskytnout zaměstnavateli součinnost k zajištění nezbytného provozu po celou dobu trvání stávky zejména u zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví. Stávkující nesmí bránit zaměstnavateli ve vstupu na pracoviště, to stejné platí pro zaměstnance, kteří se stávky nechtějí účastnit. Z výše uvedeného vyplývá, že je zakázána tzv. okupační stávka, při níž by bylo ostatním bráněno v přístupu na pracoviště. Na druhou stranu zaměstnavatel nesmí po dobu trvající stávky přijmout na místo stávkujících zaměstnanců náhradu v podobě jiné osoby (tzv. stávkokazi), kteří by mu umožnili nerušený provoz činnosti.

Zákon o kolektivním vyjednávání taxativně upravuje případy, kde je stávka nezákonná v § 20 KoIVyj. Kromě případů, které jsem již zmínila výše, se jedná zejména o stávku v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření, za nezákonnou se považuje stávka vybraného okruhu zaměstnanců, kdy by stávkou byl ohrožen život a zdraví.

---

<sup>113</sup> podrobněji viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 04. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 4/93

Skutečnost, zda je či není stávka zákonná má důležité dopady na postavení účastníků případného sporu i jednotlivých zaměstnanců. Z tohoto důvodu určení nezákonnosti stávky patří v prvním stupni do kompetence krajského soudu.

Účastník stávky, byť i zákonné, tj. stávky odpovídající výše uvedeným podmínkám a pravidlům, však nemá po dobu stávky nárok na mzdu, náhradu mzdy, ale ani na nemocenské a podporu při ošetřování člena rodiny, pokud podmínky, stanovené předpisy o nemocenském zabezpečení pro poskytování těchto dávek byly splněny v době účasti na stávce. Stejně tak se nepřihlíží ke ztrátě nebo poklesu příjmu z důvodu účasti na stávce při zjišťování příjmů pro poskytování dávek a služeb sociální péče sociálně potřebným občanům, pouze odborová organizace může stávkujícím poskytnout z odborových prostředků finanční příspěvky.

Avšak do právní moci soudního rozhodnutí o nezákonnosti stávky je účast na stávce považována z hlediska pracovněprávního za omluvenou nepřítomnost v práci. Při pokračování ve stávce po právní moci výše uvedeného rozhodnutí, by se již jednalo o neomluvenou nepřítomnost v práci (ustanovení § 22 odst. 3 KolVyj) se všemi možnými právními důsledky. Za škodu vzniklou zaměstnavateli nezákonnou stávkou odpovídá zaměstnavateli odborová organizace, která stávku vyhlásila, dle zásad odpovědnosti za škodu podle občanského zákoníku.

O ukončení stávky rozhoduje taktéž odborová organizace závodu, která stávku vyhlásila. Ukončení stávky musí být bez zbytečného odkladu písemně oznámeno zaměstnavateli.

### **Německá právní úprava stávky**

V německé právní úpravě je stávka zakotvena tak, že během platnosti kolektivní smlouvy panuje zákaz stávky, tzv. mírový stav. K vyhlášení stávky dochází dle úpravy ve stanovách odborové organizace nejčastěji formou hlasování členů odborů o stávce. Pro vyhlášení stávky musí hlasovat většina členů odborů. Dalším krokem je výzva odborů ke stávce, která musí být doručena i protistraně. Zaměstnavatel nemůže vycházet z toho, že každý, kdo se v době vyhlášení stávky nenachází na pracovišti, se účastní stávky, z tohoto důvodu je třeba projev vůle každého jednotlivého zaměstnance. Výzva odborů ke stávce a projev vůle každého zaměstnance jsou předpoklady pro zákonnost stávky ve Spolkové republice Německo. Všechny prostředky

zaměstnaneckého boje, včetně stávky, by se měly řídit ještě požadavkem přiměřenosti, což znamená, že stávka je vhodnou formou nátlaku pro dosažení zákonných cílů, je věcně potřebná a její provedení je proporcionální vzhledem k účelu<sup>114</sup>. Stávka končí odvoláním stávky ze strany odborů nebo zahájením práce jednotlivými zaměstnanci na svých pracovištích. Odvolání stávky stačí formou oznámení, ze kterého je patrné, kdy by měla stávka skončit a kdo je autorem tohoto prohlášení. Stejně jako u nás, zákonná stávka neumožňuje zaměstnavateli následně propustit zaměstnance z důvodu účasti na stávce, samozřejmě při účasti na nezákonné stávce není zaměstnancům žádná ochrana poskytována. Účast na nezákonné stávce je brána jako porušení pracovních povinností a může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance dle § 626 BGB. Německá právní úprava rozlišuje několik druhů zákonných stávek, mezi nejobvyklejší patří následující uvedené níže<sup>115</sup>:

