

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Karolína Bartáková

**Vývoj kolektivního pracovního práva na území
České republiky**

Rigorózní práce

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

Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3. června 2015

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že předloženou rigorózní práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Karolína Bartáková

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc. za jeho cenné rady, odborné připomínky a vstřícný postoj k mé práci.

ÚVOD	7
1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	12
1.1 POJEM, PŘEDMĚT A FUNKCE KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA	13
1.2 POSTAVENÍ KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA V SYSTÉMU PRÁVA	13
1.3 SUBJEKTY KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA	17
<i>1.3.1 Odborová organizace</i>	<i>18</i>
<i>1.3.2 Zaměstnavatel a zaměstnavatelské organizace</i>	<i>22</i>
2 PRAMENY KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA	23
2.1 ZÁKONÍK PRÁCE	25
2.2 ZÁKON O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ	27
2.3 KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	30
<i>2.3.1 Kolektivní smlouvy podnikové</i>	<i>31</i>
<i>2.3.2 Kolektivní smlouvy vyššího stupně</i>	<i>34</i>
3 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO DO VZNIKU ČESKOSLOVENSKA	36
4 VÝVOJ KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA V ČESKOSLOVENSKU	38
4.1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO V OBDOBÍ PRVNÍ REPUBLIKY 1918 – 1938	38
4.2 STAV KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA BĚHEM PROTEKTORÁTU ČECHY A MORAVA 1939 – 1945	45
4.3 POSTAVENÍ KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA V POVÁLEČNÉM OBDOBÍ 1945 – 1948	46

4.4	VÝVOJ KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA V LETECH 1948 - 1989..	47
4.5	GENEZE KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA PO ROCE 1989.....	53
5	SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA	61
6	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ.....	69
6.1	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ JAKO SOUČÁST SOCIÁLNÍHO DIALOGU ...	71
6.2	PROCES KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ.....	76
6.3	KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY.....	78
6.4	ŘEŠENÍ SPORŮ PŘI KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ.....	80
6.4.1	<i>Stávka</i>	87
6.4.2	<i>Výluka</i>	94
7	KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO V MEZINÁRODNÍCH SOUVISLOSTECH	96
	ZÁVĚR.....	107
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:.....	112
	SEZNAM ZKRATEK:	117
	SEZNAM PŘÍLOH.....	118
	PŘÍLOHA 1.....	119
	PŘÍLOHA 2.....	128
	NÁZEV PRÁCE V ANGLICKÉM JAZYCE	143

RESUMÉ.....	144
ABSTRAKT V ČESKÉM A ANGLICKÉM JAZYCE	146
KLÍČOVÁ SLOVA, KEY WORDS	147

Úvod

Téma této rigorózní práce, které je věnováno vývoji kolektivního pracovního práva, jsem si zvolila jako dlouholetá členka odborové organizace, kterou jsem se stala v roce 1993, v souvislosti s událostí, kdy v srpnu 1991, po pěti letech trvání pracovního poměru, jsem obdržela od zaměstnavatele výpověď z důvodu nadbytečnosti. Tuto výpověď dostala během hromadného propouštění nadpoloviční většina zaměstnanců našeho podniku. Vzhledem k tomu, že jsem sama zažila nejistotu, která silně působí na psychiku nás zaměstnanců, kdy jsme všichni cítili budoucí hrozbu propouštění, aniž by nás zaměstnavatel prostřednictvím odborové organizace informoval o svých budoucích záměrech, pochopila jsem, že je velmi důležitá fungující odborová organizace, která by účinně hájila zájmy zaměstnanců. Odborová organizace v našem podniku se po roce 1989 prakticky rozpadla, tudíž zájmy zaměstnanců neměl kdo chránit a absence fungující odborové organizace dovozovala prakticky nekontrolovatelné zacházení se zaměstnanci. Z tohoto důvodu, jsem se rozhodla, jako téma mé práce zvolit vývoj kolektivního pracovního práva na území naší republiky.

Má rigorózní práce je rozdělena do sedmi kapitol. První kapitola se věnuje pojmu kolektivního pracovního práva, subjektům kolektivního pracovního práva a dále pramenům kolektivního pracovního práva. K pochopení celkové problematiky kolektivního pracovního práva, které tvoří nedílnou součást pracovního práva, je důležité zabývat se jeho postavením v systému práva a jeho charakteristikou. Z tohoto důvodu je první část rigorózní práce věnována obecným otázkám kolektivního pracovního práva, jeho pojmu, předmětu a funkci, jeho postavení v systému práva a v neposlední řadě i subjektům kolektivního pracovního práva, tedy odborové organizaci a zaměstnavateli a zaměstnavatelským organizacím.

Prameny kolektivního pracovního práva se zabývá kapitola druhá. Jako nejdůležitější pramen kolektivního pracovního práva je považován zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, kde je zakotveno právo na koaliční svobodu zaměstnanců a zaměstnavatelů, s cílem ochránit jejich hospodářské zájmy. Dalším významným pramenem kolektivního pracovního práva je zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který nově upravuje vznik odborových organizací a jejich konfederací, namísto zrušeného zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Velmi významný je zákon

č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kterým se řídí působnost odborových organizací u zaměstnavatelů, včetně jejich práv a povinností. Neméně důležitý pramen kolektivního pracovního práva je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, jenž reguluje procesní otázky uzavírání kolektivních smluv a řešení kolektivních pracovních sporů. Pramenem kolektivního pracovního práva jsou samozřejmě i samotné kolektivní smlouvy, ale jen v jejich normativní části, tedy v té části, která zakládá nároky jednotlivým zaměstnancům, které jsou vymahatelné soudně - jedná se např. o ustanovení, která upravují mzdové nároky zaměstnanců. Tato kapitola se rovněž věnuje mezinárodním pramenům kolektivního pracovního práva a pramenům evropského pracovního práva.

Hlavní část rigorózní práce popisuje vznik a vývoj kolektivního pracovního práva na území České republiky od doby Rakouska-Uherska, přes utváření kolektivního pracovního práva v Československu za První republiky, během Protektorátu Čechy a Morava, dále sleduje postavení kolektivního pracovního práva v poválečné době, až do roku 1948. Rigorózní práce se zároveň zabývá vývojem kolektivního pracovního práva v letech 1948 – 1989. Tento oddíl uzavírá geneze kolektivního pracovního práva po roce 1989. Stěžejní část této práce je tedy obsažena v kapitolách tři až pět, které se věnují vývoji kolektivního pracovního práva na území České republiky. Kapitola třetí se zabývá kolektivním pracovním právem do vzniku Československa a zavede nás do Rakouska-Uherska, kdy v roce 1862 vznikl odborový spolek Typografia, kapitola je uzavřena vznikem Československé republiky v roce 1918. Práce dále sleduje vývoj kolektivního pracovního práva v Československu za období První republiky, kdy byl přijat zákon č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, tzv. „gentský systém“, který měl čelit nezaměstnanosti. Gentský systém byl systémem podpor v nezaměstnanosti, kterým se přenášela povinnost vyplácet nezaměstnaným peněžitou podporu na odborové organizace, namísto státních orgánů. Čtvrtá kapitola pokračuje postavením kolektivního pracovního práva během Protektorátu Čechy a Morava, kdy vzhledem k mimořádné situaci, ve které se československý stát po Mnichovu vyskytl, došlo k zásadnímu porušení základních československých ústavních norem. Tento stav byl definován jako stav ústavní nouze, který Československo nezavinilo a jehož příčiny československá ústava z roku 1920 nepředvíдалa, a proto ani neposkytovala odpovídající prostředky, jak jej řešit. Závažný pomnichovský stav československého