- a) všeobecná stávka (Generalstreik), při které jak již z názvu vyplývá, nepracuje nikdo ze zaměstnanců
- b) částečná stávka (Vollstreik nebo také Teilstreik), při které nepracují všichni zaměstnanci určitého pracovního zaměření
- c) kolektivní snížení pracovního výkonu (Bummelstreik), zaměstnanci sice chodí do práce, ale práci zdržují

Stejně jako u nás ani v Německu nenáleží zaměstnancům zapojeným do stávky po dobu jejího trvání mzda, nepřísluší mu ani nemocenské, dále se po dobu trvání stávky krátí zaměstnanci nárok na dovolenou. Účast na zákonné stávce nemůže být podobně jako u nás výpovědním důvodem k ukončení pracovního poměru

### 3.7. Výluka

Pro zachování rovnováhy v kolektivním vyjednávání, se zaměstnavateli dává možnost použít výluku jako krajní prostředek pro řešení sporu. Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Jedná se o protiváhu stávky, kterou může vyhlásit za splnění předepsaných podmínek odborová organizace.

---

<sup>114</sup> viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s. 302

<sup>115</sup> podrobně k tomuto viz DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, s. 268

I u výluky je obligatorním předpokladem pro její zákonnost to, že řešení sporu předcházelo řízení před zprostředkovatelem a strany nepožádaly o řešení sporu před rozhodcem. Obdobně jako u stávky by se mělo jednat až o krajní prostředek pro řešení sporu a lze k ní přistoupit až po vyčerpání ostatních možných řešení.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat odborovou organizaci o zahájení výluky, o jejích cílech, rozsahu a důvodech alespoň tři pracovní dny předem. Tyto informace musí být doplněny jmenným seznamem zaměstnanců, jichž se výluka dotkne.

U zaměstnanců, vůči nimž byla zaměstnavatelem uplatněna výluka, se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Těmto zaměstnancům po dobu výluky přísluší náhrada mzdy dle zákoníku práce ve výši 60 % průměrného výdělku.

O nezákonnosti výluky rovněž rozhoduje v prvním stupni krajský soud, a to na základě určovací žaloby podané na návrh orgánu odborové organizace nebo státního zástupce. V případě nezákonné výluky přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Obdobně jako u stávky je v zákoně o kolektivním vyjednávání vymezen taxativně okruh případů nezákonné výluky, a to konkrétně v ustanovení § 28 KolVyj.

Výluka je ukončena, jakmile o tom rozhodne zaměstnavatel, který ji vyhlásil. Ukončení výluky musí neprodleně oznámit odborové organizaci a všem zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

Vzhledem k právní konstrukci, kdy zastavení práce v důsledku výluky jde k tíži zaměstnavatele, není z ekonomických důvodů na straně zaměstnavatele téměř možné a rozumné, aby toto krajní řešení využil. Z tohoto důvodu výluka představuje de facto obsoletní ustanovení zákona, protože v aplikační praxi neexistuje jediný případ jejího využití.<sup>116</sup>

### **Právní úprava výluky v SRN**

Výluka dle německé právní úpravy začíná prohlášením zaměstnavatele vůči dotčeným zaměstnancům nebo stávkujícím odborům. V německé právní úpravě je výluka charakterizována jako plánované vyloučení většího počtu zaměstnanců ze zaměstnání na základě vůle zaměstnavatele za účelem dosažení určitého

---

<sup>116</sup> viz HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 497

pracovněprávního cíle s úmyslem nadále zaměstnávat vyloučené zaměstnance po skončení výluky. Podobně jako je tomu u stávky, lze i u výluky rozlišovat několik jejích druhů. Německá právní úprava zná např. varovnou výluku, která má za cíl pouze upozornit protistranu na tuto možnost řešení sporu. Dalším druhem je útočná výluka, jedná se o výluku vyhlášenou zaměstnavatelem v rámci nátlakových prostředků, naproti tomu, pokud je výluka vyhlášena jako odpověď na stávku zaměstnanců, jedná se o výluku obranou. Podobně jako je tomu u nás, ani Spolková republika Německo nezná dosud jediný případ útočné výluky<sup>117</sup>. Výluku je možno dělit také podle toho, zda se dotkne celého závodu zaměstnavatele (Vollaussperrung) nebo pouze části závodu či odštěpných závodů (Teilaussperrung).

---

<sup>117</sup> viz PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht*. Köln: Schmidt, 2003, s. 275

## 4. Srovnání české a německé právní úpravy

Jak je patrné z předcházejících kapitol, je si česká a německá právní úprava kolektivní smlouvy v mnoha ohledech dosti podobná. V následujících řádcích této kapitoly se pokusím nastínit největší rozdíly mezi oběma právními úpravami a zmíním i shodné prvky právní úpravy.

Druhy kolektivních smluv jsou v obou zemích podobné, shodné je také to, že kolektivní smlouvu smí uzavřít pouze odborová organizace a toto právo není vyhrazeno jinému zástupci zaměstnanců. V Německu však může být uzavřena ještě podniková dohoda, kterou je možno upravit obdobné práva a povinnosti stran jako v kolektivní smlouvě, ale pouze pro jeden závod, oproti kolektivní smlouvě se však jedná o právní pramen nižší síly. Česká právní úprava shodný či obdobný institut nezná.

Kolektivní smlouva je u nás z hlediska obsahu a zmocnění pro její uzavření upravena v zákoníku práce. V německé právní úpravě nalezneme obdobná ustanovení ve zvláštním zákoně, kterým je zákon o kolektivní smlouvě. Postupu při uzavírání kolektivní smlouvy se v naší právní úpravě alespoň rámcově věnuje § 8 KoIVyj, v SRN není tento postup nijak upraven a závisí pouze na vůli smluvních stran.

K platnosti kolektivní smlouvy je shodně v obou zemích vyžadována písemná forma a podpisy smluvních stran na téže listině. Stejně je i v obou právních úpravách řešen rozpor mezi kolektivní smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně, v případě rozporu se k úpravě obsažené v kolektivní smlouvě v neprospěch zaměstnanců nepřihlíží.

Účinnost kolektivní smlouvy již není ve všech případech v obou právních úpravách bez rozdílu. Při přechodu závodu v naší právní úpravě zůstává v platnosti alespoň po předem danou dobu kolektivní smlouva platná a účinná u předchozího zaměstnavatele. V německé právní úpravě dochází v stejném případě k transformaci práv a povinností do jednotlivých individuálních smluvněprávních úprav. V našem právním řádu také není v souvislosti s kolektivní smlouvou znám institut okamžitého zrušení kolektivní smlouvy, zatímco v Německu je tento postup za určitých podmínek možný. Dalším rozdílem v účinnosti kolektivních smluv je německý institut tzv. dodatečného působení kolektivní smlouvy, kdy kolektivní smlouva nadále platí i po uplynutí své sjednané platnosti, v takovémto případě však může být zrušena

jednostranným úkonem. V naší právní úpravě není podobný institut znám, ačkoliv některé shodné prvky bychom mohli najít v případě zpětné účinnosti kolektivní smlouvy.

V Německu je upraven rejstřík kolektivních smluv, kde jsou evidovány všechny platné a účinné kolektivní smlouvy. U nás obdobný seznam kolektivních smluv existuje pouze pro kolektivní smlouvy vyššího stupně. Dle mého názoru je to škoda, protože veřejnosti dnes vůbec není známo kolik je uzavřeno kolektivních smluv a pokrytí pracovního trhu kolektivními smlouvami se pouze odhaduje.