státu však nebyl zdaleka jen právním problémem, ale nesl s sebou rozsáhlé změny v politickém, sociálním a hospodářském systému, který panoval na území České republiky během II. světové války. Vývoj kolektivního pracovního práva v této době samozřejmě stagnoval, do pracovního zákonodárství byla v letech fašistické okupace vnesena řada fašistických nařízeních, jako např. nucená práce a některé skupiny obyvatel byly v důsledku svého původu likvidovány. Rigorózní práce pokračuje postavením kolektivního pracovního práva v poválečném období, kdy se Československo jen těžko vzpamatovávalo z válečných ztrát na lidských životech, ale zároveň i ztrát hospodářských. Pracovní zákonodárství se v této době jen pomalu zotavovalo z válečné stagnace, avšak později vlivem probíhajícího boje o politickou moc ve státě dochází v legislativě opět ke stagnaci. Vývoj kolektivního pracovního práva pokračuje lety 1948 – 1989. Po roce 1948 došlo postupně k nahrazování starých zákonů novými, avšak v padesátých letech minulého století vládnoucí moc silně manipulovala pracujícími a vývoj kolektivního pracovního práva opět ustrnul. Uzavíraly se kolektivní smlouvy, které zavazovaly ke splnění a překročení podnikových plánů, ale byly vlastně jen rozsáhlými deklamacemi závazků tehdejšího politického zřízení. Drobný posun ve vývoji kolektivního pracovního práva se projevil až po roce 1975, kdy byl novelou zákoníku práce položen základ pro vznik rozhodčích komisí. Tuto kapitolu uzavírá geneze pracovního práva po roce 1989, kdy docházelo k postupnému zavádění smluvního principu do pracovního práva. Bylo přijato několik nových zákonů, které ovlivnily charakter pracovněprávních vztahů, zejména v kolektivním pracovním právu. Jednalo se o zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákonem č. 3/1991 Sb., byl novelizován zákon č. 120/1990 Sb., který upravoval některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli i zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který byl dále měněn a doplňován. Zákoník práce byl změněn zákonem č. 155/2000 Sb., touto novelou bylo zakotveno posílení práva zaměstnanců na informace, na základě harmonizace pracovněprávních předpisů s předpisy Evropské unie, dále byla uzákoněna zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a povinnost komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Byla provedena také úprava pracovní doby i dovolené, došlo i ke zkvalitnění bezpečnosti práce, pro zajištění vyšší úrovně bezpečnosti práce a ochrany zaměstnanců. Novelami již však nebylo možné přizpůsobit zákoník práce požadované

úrovni společenských a ekonomických vztahů i mezinárodních trendů pracovního práva. Nezbytnost nové právní úpravy byla tedy nevyhnutelná, neboť zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 1966, byl za dobu své platnosti čtyřicet sedmkrát změněn a další jeho novelizace by již nebyla účelná. Bylo třeba, aby nový zákoník práce pružněji reagoval na situace, které mohou nastat mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Starý zákoník práce byl postaven na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, novým zákoníkem práce bylo nutné dosáhnout větší liberalizace, neboť hlavní koncepční požadavky nového zákoníku práce byly postaveny na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“, při zachování dosažené úrovně ochrany práv a sociálních standardů zaměstnanců.

Obsah páté kapitoly je věnován současné právní úpravě kolektivního pracovního práva až do letošního roku. Tato část práce se zevrubně zabývá charakteristikou kolektivního vyjednávání, rovněž se věnuje procesu kolektivního vyjednávání a osvětluje význam kolektivního vyjednávání mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy, kterými jsou na jedné straně zaměstnavatel nebo kolektiv zaměstnavatelů a na opačné straně odborová organizace. Práce popisuje řešení kolektivních pracovních sporů, tedy sporů mezi zaměstnatelem a odborovou organizací, která zastupuje kolektiv zaměstnanců nebo spory mezi odborovým orgánem vyššího stupně a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.

Kapitola šestá popisuje kolektivní pracovní právo v mezinárodních souvislostech, s důrazem na význam Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které byly přijaty spolu s Všeobecnou deklarací lidských práv Valným shromážděním Organizace spojených národů a zároveň vyzdvihuje důležitý obsah úmluv Mezinárodní organizace práce i legislativy Evropské unie, které se týkají kolektivního pracovního práva.

Hlavní hypotéza této rigorózní práce je dostatečnost stávající úpravy a nepotřebnost uzákonění nového předpisu o stávce a výluce, neboť tyto vztahy jsou zákonem o kolektivním vyjednávání regulovány dostatečně.

Další stanovená hypotéza má prokázat, že není nutná novela zákona o kolektivním vyjednávání, protože zákon o kolektivním vyjednávání je upraven vyčerpávajícím způsobem.

Následující domněnka, k jejímuž ověření by mělo v textu této práce dojít, se týká vlivu odborů na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, je či není přímo úměrný k velikosti členské základy odborové organizace, nebo zda záleží spíše na schopnosti vyjednávání zástupců odborů.

Závěrečná hypotéza, která má být v této práci potvrzena, vyjadřuje názor, že omezení vlivu odborové organizace na projednávání a spolurozhodování by mělo negativní vliv na politiku zaměstnanosti.

Kolektivní pracovní právo je pojem, se kterým se velmi často setkává každý jedinec v postavení zaměstnance nebo zaměstnavatele. Podrobné seznámení s kolektivním pracovním právem je velmi důležité zejména pro zaměstnance, neboť pouze znalost dané problematiky mu může pomoci k využití všech práv, ale i k dodržení všech povinností v pracovněprávních vztazích. Je proto podstatné, aby každý zaměstnanec, ale i zaměstnavatel měl alespoň základní znalosti této problematiky.

Nástrojem kolektivního pracovního práva je především sociální dialog, který je zásadní součástí kolektivního vyjednávání. Kolektivní pracovní právo si vydobylo v systému pracovního práva významné postavení a má zásadní vliv na úpravu pracovněprávních vztahů, zlepšení pracovního prostředí i pracovních podmínek.

Jak již bylo uvedeno výše, volba tématu mé rigorózní práce souvisí s mým zájmem o kolektivní pracovní právo. Toto právní odvětví je pro mne velmi přitažlivé, protože se v něm specifickým způsobem prolínají odvětví soukromého i veřejného práva a zároveň se mě denně dotýká z mého postavení zaměstnance, ale i člena a funkcionáře odborové organizace - Základní odborové organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací, evidenční číslo 20-0263-3109.

Cílem této rigorózní práce bylo podat ucelený pohled na historický vývoj kolektivního pracovního práva se zaměřením na jeho současný stav.

V práci používám pro pochopení problematiky metodu popisnou, dále používám metodu analytickou a historickou. Metodu komparativní, například s vývojem kolektivního pracovního práva v jiných postsocialistických zemích nepoužívám, neboť Československo, resp. Česká republika měla do té míry specifický vývoj, že případné srovnání by v řadě otázek vedlo k absurdním závěrům.

Práce reprezentuje právní stav od konce 19. století do konce června 2015.

1 Kolektivní pracovní právo

Kolektivní pracovní právo, jak uvádí Petr Tröster, upravuje kolektivní pracovní vztahy, které nazýváme též vztahy průmyslové. Kolektivní pracovní vztahy jsou vztahy mezi orgány, které zastupují kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů, eventuálně jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.¹

Kolektivní právo zahrnuje, podle současné teorie, soubor norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovních vztahů obsažených zpravidla v kolektivních smlouvách. Kolektivními pracovněprávními vztahy rozumíme vztahy mezi orgány zastupujícími kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů nebo jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.²

Kolektivní pracovní právo se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a zároveň ho doplňuje, takže spolu tvoří harmonický celek. Kolektivní pracovní právo podle Petra Trösterera bývá označováno jako samostatná právní oblast, protože kolektivní pracovní smlouvy nejsou stanoveny veřejnou mocí, ale tvoří je skupiny jednotlivců, kterým k tomu zákon poskytuje právní sílu.³ Součástí kolektivního pracovního práva je jednak soubor norem, které jsou výsledkem smluvně-právních jednání subjektů kolektivních právních vztahů, kterými jsou především normativní části kolektivních smluv, tak i tzv. ochranné právo. Smluvní část kolektivního pracovního práva řadíme do práva soukromého, naopak ochranné právo, jako je ochrana zájmů kolektivů zaměstnanců i zaměstnanců samotných, participace na řešení důležitých pracovních a mzdových podmínek, organizační změny nebo podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přičleňujeme k právu veřejnému.⁴ Kolektivní pracovněprávní vztahy, především jejich hmotněprávní stránku upravuje zákoník práce a také

¹ TRÖSTER, Petr. Hlava XXIV. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 443.

² TRÖSTER, Petr. Hlava XXIV. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 443.

³ TRÖSTER, Petr. Hlava XXIV. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 444.

⁴ TRÖSTER, Petr. Hlava XXIV. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 444.

zákon o kolektivním vyjednávání, který řeší především procesně-právní stránku těchto vztahů, a který také stanoví i subsidiární použití zákoníku práce. Z věcného hlediska kolektivní pracovní právo zahrnuje právo na koaliční svobodu, kolektivní smlouvy a v krajním případě také právo pracovního boje, jako stávky nebo výluky. Dále kolektivní pracovní právo zahrnuje též formy participace zaměstnanců na řízení činnosti zaměstnavatele.⁵

1.1 Pojem, předmět a funkce kolektivního pracovního práva

Kolektivní pracovní právo je součástí práva pracovního a pracovní právo je samostatné odvětví právního řádu České republiky. Kolektivní pracovní právo tvoří souhrn právních vztahů, které vznikají mezi kolektivy zaměstnanců a sdruženími zaměstnavatelů, případně jednotlivými zaměstnavateli. Kolektivní pracovní právo představuje souhrn právních norem, kde je jedním ze subjektů kolektivní subjekt.

Předmětem kolektivního pracovního práva je ochrana a zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců a dále bezpečnost práce, hygiena práce, která se zabývá ochranou zdraví zaměstnanců v souvislosti s jejich pracovní činností, pracovní režim, zajištění zaměstnanosti, pomoc zaměstnavatele při organizačních změnách a doplňkové sociální fondy a služby.

1.2 Postavení kolektivního pracovního práva v systému práva

Pracovní právo je nejen v České republice, ale i v naprosté většině ostatních zemí považováno za samostatné právní odvětví, jak uvádí ve své stati Miroslav Bělina: „*Jeho samostatnost, je však relativní v tom směru, že všechna právní odvětví jsou navzájem propojena řadou vazeb a vztahů, takže tvoří subsystémy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.*“⁶ Jedná se o relativně samostatný soubor právních norem, který upravuje vztahy mezi lidmi, při uskutečňování závislé práce a dále vztahy s nimi bezprostředně souvisejícími. Pracovní právo je také realizací práva na svobodnou volbu povolání, zakotveného v Listině základních práv a svobod.

⁵ BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2004. 656 s. ISBN 80-89085-28-8. s. 611.

⁶ BĚLINA, Miroslav. Hlava I. Pojetí pracovního práva a jeho pojetí v systému práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s 5.

Typické pro pracovní právo je, že upravuje vztahy, v nichž se vykonává práce, která je svobodná (zaměstnanec ji vykonává dobrovolně), závislá (zaměstnanec je řízený zaměstnavatelem), námezdní (zaměstnanec pobírá za vykonanou práci mzdu nebo plat) a je prováděna osobně (zaměstnanec je při výkonu práce nezastupitelný).⁷ Pracovní právo se v České republice též tvoří v rámci mezinárodních vazeb, které jej významně ovlivňují. Zejména od 1. května 2004, kdy se Česká republika stala členem Evropské unie a zavázala se tak plnit povinnosti týkající se uvedení právního řádu do souladu s právem aplikovaným v rámci členských zemí Evropské unie, tak jak to ve své práci shrnuje Jaromír Zrůtký.⁸ Pramenem pracovního práva jsou mimo zákoníku práce, Ústavy a Listiny základních práv a svobod, směrnice a Nařízení rady ES dotýkající se otázek výkonu práce a dále mezinárodní smlouvy, především ratifikované úmluvy Mezinárodní organizace práce. Jedná se zejména o úmluvy směřující k minimálnímu věku zaměstnanců a zákazu výkonu některých prací mladistvými, zákazu nucené práce, dále se jedná o úpravu pracovní doby, minimální mzdy a ochrany mzdy, odškodňování pracovních úrazů, práva na odborové sdružování a kolektivní vyjednávání, bezpečnost práce apod.⁹ Vztah komunitárního a vnitrostátního práva se řídí následujícími obecnými zásadami. První zásada je bezprostřední použitelnost komunitárního práva. Druhá zásada vyjadřuje přednost komunitárního práva před právem vnitrostátním. Použití těchto zásad v praxi znamená, že komunitární právo utváří přímé právní vztahy mezi právními subjekty uvnitř státu, tedy v oblasti sekundárního práva a má na řízení Evropské unie přímý a aplikovatelný účinek, přičemž Evropský soudní dvůr přiznává tento účinek za určitých okolností i směrnicím Evropské unie. Aplikace zásady přednosti komunitárního práva před právem vnitrostátním vyjadřuje v případě rozporu mezi komunitárním a vnitrostátním právem přednost práva komunitárního. Je důležité poznamenat, že české pracovní právo odpovídá požadavkům práva Evropské unie.¹⁰ Z orgánů a organizací utvářející prostředí v oblasti pracovního práva v České republice lze například jmenovat Evropskou radu zaměstnanců a jako příklad stěžejních

⁷ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. s. 16.

⁸ ZRUTSKÝ, Jaromír. Harmonizace s právem ES. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2000, roč. 8, č. 4, s. 10-11. ISSN 1210-4817. DOI: ISSN 1210-4817.

⁹ GALVAS, Milan a PRUDILOVÁ, Miloslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. vi, 378 s. Právo pro denní praxi. ISBN 80-251-0523-7. s. 2.

¹⁰ GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005. vi, 378 s. Právo pro denní praxi. ISBN 80-251-0523-7. s. 5.

dokumentů v oblasti pracovního práva, které jsou závazné pro Českou republiku lze uvést Evropskou sociální chartu a Evropskou úmluvu o lidských právech.

Kolektivní pracovní právo je součástí pracovního práva, které je samostatným právním odvětvím a bývá označováno jako autonomní právní oblast. Právo kolektivní smlouvy, smluvní část kolektivního pracovního práva, řadíme do práva soukromého, naopak ochranné právo, do kterého patří ochrana zájmů kolektivu zaměstnanců, a zaměstnanců samotných řadíme k právu veřejnému.

Miroslav Bělina polemizuje, že je v České republice problém vztahu občanského a pracovního práva mnohem citlivější, díky historickému vývoji po roce 1948. Socialistická ekonomika totiž nepřipouštěla smluvní volnost, ani nedávala prostor kolektivnímu vyjednávání. Ideologická koncepce vycházela z úzu, že práce není zboží a tudíž nemůže být upravena právem občanským. Zákoník práce, přijatý v roce 1965, sice zaznamenal kodifikaci pracovněprávní úpravy, ale také přinesl naprosté odtržení pracovního práva od práva občanského. Kodifikace pracovního práva v té podobě, jak byla provedena v bývalém Československu, znamenala úpravu všech obecných institutů v zákoníku práce, i když se v celé řadě případů jednalo o parafrázování občanského zákoníku. Subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy bylo vyloučeno. Vztah občanského a pracovního práva byl tímto způsobem deformován, zákoník práce byl koncepčně postaven jako kogentní norma, která prakticky vyloučila smluvní, a to jak individuální, tak kolektivní vyjednávání a nepřipustila smluvní svobodu.¹¹ Zásadní rozdíl mezi pracovním právem a právem občanským spočívá ve veřejnoprávních zásadách do smluvních vztahů, jimiž dochází k výraznému omezení smluvní volnosti. Individuální smluvní svoboda je navíc omezena i kolektivní vůlí, tj. kolektivními smlouvami, které jsou v České republice pramenem práva. Základní znak, který odlišuje pracovní smlouvu od smlouvy občanské, je ten, že pracovní smlouva upravuje závislou práci a vytváří vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde zaměstnavatel má dominantní postavení. Pracovní právo spíše upravuje vztah, který vzniká na základě pracovní smlouvy, než samotné pracovní smlouvy. Občanské nebo obchodní právo více upravuje jednotlivé typy smluv, naproti tomu pracovní právo spíše reguluje právní vztah z pracovní

¹¹ BĚLINA, Miroslav. Hlava I. Pojetí pracovního práv a jeho pojetí v systému práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s 7.

smlouvy vzniklý, tedy pracovní poměr. Pracovní smlouvy vytvářejí zvláštní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi. Zaměstnanec musí práci pro zaměstnavatele konat osobně, nemůže se nechat zastoupit a zakládá zvláštní závazek loajality vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel má naopak povinnost chránit zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci. Zaměstnavatel má oprávnění jednostranně určovat pracovní podmínky, a to prakticky bez ujednání smluvními stranami; jedná se o stanovení a rozvržení pracovní doby a čerpání dob odpočinku, včetně dovolené na zotavenou. Potřebné je také se zmínit o dalších dvou zvláštnostech pracovních smluv. První z nich je nestejná vyjednávací síla mezi smluvními stranami, která v pracovním právu vede k intervenci zákonodárce ve směru k ochraně zaměstnance před nepříznivými sociálními dopady. Druhou zvláštností je, že individuální pracovní smlouvy jsou podřízené kolektivním smlouvám, tyto kolektivní smlouvy nemusí být odsouhlaseny všemi zaměstnanci, v tomto případě se jedná se o kolektivní smlouvy podnikové, dokonce ani kolektivní smlouvy vyššího stupně také nemusí odsouhlaseny všemi zaměstnavateli. Navíc je potřeba zdůraznit, že kolektivní smlouvy dopadají na zaměstnance, kteří vůbec nejsou členy odborů.¹² Zákoník práce je speciálním předpisem, který doplňuje předpis obecný (občanský zákoník), platí tedy zásada *Lex specialis derogat generali*. V případě, že ze dvou ustanovení, případně dvou skupin ustanovení právních předpisů či ze dvou různých právních předpisů má jeden ve vztahu k druhému povahu předpisu podpůrného, hovoříme o subsidiaritě. Znamená to, že tento subsidiární předpis (občanský zákoník) lze použít jen podpůrně, tedy tehdy, neupravuje-li příslušnou otázku předpis druhý, který v tomto vztahu má povahu předpisu speciálního (zákoník práce). Zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem (občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně (podpůrně) platným vůči (ve vztahu k) ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům). Předpisy upravující tato odvětví (tyto ostatní soukromoprávní předpisy) mají zásadně přednost, avšak neupravují-li určitou otázku, nastupuje obecná občanskoprávní úprava. Podle Heleny Barancové se nabízí následující řešení: „*možný budoucí model pracovního práva by mohl spočívat v tom, že všeobecná část zákoníku práce by se zredukovala na minimum, které bude*

¹² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. xxxiii, 539 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-672-5. s. 8-11.