Rozdíl je už v postavení odborové organizace, dle české právní úpravy se jedná o právnickou osobu sui genesis a v Německu má postavení právně nezpůsobilého spolku a procesní způsobilost získávají odborové organizace v SRN až díky zákonnému rozšíření této způsobilosti, obsaženému v § 10 ArbGG. Do 31. 12. 2013 bylo rozdílem i to, že vznik odborové organizace u nás byl upraven zvláštním zákonem (ZoSO) a německá právní úprava ohledně vzniku odborových organizací se opírá především o ustanovení Základního zákona SRN (ústavy). Tento rozdíl byl zrušením zákona o sdružování občanů setřen. Naopak současná česká právní úprava dle mého názoru dokonce otvírá možnost zrušit odborovou organizace nebo svaz zaměstnavatelů rozhodnutím soudu, a to konkrétně kombinací ustanovení § 268 NOZ a § 85 písm. a) ZŘS.

Dalším z rozdílů je pro Českou republiku typická situace, že kolektivní smlouva se vztahuje i na nečleny odborové organizace, kteří pracují u zaměstnavatele, u kterého je kolektivní smlouva uzavřena. V Německu se de iure vztahuje kolektivní smlouva pouze na členy odborové organizace, ale de facto díky principu rovného zacházení je situace velmi podobná té naší, tzn. se členy i s nečleny odborové organizace se zachází shodně.

Zcela rozdílné je řešení kolektivních pracovních sporů. Snad jediným podobným prvkem je naše řízení před zprostředkovatelem a německým narovnáním podle kolektivní smlouvy, kdy se v obou případech jedná o mediaci. Jinak je postup řešení sporů rozdílný i vzhledem k faktu, že Německo disponuje specializovanými pracovními soudy. Na našem řešení pracovních sporů však neshledávám žádné nedostatky. Musíme brát v úvahu, že Německo má přibližně 8x více obyvatel jak naše republika a vytíženost soudů je tedy vyšší než u nás a z tohoto důvodu má možná i německá soudní soustava specializované pracovní soudy. Spory z individuálních

pracovních sporů zvládají bez větších problémů řešit i naše civilní soudy. Právní ochranu zaměstnance jako slabší strany v individuálních pracovních sporech lze spatřovat v tom, že pracovněprávní spory nemůže rozhodovat samosoudce, ale vždy jde o senátní věci. Jako velké plus shledávám to, že řešení kolektivních pracovních sporů bylo naším právním řádem svěřeno osobě odlišné od soudu, zejména vzhledem k zásadě veřejnosti civilního soudního řízení a jako druhou výhodu vidím, že osobou zprostředkovatele nebo rozhodce ze seznamu vedeného Ministerstvem může být pouze někdo, kdo má vysokoškolské právnické nebo ekonomické vzdělání a zároveň se profesně angažuje v oblasti pracovního práva, k čemuž by soudce civilního soudu nemusel mít ve všech případech vzhledem k obvyklému nápadu případů řešených civilním soudem dostatek odborných zkušeností.

Právo na stávku vyplývá ze základního právního dokumentu státu, v našem případě z Listiny základních práv a svobod a v případě Německa ze Základního zákona (ústavy). V obou zemích je stávka koncipována jako krajní prostředek, bez rozdílu je také to, že stávku lze užít v obou státech pouze při sporu o uzavření nové kolektivní smlouvy. Shodný je také fakt, že přezkum zákonnosti stávky přísluší pouze soudu, a to v České republice civilnímu a v případě Německa pracovnímu soudu.

Podobná situace je i s výlukou, také se jedná o krajní prostředek řešení kolektivního pracovního sporu, který má k dispozici zaměstnavatel a shodná je i situace v tom, že ani v jedné ze zemí dosud neexistuje jediný případ, kdy by zaměstnavatel vyhlásil výlukou jako první, a tedy dle německé nauky klasifikovanou jako výlukou útočnou.

Velké pozitivum německé úpravy jistě spočívá v dlouholeté platnosti zákonů, které neprochází tak častými změnami jako je tomu v naší právní úpravě, i když v tomto bodě je nutno přihlížet k odlišnému historickému vývoji, který toto u nás neumožňoval. V německé právní úpravě je díky tomuto lze hovořit o větší právní jistotě a propracovanější problematice postavení odborových organizací, kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání. Těmto tématům se často věnuje i nauka a existuje celá řada judikatury pro tuto oblast. V naší právní úpravě naopak nyní panuje nejistota ohledně postavení odborových organizací díky novému občanskému zákoníku a přiměřenému použití ustanovení o spolku na odborové organizace.