*nevyhnutelné zachovat, z hlediska specifík pracovního práva Ostatní část všeobecných ustanovení by byla obsažena v občanském zákoníku.*¹³

Miroslav Bělina také zaznamenává v článku „Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva“, že kolektivní pracovní právo vzniklo emancipací pracovního práva. Také v kolektivních smlouvách vzniká v kontinentálním právním systému nový pramen práva. Smluvní svoboda není v pracovním právu omezena jen veřejnoprávní zákonnou regulací. Individuální smluvní svoboda je v pracovním právu omezena také kolektivní vůlí, tedy kolektivními smlouvami. Podřízení se individuální smluvní volnosti – kolektivní smlouvě je charakteristickým odlišujícím znakem pracovněprávní úpravy od občanského práva. Kolektivní smlouvy jsou navíc v České republice, ale i ve většině zemí pramenem práva. Obecně platí, že v individuální pracovní smlouvě nelze sjednat pro zaměstnance méně výhodné pracovní a mzdové podmínky, než vymezuje kolektivní smlouva, jedná se tedy o podstatné omezení smluvní svobody. Individuální pracovní smlouvy jsou podřízeny kolektivním smlouvám. Samozřejmě, že existují a do budoucna budou existovat i smluvní vztahy, které jsou zčásti na hranici pracovního a občanského nebo pracovního a obchodního práva. Dochází tak k vzájemnému prolínání, ale i zřetelnému ovlivňování smluvních typů v rámci celého soukromého práva. Ovšem základní rozlišení a zvláštnost závislé činnosti by měla být i do budoucna vyhrazena pracovněprávní úpravě.¹⁴

1.3 Subjekty kolektivního pracovního práva

Subjektem kolektivních pracovněprávních vztahů mohou být podle Milana Galvase jen ti komu právní normy pracovního práva svěčily právní subjektivitu, tj. fyzické nebo právnické osoby, které jsou způsobilé mít práva a povinnosti, tedy být subjektem (nositelem) práv a povinností z kolektivních pracovněprávních vztahů.¹⁵

¹³ BARANCOVÁ, Helena. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. *Právnik: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 1998, roč. 137, č. 4, s. 290-299. ISSN 0231-6625. DOI: ISSN 0231-6625.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav. *Acta Universitatis Carolinae: Iuridica: Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva*. Praha: Karolinum, 2007, roč. 53, 3-4. ISSN 0323-0619. s. 7-21.

¹⁵ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 31.

Tyto subjekty kolektivního pracovního práva mají odlišné funkce podle hledisek jaká práva a povinnosti pracovněprávní předpisy s nimi spojují a v jakém rozsahu.

Nejdůležitější postavení v kolektivních pracovněprávních vztazích mají odbory, kterým zákonodárce svěřil nejrozsáhlejší práva spojená s výkonem práva kolektivního vyjednávání. Významný subjekt kolektivního pracovního práva je stát, který v kolektivních pracovních vztazích představuje důležitou funkci - legislativou upravuje obsah a rozsah vztahů, které v rámci kolektivního práva vznikají, a výkonem soudnictví ochranu těchto práv zaručuje. Dalším subjektem kolektivního pracovního práva jsou zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace, dále jsou to zaměstnanci, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Jak v kapitole „Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů“ uvádí Věra Bognárová je zvláštností kolektivního pracovního práva, že ne všechny subjekty mají současně právní subjektivitu. Právě rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP mají v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, tedy jsou schopní být účastníky pracovněprávních vztahů, přesto u nich chybí způsobilost k právním úkonům, tj. způsobilost nabývat práv a povinností vlastními právními úkony, nemají právní odpovědnost za protiprávní jednání ani procesní způsobilost, tedy způsobilost být účastníkem procesních řízení a vystupovat v jednání v pracovních sporech.¹⁶

1.3.1 Odborová organizace

Česká republika má zakotveno právo odborově se sdružovat v článku 27 Listiny základních práv a svobod („dále jen LZPS“), který upravuje právo každého člověka svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dále je v článku 27 LZPS uvedeno, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodnění některých z nich v podniku nebo odvětví. Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, pouze jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Listina

¹⁶ BOGNÁROVÁ, Věra. Hlava XXV. Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 452.

základních práv a svobod také zakotvuje právo na stávku za podmínek stanovených zákonem, je zde též uvedeno, že právo na stávku nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

Vznik odborových organizací a jejich konfederací je nově upraven zákonem 89/2012 Sb., občanský zákoník, („dále jen NOZ“), v souladu s § 3025 odst. 2 NOZ odborová organizace vznikne den následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejím založení. NOZ provedl řadu změn týkajících se právnických osob. Z pohledu kolektivního pracovního práva jsou nejpodstatnější změny související se zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Podle obecné normy, obsažené v přechodném ustanovení § 3045 NOZ se sdružení podle zák. č. 83/1990 Sb., považují za právnickou osobu sui generis, v podobě tzv. spolku. Jak uvádí Vít Samek, vede toto ustanovení NOZ k mylnému výkladu, že i odborové organizace se považují za spolky. Aplikace výše uvedené obecné právní úpravy v § 3045 týkající se přeměny občanských sdružení na spolky je však podle ustanovení § 3046 odst. 1 NOZ ve vztahu k odborovým organizacím vyloučena. Pro odborové organizace platí v souladu s nadřazenou ústavněprávní a mezinárodněprávní úpravou zvláštní ujednání, podle kterých se odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizačních jednotek evidovaných podle zák. č. 83/1990 Sb. považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Odborové organizace jsou tedy stále občanská sdružení ve smyslu článku 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že právo na svobodné sdružování je zaručeno, a každý má právo se spolu s jinými sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích s tím, že detailní právní úprava týkající se odborových organizací je nyní obsažena v novém občanském zákoníku a pokud jde o evidenci odborových organizací v zákoně 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů.¹⁷

Zákonná úprava odpovídá specifické povaze zástupců zaměstnanců vymezené v mezinárodních smlouvách o svobodě odborového sdružování ratifikované Českou

¹⁷ SAMEK, Vít. Důsledky přijetí nového občanského zákoníku pro postavení odborových organizací. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, s.r.o., 2014, 125 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4652-0. s. 65-66.

republikou, které mají přednost před českými zákony - zejména je to Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat vyhlášená pod č. 489/1990 Sb. Postavení odborových orgánů a organizací upravují tyto mezinárodní smlouvy a dokumenty: Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt hospodářských, sociálních a kulturních práv, Evropská sociální charta, Úmluvy Mezinárodní organizace práce – již výše zmíněná Úmluva č. 87 z 9. července 1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, Úmluva č. 98 z 1. července 1949, o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat a Úmluva č. 154 z 20. června 1981, o podpoře kolektivního vyjednávání.