## Závěr

Kolektivní smlouvy jsou v dnešní době často vnímány dosti negativně jako přežitek doby před sametovou revolucí, přesto i dnes má v naší právní úpravě tento pojem své místo a je stále využíván v pracovním životě.

Dle mého názoru i přes občas negativní nebo lhostejný názor veřejnosti na kolektivní smlouvy se jedná o velmi podstatný pramen právní úpravy pro pracovní právo. Domnívám se, že určitému zlepšení by mohl přispět registr kolektivních smluv, jak jej znají z Německa. Zejména pro větší přehlednost a možná by tím i skončili dohady médií o tom, jaké jsou počty členů odborových organizací a zda se v jejich případech dá stále mluvit o relevantním partnerovi pro ovlivňování pracovního trhu. Dle mého názoru je stále lepší dnešní podoba pracovního práva v tom, že minimální standardy jsou dány zákonem a zbytek práv a povinností stran je možno upravit pomocí kolektivní smlouvy.

Myslím si, že de lege ferenda by bylo dobré opětovně upravit v rámci občanského zákoníku vznik a podobu odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Protože nyní vyvstává v naší právní úpravě otázka, zda nový občanský zákoník spolu se zákonem o veřejných rejstřících vyřešily vznik a postavení odborových organizací dostatečně a zda některé změny, zejména zavedení mnohem širších povinností ohledně dokládání vzniku a existence odborových organizací, nejsou v rozporu se zákazem MOP č. 87 o nezasahování do vnitřních věcí odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, tento zákaz je obsažen v čl. 3 úmluvy. Další problém spatřuji ve formulaci § 3025, kde je uvedeno, že na odborové organizace se použijí přiměřeně ustanovení ohledně spolku, pokud to neodporuje povaze zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv. Toto řešení, které zákonodárce zvolil, mi nepřijde příliš šťastné vzhledem k tomu, že při bližším prozkoumání ustanovení týkajících se spolků dojdeme k závěru, že jsou pro odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nepoužitelná právě z důvodu rozporu s mezinárodními smlouvami (např. § 268 NOZ o zrušení spolku), kterými je Česká republika vázána.

Vzhledem k situaci, kdy ne v každé odborové organizaci působí nějaký právník, považuji současné ne zcela jasné zakotvení odborových organizací za nedostačující. Tento stav může vést dle mého názoru v budoucnu k nejasnostem.

Souhlasím s názorem některých autorů, že stávka by měla být užívána jako ultima ratio a z tohoto důvodu by mělo být zakotveno řízení před rozhodcem jako obligatorní prvek pro zákonnost stávky.

## **Přehled použitých právních předpisů**

### **České právní předpisy**

Listina základních práv a svobod, ústavní zákon č. 2/1993, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č.304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 221/ 1991 Sb., o vojácích, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů., ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštním řízení soudním

vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška MPSV č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů

usnesení vlády č. 922/2011, obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace, ve znění pozdějších předpisů

usnesení vlády č. 188/1998, legislativní pravidla vlády, ve znění pozdějších předpisů

### **Mezinárodní a evropské právní předpisy**

Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (vyhlášená pod č. 489/1990 Sb.)

Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (vyhlášená pod č. 470/1990 Sb.)

Úmluva MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání

Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a o úlevách, které jim mají být poskytnuty (vyhlášená pod č. 108/2001 Sb.)

Úmluva MOP č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem (vyhlášená pod č. 109/2001 Sb. m. s.).

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.)

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.)

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská sociální charta

Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců

Maastrichtská úmluva

Smlouva o fungování Evropské unie

Smlouva o Evropské unii

### **Právní předpisy Spolkové republiky Německo**

Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudu) ze dne 3. 9. 1953, ve znění pozdějších předpisů

Betriebsverfassungsgesetz (zákon o podnikovém řádu) ze dne 15. 1. 1972, ve znění pozdějších předpisů

Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník) ze dne 18. 8. 1896, ve znění pozdějších předpisů

Grundgesetz (základní zákon) ze dne 23. 5. 1949, ve znění pozdějších předpisů

Kündigungsschutzgesetz (zákon na ochranu před výpovědí) ze dne 10. 8. 1951,  
ve znění pozdějších předpisů

Tarifvertragsgesetz (zákon o kolektivní smlouvě) ze dne 9. 4. 1949, ve znění  
pozdějších předpisů

Mitbestimmungsgesetz (zákon o spolurozhodování) ze dne 4. 5. 1976, ve znění  
pozdějších předpisů

Kontrollrastergesetz Nr. 35 (zákon kontrolní rady č. 35) ze dne 20. 8. 1946, ve znění  
pozdějších předpisů

Zivilprozessordnung (občanský soudní řád) ze dne 12. 09. 1950, ve znění pozdějších  
předpisů

## Seznam zkratek

AKV	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudu)
ASO ČR	Asociace samostatných odborů České republiky
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz (zákon o podnikovém řádu)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník)
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
GG	Grundgesetz (základní zákon)
KoIVyj.	zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
LPS	Listina základních práv a svobod, ústavní zákon č. 2/1993, ve znění pozdějších předpisů
MPO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	zákon č. 89/2012 SB., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud
OSN	Organizace spojených národů
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
TGV	Tarifvertragsgesetz (zákon o kolektivní smlouvě)
ÚS	Ústavní soud
Úst.	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

VRPOFO	zákon č.304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů
VS	Vrchní soud
ZoSO	zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPO	Zivilprozessordnung (občanský soudní řád)
ZŘS	zákon č. 292 / 2013 Sb., o zvláštním řízení soudním

## Použitá literatura

### Knižní publikace:

ANDRES, Bedřich, Antonín HARTMANN, František ROUČEK a Jaromír SEDLÁČEK. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*. Díl 5. (§§ 1090 až 1341) Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha: Codex Bohemia, 1998, 1011 s. ISBN 80-85963-90-6.

BĚLINA, Miroslav, Věra BOGNÁROVÁ, Ljubomír DRÁPAL, Petr HŮRKA, Bohuslav KAHLE, Marie KALENSKÁ, Jan PICHRT, Věra ŠTANGOVÁ, Martin ŠTEFKO, Petr TRÖSTER a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

BEZOUŠKA, Petr a Lucie PIECHOWICZOVÁ. *Nový občanský zákoník: nejdůležitější změny*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 375 s. ISBN 978-80-7263-819-2.

ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 288 s., [9] s. obr. příl. ISBN 978-80-210-4797-6.

DÜTZ, Wilhelm. *Arbeitsrecht*. 4. neubearbeitete Aufl. München: Beck, 1999, XLI, 426 s. ISBN 3-406-44563-2

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce* in HRABCOVÁ, Dana. *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2.

HENSSLER, Martin, Heinz Josef WILLEMSSEN a Heinz-Jürgen KALB. *Arbeitsrecht Kommentar*. 4. Aufl. Köln: Schmidt, 2010, XXVI, 3247 s. ISBN 978-3-504-42661-3.

HŮRKA, Petr, Petr BEZOUŠKA, Jakub MORÁVEK, Zdeněk SCHMIED, Zuzana ŠUBERTOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 4. 2012. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Olomouc: ANAG, 2012, 1007 s. ISBN 9788072637270.

HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2

HRABCOVÁ, Dana. *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2.

HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku.* Praha: Nadace Friedricha Eberta, 1992, 57 s.

JAKUBKA, Jaroslav, Mária ANDRAŠČÍKOVÁ, Pavla HLOUŠKOVÁ a Eva HOFMANNOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2013. 7. aktualiz. vyd.* Olomouc: ANAG, 2013. *Práce, mzdy, pojištění.* ISBN 978-80-7263-796-6.

JEMELKA, Luboš a Jan BŘEŇ. *Zákon o sdružování občanů, zákon o právu shromažďovacím, zákon o právu petičním: s komentářem.* Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, X, 160 s. ISBN 9788073572792.

KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích,* in HRABCOVÁ, Dana. *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2.

PREIS, Ulrich. *Arbeitsrecht: Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht.* Köln: Schmidt, 2003, L, 853 s. ISBN 3-504-42652-7.