Tato práce se zabývá úvahou, zda vliv odborů na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, je či není přímo úměrný k velikosti jeho členské základny nebo zda záleží spíše na schopnosti vyjednávání zástupců odborové organizace. Podle mého názoru, vycházejícího z mé vlastní zkušenosti se nelze přiklonit ani k jedné z těchto variant. Vždy záleží i na povaze zaměstnavatele a jeho vlastního zájmu na stanovení příznivějších pracovních podmínek. Tam kde má odborová organizace silnou členskou základnu, ale její zástupci mají pouze průměrné nebo žádné vyjednávací schopnosti, nevyjedná odborová organizace zpravidla žádné významné zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Toto vím především z vlastní zkušenosti, neboť členskou základnu naší odborové organizace tvoří převážně ženy. Ženy jsou samozřejmě i členky našeho vyjednávacího týmu o uzavření kolektivní smlouvy a zřejmě proto nemá naše odborová organizace valný úspěch při kolektivním vyjednávání. Ženy jsou obecně ve vyjednávání méně razantní než muži, zvláště pokud stojí v tomto vyjednávání proti mužům, tak jak je to v našem případě. Bojíme se vyjednávat tvrdě, neboť to není ani v naší povaze a tak je pro nás velmi obtížné oponovat zaměstnavateli (mužům). Bohužel naše odborová organizace má i slabou členskou základnu, takže došlo ke kombinaci všech aspektů, které negativně ovlivňují uzavření kvalitní kolektivní smlouvy. Odborová organizace, která má silný vyjednávací tým, který se nebojí tvrdého vyjednávání a zároveň má cit pro užití jeho intenzity, zvláště umí-li tento vyjednávací tým užívat argumenty, aniž by vyhrožoval stávkou, může dosáhnout výborných výsledků. Stejně tak může výborných výsledků dosáhnout vyjednávací tým odborové organizace, který byť není perfektní vyjednávač, ale má za sebou silnou členskou základnu, zvláště pokud je tato členská základna jednotná. Hypotéza týkající se toho,

zda vliv odborů na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, je či není přímo úměrný k velikosti jeho členské základy nebo zda záleží spíše na schopnosti vyjednávání zástupců odborové organizace, se nepotvrdila, neboť dle mého názoru jsou si obě varianty rovny. Podle mého mínění odbory nejvíce ztrácejí na síle kombinací aspektů, že neumí vyjednávat, chybí jim vůdčí osobnosti a ubývá členská základna.

Níže uvedené dokazuje, že hypotéza, týkající se názoru, kdy omezení vlivu odborové organizace na projednávání a spolurozhodování by mělo negativní vliv na politiku zaměstnanosti, byla potvrzena. Na základě ustanovení § 321 zákoníku práce dbají odborové organizace o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, upravuje v České republice zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje v souladu s právem Evropské unie zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Odborové organizace se tímto významně podílejí na politice zaměstnanosti, zejména v souvislosti s ust. § 7 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který stanoví: *„K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.“* Zejména tam, kde se jedná o hromadné propouštění, by mělo omezení vlivu odborové organizace na projednávání a spolurozhodování zásadní vliv na politiku zaměstnanosti. Věra Bognárová konstatuje, že zákoník práce v ustanovení § 320 umožňuje, aby s odborovými organizacemi byly projednávány návrhy pracovněprávních předpisů.

Odbory tímto mají značné právo podílet se na legislativním procesu.¹⁸ Tato hypotéza se tedy potvrdila.

1.3.2 Zaměstnavatel a zaměstnavatelské organizace

V České republice, jak již bylo výše zmíněno, zakotvuje právo na sdružování Listina základních práv a svobod, vznik zaměstnavatelských organizací a jejich asociací nově upravuje občanský zákoník z roku 2012.

V souladu s § 3025 NOZ se ustanovení nového občanského zákoníku o právnických osobách a spolku použijí na organizace zaměstnavatelů přiměřeně, jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Za nejdůležitější mezinárodní smlouvu považujeme výše uvedenou Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, která bude mít rozhodující vliv na výklad ustanovení NOZ. Úmluva MOP č. 87 z roku 1948 spolu s LZPS vyjadřují hodnoty zajišťující veřejný pořádek a představují tak kogentní normy vyšší právní síly, které mají v souladu s Ústavou aplikační přednost před zákonem.

¹⁸ BOGNÁROVÁ, Věra. Hlava XXV. Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 459.

2 Prameny kolektivního pracovního práva

Martin Štefko v kapitole Prameny pracovního práva hodnotí prameny práva jako pojem o několika významech. Teorie práva rozlišuje pramen práva ve formálním smyslu, tedy podle vnější formy právních norem a prameny práva v materiálním smyslu, podle zdroje obsahu těchto norem. Právní řád České republiky vychází z psaného práva a tvoří ho zákony a další obecně závazné právní předpisy, ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, nálezy Ústavního soudu a také prameny evropského komunitárního (unijního) práva.¹⁹

Nejdůležitějším pramenem českého kolektivního pracovního práva jsou ústavní zákony, tj. zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky a zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje právo na koaliční svobodu zaměstnanců a zaměstnavatelů s cílem ochránit jejich sociální a hospodářské zájmy. LZPS také zakotvuje právo na vznik odborových organizací nezávisle na státu, přičemž jejich omezování a zvýhodňování v podniku nebo v odvětví je nepřípustné a jejich činnost může být omezena jen na základě zákona, jestliže by takové opatření bylo v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu a bezpečnost státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

Pramenem práva na odborové sdružování je zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, kterým byl zrušen zákon č. 83/1990 Sb., o svobodě sdružování. Dalším pramenem práva týkající se odborového sdružování je zák. č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, tento zákon souvisí se zákonem o kolektivním vyjednávání.

Významným pramenem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kterým je upravena působnost odborových organizací u zaměstnavatelů, včetně jejich práv a povinností. Důležitý pramen kolektivního pracovního práva je i zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který upravuje procesní otázky uzavírání kolektivních smluv a řešení kolektivních pracovních sporů. Dále jsou pramenem kolektivního pracovního práva i kolektivní smlouvy, ale pouze v jejich normativní části, tedy v té části, kde některé nároky jsou ve smlouvě určeny neurčitému počtu subjektů (kolektiv

¹⁹ ŠTEFKO, Martin. Hlava IV. Prameny pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 57.

zaměstnanců určitého zaměstnavatele), kterým na základě této smlouvy vznikají soudně vymahatelná práva (nároky).

Podle čl. 89 odst. 2 Ústavy jsou vykonatelné nálezy Ústavního soudu závazné pro všechny orgány a osoby. Nálezy Ústavního soudu jsou proto považovány za jeden z pramenů práva a zachází se s nimi jako s precedenty.²⁰

K nejvýznamnějším mezinárodním pramenům kolektivního pracovního práva řadíme Všeobecnou deklaraci lidských práv schválenou Valným shromážděním OSN 10. prosince 1948, která mimo jiné zaručuje svobodu sdružování a právo zakládání odborových organizací, na ochranu svých zájmů. Další důležitý mezinárodní pramen je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhl. č. 120/1976 Sb., které zakotvují právo každého na sdružování se s jinými i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim. Mezi hlavní prameny řadíme Úmluvy Mezinárodní organizace práce, jedná se především o Úmluvu č. 87 z roku 1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, vyhlášenou pod č. 489/1990 Sb. a Úmluvu č. 98 z roku 1964, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, vyhlášenou pod č. 470/1990 Sb.

Mezi prameny evropského práva řadíme právní akty přijaté v rámci Rady Evropy a prameny řazené do tzv. komunitárního práva.²¹ Nejdůležitější akt týkající se kolektivního pracovního práva přijatý Radou Evropy je Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), velký význam má článek 11 týkající se práva na svobodu pokojného shromažďování a sdružování, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo do nich vstupovat. Další pramen kolektivního pracovního práva je Evropská sociální charta z roku 1961, ratifikovaná Českou republikou v roce 1999, zvláště důležitá je její část týkající se práva všech pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní vyjednávání a práva na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Významný je též Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě z roku 1988, který zakotvuje právo zaměstnanců na informace a na projednání. Důležitý pramen

²⁰ Průvodce řízením o ústavní stížnosti. *Ústavní soud České republiky* [online]. 2013 [cit. 2014-04-03]. Dostupné z: <http://www.usoud.cz/pruvodce-rozenim-o-ustavni-stiznosti/>

²¹ TRÖSTER, Petr. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 1997, roč. 136, 10-11. ISSN 0231-6625. Sbližování českého pracovního práva s právem Evropské unie. s. 833.

komunitárního práva je Charta společenství základních sociálních práv pracovníků, která zahrnuje právo na svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, včetně práva na informovanost, konzultaci a účast zaměstnanců. V neposlední řadě je to Charta základních práv Evropské unie, která byla prozatímne přijata jako politická deklaráce bez právní závaznosti. Důležitý je její článek 12, který zaručuje právo každého na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružování s jinými na všech úrovních, zejména pokud jde o záležitosti politické, odborové či občanské, což zahrnuje právo každého zakládat na ochranu svých zájmů odbory a vstupovat do nich. Článek 27 zakotvuje právo pracovníka na informování a na projednávání v podniku a článek 28 právo na kolektivní vyjednávání a akce na obranu svých zájmů, včetně stávků.

K pramenům pracovního práva nepochybně náleží i směrnice Rady ES. K nejdůležitějším patří směrnice Rady ES 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, dále směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství.

2.1 Zákoník práce

Zákoník práce²² je jedním z pramenů kolektivního pracovního práva. Upravuje kdo je oprávněn za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu, včetně působnosti odborových orgánů u zaměstnavatele.

Důležitým ustanovením zákoníku práce je § 22, který vymezuje odborovou organizaci jako jediný subjekt oprávněný uzavřít za zaměstnance kolektivní smlouvu.

²² 262/2006 Sb. ZÁKON ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce, Změna: 585/2006 Sb., Změna: 181/2007 Sb., Změna: 261/2007 Sb., 296/2007 Sb., 362/2007 Sb., 357/2007 Sb., Změna: 116/2008 Sb., Změna: 121/2008 Sb., 126/2008 Sb., Změna: 294/2008 Sb., Změna: 305/2008 Sb., 382/2008 Sb., 451/2008 Sb., Změna: 262/2006 Sb. (viz 55/2010 Sb.m.s.), Změna: 320/2009 Sb., Změna: 326/2009 Sb., Změna: 286/2009 Sb., Změna: 306/2008 Sb., 462/2009 Sb., Změna: 347/2010 Sb., 377/2010 Sb., 427/2010 Sb., Změna: 73/2011 Sb., Změna: 180/2011 Sb., Změna: 185/2011 Sb., Změna: 466/2011 Sb., Změna: 341/2011 Sb., 364/2011 Sb., 365/2011 Sb., 367/2011 Sb., 429/2011, Sb., Změna: 375/2011 Sb., Změna: 167/2012 Sb., Změna: 385/2012 Sb., 396/2012 Sb., 399/2012 Sb., 472/2012 Sb., Změna: 155/2013 Sb., Změna: 303/2013 Sb., 435/2013 Sb., Změna: 101/2014 Sb., Změna 182/2014 Sb., 250/2014 Sb., 328/2014 Sb.

Zákoník práce též stanoví, že kolektivní smlouvu může uzavřít zaměstnavatel nebo i více zaměstnavatelů na jedné straně s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi na straně druhé. Zákoník práce dělí kolektivní smlouvy na podnikové a vyššího stupně. Kolektivní smlouvy podnikové jsou uzavřené mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavřeny mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Zákoník práce dále stanoví, že odborová organizace také uzavírá kolektivní smlouvu za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni a působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Ustanovení § 25 zákoníku práce určuje závaznost kolektivní smlouvy, která je závazná nejen pro smluvní strany, ale i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvy vyššího stupně a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, dále je závazná pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace a závazná je i pro a odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace. Zákoník práce též upravuje práva zaměstnanců týkající se předkládání podnětů ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a jeho právu na informace o průběhu tohoto vyjednávání. Práva vzniklá z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce nám též stanoví, na jakou dobu lze kolektivní smlouvu uzavřít, tedy na dobu určitou i neurčitou, včetně písemné formy výpovědi s šestiměsíční výpovědní lhůtou, kterou lze uplatnit nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data účinnosti kolektivní smlouvy. Dále zákoník práce určuje, od kdy začíná účinnost kolektivní smlouvy a kdy účinnost kolektivní smlouvy končí včetně postupu při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednajících za zaměstnance.

Zákoník práce vymezuje též vztah kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně a písemnou formu kolektivní smlouvy včetně povinnosti podpisu smluvních stran na jedné listině. Zákoník práce dále stanoví nemožnost nahradit kolektivní smlouvy jinou listinou, domáhat se relativní neúčinnosti kolektivní

smlouvy a nemožnost zrušit kolektivní smlouvu odstoupením jedné ze smluvních stran, pokud je právo na odstoupení sjednáno, nepřihlíží se k tomu. Zákoník práce stanoví povinnost smluvních stran, aby zajistily seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření, a také stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit pro všechny zaměstnance přístupnost kolektivní smlouvy.

Zákoník práce dále upravuje práva zaměstnanců na informace a projednávání, včetně přístupu k nadnárodním informacím.

Zákoník práce je ve vztahu ke kolektivnímu pracovnímu právo jedním z jeho důležitých pramenů.

2.2 Zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů²³, upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, včetně postupu při řešení sporů za použití krajních nátlakových prostředků, jako je stávka a výluka. Je to jediný zákon, který upravuje určitá procesní pravidla kolektivního vyjednávání, jak ve své knize píše Milan Galvas.²⁴ Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví v § 8 postup uzavírání kolektivních smluv, dále upravuje zahájení kolektivního vyjednávání předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Dále zákon stanoví, do kdy je smluvní strana povinna odpovědět a vyjádřit se k návrhům, které nepřijala. Po doručení návrhu na uzavření kolektivní smlouvy musí druhá strana písemně odpovědět, a to nejpozději do sedmi pracovních dnů, není-li mezi smluvními stranami dohodnuta lhůta jiná. Sedmidenní lhůta je stanovena, aby se zamezilo možným průtahům kolektivního vyjednávání. Zakotvena je též povinnost smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si součinnost, avšak jen pokud to nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Zákon dále upravuje, do kdy jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy, pokud je

²³ 2/1991 Sb., ZÁKON ze dne 4. prosince 1990 o kolektivním vyjednávání, Změna: 519/1991 Sb., Změna: 118/1995 Sb., Změna: 155/1995 Sb., Změna: 220/2000 Sb., Změna: 151/2002 Sb., Změna: 199/2003 Sb., Změna: 255/2005 Sb., Změna: 112/2006 Sb., 264/2006 Sb., Změna: 189/2006 Sb., Změna: 73/2011 Sb.

²⁴ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 81.

kolektivní smlouva uzavřená na dobu určitou nebo došlo-li k její výpovědi. Výchoziskem právní úpravy je, že smluvní strany mají povinnost kolektivně vyjednávat, tedy jednat o uzavření kolektivní smlouvy, nelze však z této povinnosti rozhodně dovozovat povinnost kolektivní smlouvu uzavřít.

Zákon též stanoví, že smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je uplatňováno ve většině členských států Evropských společenství. Smyslem je tohoto institutu je učinit určitou kolektivní smlouvu vyššího stupně závaznou i pro ty zaměstnavatele daného odvětví, kteří nejsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela. Cílem je sjednocení pracovněprávních podmínek v odvětví a odstranění konkurenční výhody zaměstnavatelů, kteří dosahují privilegia díky nízkým nákladům souvisejícím s neúměrně nízkou cenou práce. Závazný postup pro rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně je obsažen v ustanoveních § 7a zákona.

Uzavřené kolektivní smlouvy jsou smluvní strany ve smyslu § 9 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání povinny uschovávat po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje též kolektivní spory, které jsou vymezeny v § 10 jako spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Sociální dialog s sebou nese jistý potenciál konfliktu, neboť smluvní strany většinou vystupují jako reprezentanti protichůdných zájmů a sociální dialog tak přeroste ve skutečný konflikt mající povahu právního sporu.

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávkou. Stávkou se rozumí podle § 16 zákona o kolektivním vyjednávání částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Stávkou je starý, zejména v historii častý prostředek určený k prosazení kolektivních zájmů zaměstnanců. Přerušením práce zaměstnanci dochází k ochromení realizace pracovněprávního vztahu, jehož podstatou je opakovaný výkon práce zaměstnance pro

zaměstnavatele, za nějž zaměstnanci přísluší mzda, plat nebo odměna. Právo na stávku je zaručeno v Listině základních práv a svobod, tedy i na rovině ústavní, a při splnění všech zákonných náležitostí se vlastně jedná o legální formu nátlaku.

Výluka je protipólem stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Rozumí se jí v souladu s ustanovením § 28 zákona o kolektivním vyjednávání částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem, ke kterému může zaměstnavatel přistoupit jako ke krajnímu prostředku při řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce. Právní úprava výluky je obsažena pouze v zákoně o kolektivním vyjednávání a s ohledem na to, že právo na výluku není obecně zaručeno ústavními předpisy, není možné ji uplatnit v jiných případech než podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Zákon o kolektivním vyjednávání je také jedním z nejdůležitějších pramenů kolektivního pracovního práva, který reguluje postup při uzavírání kolektivních smluv, provádění jejich změn, včetně řešení sporů a stanoví podmínky rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

Domnívám se, že novela zákona o kolektivním vyjednávání není nutná, neboť proces kolektivního vyjednávání a proces řešení kolektivních sporů je dle mého názoru řešen stávajícím zněním zákona dostatečně. Diskutované právo na stávku z jiných důvodů, než z důvodu řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy není potřebné implementovat do tohoto zákona. Vyhlášení nebo zahájení stávky z jiného než výše uvedeného důvodu není zakázáno, pouze tento druh stávky není právně upraven. Hypotéza, že není nutná novela zákona o kolektivním vyjednávání, se dle mého názoru potvrdila, neboť zákon o kolektivním vyjednávání, tak jak je v současnosti uzákoněný, je podle mého mínění upraven vyčerpávajícím způsobem, neboť pojímá všechny aspekty kolektivního vyjednávání a eventuální novela by mohla zákon o kolektivním vyjednávání pouze poškodit.