SCHWAB, Norbert a Stephan WETH. *Arbeitsgerichtsgesetz: Kommentar.* Köln: Schmidt, 2004, XXII, 2561 s. ISBN 3-504-42609-8.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Kolektivní vyjednávání v roce 2013*. Praha: Nakladatelství FORUM, s.r.o., 2013

TKÁČ, Vojtech a TOMEŠ, Igor. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-85431-66-1.

VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav KAHLE, Nataša RANDLOVÁ, Petr HŮRKA, Jiří DOLEŽÍLEK. *Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, xxvii, 772 s. ISBN 9788074780332.*

### **Odborné články:**

BUKOVJAN, Petr a ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 5/2011, str. 53-60

BUKOVJAN, Petr a ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 4/2012, str. 58- 59

BUKOVJAN, Petr a ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 3/2013, str. 52-58

CUC, Radek. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer, č. 10/2009, str. 20 – 21

HORECKÝ Jan. Pluralita tarifních smluv-Německo. Článek dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/pluralita-tarifnich-smluv-nemecko-85681.html>

ŠUBRT, Bořivoj. Nové možnosti obsahu kolektivní smluv podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha. Wolters kluwer, č. 11/2006, str. 29 -43

ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, č. 7-8/2006, str. 19 - 21,

ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy – příprava kolektivních smluv na rok 2008. *Práce a mzda*. Praha. Wolters kluwer, č. 11/2007, příloha str. 1-20

ŠUBRT, Bořivoj. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, č. 12/2007, str. 49 - 50,

Tisková zpráva MPSV. Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce. *Práce a mzda*. Praha: Wolters Kluwer, č 11/2008, str. 53-64

VOZÁBOVÁ, Eva. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele, *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer, č. 6/2007, str. 53- 59

VOZÁBOVÁ, Eva. Způsoby řešení kolektivních sporů – řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem. *Práce a mzda*. Praha. Wolters Kluwer č. 10/2007, str. 45- 49

#### **Judikatura:**

Rozsudek VS v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp, zn. 6 Cdo 94/94

Rozsudek VS v Praze ze dne 04. 11. 1993, sp. zn. 6 Cdo 4/93

Rozsudek NS ze dne 18. 9. 2007, sp. zn.21 Cdo 2843/2006

Rozsudek NS ze dne 16. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 223/2004

Rozsudek NS ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007

Rozsudek NS ze dne 11. 03. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1155/ 2002

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

Nález ÚS ze dne 10. 3. 2005, sp. zn. II. ÚS 493/04

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

### **Internetové zdroje:**

Seznam svazů ČMKOS dostupný na <http://www.cmkos.cz/svazy>

Seznam členských svazů ASO dostupný na <http://www.asocr.cz/cz/portal/clenove/?f=0>

HORECKÝ Jan. Pluralita tarifních smluv-Německo, článek je dostupný na <http://www.epravo.cz/top/clanky/pluralita-tarifnich-smluv-nemecko-85681.html>

Seznam kolektivních smluv vyššího stupně dostupný na <http://www.mpsv.cz/cs/3619>

Zpráva Spolkového ministerstva práce a sociální věcí ohledně všeobecně závazných kolektivních smluv dostupná na <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html>

Postup v řízení o určení rozhodce dostupný na [www.mpsv.cz/cs/2843](http://www.mpsv.cz/cs/2843)

Statutu RHSD ČR dostupný na <http://www.mpsv.cz/cs/6437>

Seznam odvětvových svazů Svazu průmyslu a dopravy ČR dostupný na webových stránkách <http://www.spcr.cz/odvetvove-svazy-3>

Webové stránky Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR dostupné na <http://www.kzps.cz/>

## **Abstrakt**

Cílem mé diplomové práce bylo shrnout stávající úpravu kolektivní smlouvy a zároveň i její předchozí vývoj. Současně jsem poukázala na stávající úpravu kolektivní smlouvy v podobě, v jaké je upravena ve Spolkové republice Německo.

K rozboru současného právní úpravy bylo třeba se hned v první části práce zabývat historickým vývojem samotného kolektivního práva. Dalším bodem bylo zakotvení kolektivního práva v českém právním řádu, které je ovlivněno evropským právem a mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika v této oblasti vázána.