Snaha novelizovat zákon o kolektivním vyjednávání s tím, aby v něm bylo upraveno právo na stávku z jiného důvodu než z důvodu sporu o uzavření kolektivní smlouvy, by mohla být kontraproduktivní.

2.3 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je zvláštní pracovněprávní institut - podle její právní povahy se jedná o smlouvu, tedy dvoustranný právní úkon, ale kolektivní smlouva je zároveň ve své normativní části pramenem práva, jak ve svém díle nastínili Igor Tomeš a Vojtěch Tkáč.²⁵ S ohledem na to jsou kolektivní smlouvy označovány jako tzv. normativní smlouvy. Normativní povaha kolektivní smlouvy vyplývá ze skutečnosti, že se vztahuje na blíže neurčený okruh subjektů, tedy kolektiv zaměstnanců zaměstnavatele, který se může v průběhu času měnit. Tomuto subjektu vznikají na základě této smlouvy soudně vymahatelná práva (nároky), v souladu s ustanovením § 25 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož se práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výše uvedené povaze kolektivní smlouvy odpovídá rovněž základní dělení obsahu kolektivních smluv. Rozlišuje se část obligacní, která zakládá závazky smluvních stran a nemá normativní povahu, není tedy pramenem práva. Normativní část je ta, která zakládá vymahatelná práva jednotlivých zaměstnanců, a proto ji považujeme za pramen kolektivního pracovního práva. Obsah kolektivních smluv upravuje § 23 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož lze v kolektivní smlouvě upravovat práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti účastníků smlouvy.

Kolektivní smlouva vychází z platných právních předpisů České republiky, podle Ireny Wagnerové je to především zákon o kolektivním vyjednávání, zákoník práce a Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.²⁶ Kolektivní smlouva jako smluvní typ je upravena v § 22 až 29 zákoníku práce, proto bylo ze zákona o kolektivním vyjednávání zákonem č. 264/2006 Sb. vypuštěno ustanovení § 2 až 6, které kolektivní smlouvu upravovalo dříve.

²⁵ TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-854-3166-1. s. 167.

²⁶ WAGNEROVÁ, Irena. *Specifika kolektivního vyjednávání a problematika uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v oblasti živých umění*. Praha: Institut řízení lidských zdrojů, c2013. ISBN 978-80-905180-5-6. s. 29.

2.3.1 Kolektivní smlouvy podnikové

Podnikové kolektivní smlouvy jsou dvoustranné pracovněprávní akty uzavřené mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Podle platné právní úpravy § 305 zákoníku práce, mohou být práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, stanovena zaměstnavatelem jednostranně ve vnitřním předpise, tato práva mohou být v tomto vnitřním předpisu upravena pouze výhodněji, než stanoví zákoník práce. V zájmu nabytí dlouhodobě stabilních a kvalitních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem je žádoucí, aby zajištění těchto práv zaměstnanců bylo obsahem kolektivní smlouvy, a tedy podpořeno i souhlasem zástupce zaměstnanců, dosaženého v kolektivním vyjednávání.

Subjekty podnikové kolektivní smlouvy jsou pouze zaměstnavatel a odborová organizace. Jiný subjekt, působící ve smyslu zákoníku práce jako zástupce zaměstnanců (např. rada zaměstnanců), právo kolektivně vyjednat a uzavřít kolektivní smlouvu nemá. Kdo je oprávněn za zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání jednat a kdo je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu zákoník práce již neupravuje.

Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, činí právní úkony sama nebo k tomu pověří osobu jinou. Bude-li zaměstnavatelem právnická osoba, jedná její statutární orgán. Pokud je zaměstnavatelem stát, práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vykonává příslušná organizační složka státu. Právní úkony činí a kolektivní smlouvu uzavírají vedoucí organizační složky státu.

Za odborovou organizaci uzavírá kolektivní smlouvu v souladu s § 286 odst. 2 a 3 zákoníku práce její orgán, který je k tomu určený stanovami odborové organizace. Odborová organizace, která u zaměstnavatele působí, má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může tedy za výše uvedených podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Složitější situace nastává, jak uvádí Petr Tröster, pokud u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací. Tento případ je ošetřen v ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance jen ve společné

a vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Právní úprava, která stanovila možnost pro případ, kdy se zúčastněné odborové organizace neshodly na uvedeném postupu, aby byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které měly největší počet členů u zaměstnavatele, byla zrušena nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, č. Pl. ÚS 83/06, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb.²⁷

Platnost kolektivní smlouvy je ošetřena v ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce, ve kterém se stanoví požadavky na její formální provedení. Smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině. Okamžikem takového podpisu se kolektivní smlouva stane platnou. Za výjimku z tohoto pravidla lze považovat § 13 odst. 6 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož je ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy tato smlouva platně uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám.

Od platnosti kolektivní smlouvy rozlišujeme účinnost a závaznost kolektivní smlouvy. Účinnost kolektivní smlouvy je období, na které se tato smlouva sjednává a ve kterém zakládá práva a povinnosti, které jsou jejím obsahem. Konkrétní doba účinnosti kolektivní smlouvy záleží samozřejmě na ujednání smluvních stran. Nejčastěji se v praxi objevují kolektivní smlouvy uzavírané na dobu jednoho roku, který se kryje buď s rokem kalendářním, ale mnohdy s rokem fiskálním, což není v rozporu se zákonem. Kolektivní smlouvu lze samozřejmě uzavřít i na delší časové období, např. dva či tři roky. Jestliže je ukončení účinnosti kolektivní smlouvy vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat určení nejzazší doby její účinnosti. Otázkou ovšem je, jaký následek by mělo, pokud by kolektivní smlouva s koncem účinnosti vázaným na splnění podmínky nejzazší dobu účinnosti nevymezovala. Zákoník práce v § 26 odst. 1 pro takový případ žádné řešení neposkytuje a bylo by tedy vhodné uvažovat v souvislosti s touto nesrovnalostí o legislativní úpravě. V souladu s § 26 odst. 1 zákoníku práce je možné uzavřít kolektivní smlouvu rovněž na dobu neurčitou. Kolektivní smlouvu lze v tomto případě písemně vypovědět při dodržení zákonem stanovené šestiměsíční výpovědní doby, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníkovi kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je

²⁷ TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 505.

přítom možné vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data její účinnosti. V této souvislosti bylo předpokládáno, že kolektivní smlouva uzavřená na dobu neurčitou bude účinná nejméně třináct měsíců, co představuje jistý stabilizační prvek. Tento předpoklad ovšem není úplně přesný. V praxi je možné, že nastane situace, kdy bude uzavřena kolektivní smlouva na dobu neurčitou s účinností např. od 20. ledna 2015. Právo ji vypovědět nastane po uplynutí šesti měsíců od data její účinnosti, tedy 20. července 2015. Pokud by v daném případě byla výpověď doručena do konce července, výpovědní doba by skončila 1. února 2016 a kolektivní smlouva by tedy byla účinná 12 měsíců a 10 dnů. V souladu s ustanovením § 8 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání, které určuje, že byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Smyslem tohoto ustanovení je zajistit návaznost kolektivního vyjednávání tím, že stará kolektivní smlouva bude vzápětí nahrazena novou kolektivní smlouvou.

Kolektivní smlouva se stává závaznou pro smluvní strany okamžikem jejího uzavření, tedy podpisem zástupců smluvních stran. Rozsah závaznosti kolektivní smlouvy určuje ustanovení § 25 odst. 2 zákoníku práce a také § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, podle kterého je možné rozšířit závaznost kolektivní smlouvy.

Dle § 25 odst. 2 zákoníku práce je kolektivní smlouva závazná vždy pro smluvní strany a dále pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, rovněž pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří odborově organizováni nejsou (§ 24 odst. 1 zákoníku práce). Toto je specifický rys české pracovněprávní úpravy, jak uvádí v kapitole „Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy“ Petr Tröster.²⁸

²⁸ TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 515.