Dále jsem se zabývala samotným pojmem kolektivní smlouvy a pojmů, které s ní souvisí, jako jsou subjekty kolektivních smluv, co může být obsahem kolektivní smlouvy, jaké jsou zákonné předpoklady pro platnost a účinnost kolektivních smluv, jejich uložením a seznámením zaměstnanců s obsahem uzavřených kolektivních smluv. V závěru této kapitoly jsem se pokusila shrnout význam kolektivních smluv na dnešním pracovním trhu.

Dalším souvisejícím prvkem s kolektivní smlouvou jsou kolektivní spory, proto jsem se zaměřila na jejich vymezení a možné postupy řešení kolektivních sporů včetně krajních prostředků, kterými jsou stávka a výluka.

V další části diplomové práce jsem provedla srovnání právních úprav kolektivní smlouvy v České republice a ve Spolkové republice Německo. Zabývala jsem se největšími rozdíly, které mezi oběma právními úpravami jsou, a uvedla jsem i příklady shodné právní úpravy.

V závěru své práce jsem poukázala na možné aplikační problémy související zejména se zrušením zákona o sdružování občanů a včlenění právní úpravy do nového občanského zákoníku, rozšíření evidenční povinnosti podle zákona o veřejných rejstřících. Dále jsem nabídla možnou inspiraci, kterou by naše právní úprava mohla čerpat z právní úpravy německé.

## Resumé

Das Ziel dieser Diplomarbeit war die Zusammenfassung der bestehenden Rechtsregelung von dem Tarifvertrag und zugleich die Entwicklung der Rechtsregelung von den Tarifverträgen. Ich habe gleichzeitig auf die bestehende Rechtsregelung des Tarifvertrags hingewiesen, wie diese Regelung in der Bundesrepublik Deutschland geregelt ist.

In den ersten Teil meiner Arbeit habe ich mich mit der historischen Entwicklung von dem Kollektivarbeitsrecht zu der Analyse der bestehenden Rechtsregelung befasst. Der nächste Punkt war die Verankerung des Kollektivarbeitsrechts in der tschechischen Rechtsordnung, die von dem europäischen Recht und von den internationalen Verträgen, durch die die Tschechische Republik in diesem Gebiet gebunden ist, beeinflusst wird.

Ich habe mich weiter mit dem einsamen Begriff von dem Tarifvertrag und mit den Begriffen befasst, die mit den Tarifvertrag zusammenhängen. Es geht vor allem über die Begriffe wie die Subjekte von den Tarifverträgen, was der Inhalt von Tarifvertrag sein kann, welche die gesetzliche Voraussetzungen für die Gültigkeit und Wirksamkeit des Tarifvertrags sind, die Speicherung des Tarifvertrags und die Bekanntmachung mit dem Inhalt der geschlossenen Tarifverträge. Am Schluss habe ich die Bedeutung der Tarifverträge für den heutigen Arbeitsmarkt versucht zusammenzufassen.

Das nächste mit dem Tarifvertrag zusammenhängende Element sind die Kollektivarbeitsstreitigkeiten, deswegen habe ich mich auf die Begrenzung der Kollektivstreitigkeiten und ihre mögliche Lösungen konzentriert. Dies beinhaltet die letztmögliche Mittel, die Streik und Aussperrung sind.

In den nächsten Teil der Diplomarbeit habe ich die Vergleichung der Rechtsregelungen des Tarifvertrags in der Tschechischen Republik und in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt. Ich habe mich mit den größten Unterschieden befasst, die zwischen beiden Rechtsregelungen sind, und ich habe die Beispiele der gleichen Rechtsregelung eingeführt.

Am Schluss meiner Diplomarbeit habe ich auf die möglichen Anwendungsprobleme hingewiesen, die vor allem mit der Auflösung des Gesetzes über die Vereinigung von den Bürgern und mit der Eingliederung der Rechtsregelung in dem neuen Bürgerlichen

Gesetzbuch, mit der Erweiterung von der Evidenzpflicht nach dem Gesetz über die öffentlichen Register zusammenhängen. Ich habe weiter die mögliche Inspiration angeboten, die unsere Rechtsregelung aus den deutschen Rechtsnormen schöpfen kann.

Klíčová slova:

kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva

Keywords:

collective bargaining, collective agreement