Ke zvláštní situaci může ohledně závaznosti kolektivní smlouvy dojít v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 odst. 2 zákoníku práce. Dochází-li k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele, přechází na něj i práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy platné u zaměstnavatele dosavadního na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku, aniž by byl smluvní stranou této kolektivní smlouvy. Tato převzatá kolektivní smlouva bude ovšem závazná pouze pro zaměstnance, na které se vztahovala u dosavadního zaměstnavatele. V souvislosti s tím může dojít k situaci, kdy pro některé zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele bude závazná kolektivní smlouva, ovšem pro ty zaměstnance, kteří byli u zaměstnavatele zaměstnáni před realizací přechodu práv a povinností, kolektivní smlouva závazná nebude.

2.3.2 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Kolektivní vyjednávání se v České republice odehrává nejen na podnikové úrovni, ale také na rovině odvětvové. Na této úrovni dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Kolektivní smlouvy vyššího stupně představují významný prostředek úpravy pracovněprávních vztahů, protože mohou podstatným způsobem ovlivňovat ekonomické i sociální podmínky jednotlivých zaměstnavatelů, včetně jejich konkurenceschopnosti v rámci příslušného odvětví.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou dvoustranné pracovněprávní akty uzavírané mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

Nejdůležitějším úkolem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni je nastavit prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně shodou úrovně pracovních podmínek zaměstnanců respektující specifika určitých odvětví. Účinkem kolektivního vyjednávání na úrovni odvětvové by měla být dostatečná ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců a vytvoření spravedlivých podmínek při provozování činnosti zaměstnavatelů v rámci hospodářské soutěže.

Subjekty kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni, a tedy i smluvními stranami kolektivní smlouvy vyššího stupně, bývají zpravidla odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Pokud jde o organizaci zaměstnavatelů, oprávnění

k jednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně musí vyplývat ze stanov, případně z vnitřního předpisu této organizace zaměstnavatelů.²⁹ Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou pak závazné pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jenž uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Kolektivní smlouva vyššího stupně se může stát závaznou i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členem zaměstnavatelské organizace, která je její smluvní stranou, pokud na ně byla kolektivní smlouva vyššího stupně rozšířena postupem upraveným v zákoně o kolektivním vyjednávání. Zaměstnancům vznikají jednotlivá práva i z kolektivní smlouvy vyššího stupně, tedy pokud dojde u zaměstnavatele, pro kterého je závazná kolektivní smlouva vyššího stupně k uzavření podnikové kolektivní smlouvy. K ujednání podnikové kolektivní smlouvy se v souladu s § 27 odst. 1 zákoníku práce nepřihlíží v té části, která upravuje práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Zcela v souladu se zákonem může podniková kolektivní smlouva zajišťovat zaměstnancům větší rozsah práv než uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně.

Postup uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně je zcela shodný s již výše popsaným postupem uzavírání kolektivní smlouvy podnikové.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně je dle ustanovení § 9 zákona o kolektivním vyjednávání zaměstnavatel nebo organizace zaměstnavatelů povinna odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí a uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně se též oznamuje ve Sbírce zákonů.

Povinnost smluvních stran uchovávat kolektivní smlouvy, po dobu nejméně pěti let od skončení jejich účinnosti tím zůstává nedotčena.

²⁹ TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 506.

3 Kolektivní pracovní právo do vzniku Československa

Nejstarší organizace českých typografů – Typografia vznikla v roce 1862, zabývala se však výlučně podpůrnou činností. Roku 1865 vznikla Typografická Beseda, která se již hlásila k cílům odborového rázu. Dělnictvo pražských strojnických továren se také snažilo založit podobnou organizaci, ale jejich Ústřední pokladna dělníků strojnických, zřízená roku 1864, však zůstala pod kontrolou zaměstnavatelů.

Koaliční svoboda byla uznána na základě prosincové ústavy v roce 1867, která v Rakousku-Uhersku uvolnila cestu pro vytváření a rozvoj odborových organizací zaměstnaneckých na straně jedné a na druhé straně zájmových svazů zaměstnavatelů.³⁰

Rozmach kolektivního pracovního práva byl podle Martina Štefka, na jeho počátku spíše dílem hospodářského života než zákonodárce. Kolektivní pracovní právo vzniklo s rozvojem průmyslové výroby a uzákoněním koaliční svobody kolem roku 1880. Zakládáním velkých závodů docházelo k soustředění velkého počtu zaměstnanců se stejnými nebo podobnými pracovními podmínkami. Kolektivní smlouva sloužila jako prostředek dosažení sociálního smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, zaručovala zaměstnancům podmínky, které nebyly zákonem upraveny. Právní úprava kolektivní smlouvy však nebyla mimo obecných zásad vyplývajících z práva občanského prakticky žádná, neboť žádný zákon kolektivní smlouvu neupravoval jako konkrétní smluvní typ. Kolektivní smlouva byla právní teorií i judikaturou považována za smlouvu soukromoprávní, neboť předmět kolektivní smlouvy byl především materiální. Klasifikaci kolektivní smlouvy ztěžovaly základní teoretické otázky spojené s určením právního základu nároků zaměstnanců založených v kolektivní smlouvě, protože zaměstnanci nebyli její smluvní stranou. Komplikovala ji i dvojediná povaha kolektivní smlouvy jako smlouvy, tedy právního úkonu, a pramene práva současně.³¹

Právní základ pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva můžeme situovat do roku 1867, kdy byl přijat soubor zákonů pro neuherské země, tzv. prosincová ústava, která mj. zakotvila koaliční svobodu, tím umožnila zakládání zájmových sdružení zaměstnavatelů a odborových organizací zaměstnanců. Prosincovou ústavu můžeme označit za důležitý mezník pro vývoj moderního

³⁰ TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 2.

³¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-808-7284-247. s. 85-86.

pracovního práva, vyznačujícího se uzavřením kolektivních smluv po předcházejícím kolektivním vyjednávání, avšak realizace těchto práv byla v praxi problematická.³² S ústavou souviselo i několik zákonů o občanských svobodách, např. zákon č. 134/1867 ř. z. o právu spolčovacím a zákon č. 135/1867 ř. z. o právu shromažďovacím. V dubnu 1870 byl přijat zákon č. 43/1870 ř. z., o právu koaličním, tzv. koaliční zákon, na jehož základě již nemohly být trestány stávky, při kterých nedošlo k ohrožení veřejného klidu a pořádku. Teprve od tohoto data se mohly odborové organizace budovat jako legální, právě z tohoto důvodu se 7. duben někdy dokonce považuje za den zrodu odborového hnutí v habsburské monarchii.³³ Praxe se však uchylovala k tomu, že čin stávkujících posuzovala jako přečiny a zločiny a stíhala je na základě trestního zákona mnohem přísnějšími tresty. Úřady se tak snažily stávky omezit. Navzdory tomu znamenala prosincová ústava prosazení demokratických prvků v ústavním vývoji Předlitavska a založila principy ústavnosti, které přetrvaly až do zániku monarchie a vzniku samostatného Československa v roce 1918.³⁴

Jak ve své stati uvádí Karel Šamořil, mají kolektivní smlouvy na území dnešní České republiky velmi starou tradici, neboť novela živnostenského řádu z 5. února 1907 č. 26/1907 ř. z. přinesla do právního řádu ustanovení, na jehož základě je ujednání hromadné pracovní smlouvy (dřívější název pro kolektivní smlouvy) právně závazné potud, pokud mezi majiteli živností a jejich pomocníky nebylo ujednáno smlouvou nebo pracovním řádem něco jiného.³⁵

Výše uvedenými zákony došlo k formálnímu zavedení práv a svobod občanů, byť to ještě nenastolilo jejich uskutečnění v reálném životě.

³² ŠTANGOVÁ Věra. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 30.

³³ KUBÍNOVÁ, Marcela. *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Editor Dana Hrabcová. Brno: Masarykova univerzita, 2007. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 323. ISBN 978-802-1045-132. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. s. 37.

³⁴ JÁNOŠÍKOVÁ, Petra, Vilém KNOLL a Alena RUNDOVÁ. *Mezníky českých právních dějin*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. ISBN 80-868-9827-X. s. 158-159.

³⁵ ŠAMOŘIL, Karel. Aktuální otázky kolektivních smluv ve světle legislativy předmnichovské republiky. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 1997, roč. 5, č. 8, s. 51. ISSN 1210-4817. DOI: ISSN 1210-4817.

4 Vývoj kolektivního pracovního práva v Československu

Konec první světové války a vznik Československa 28. října 1918 přinesl v oblasti pracovního zákonodárství řadu výrazných změn. Zejména to byly důsledky I. světové války, poválečný rozvrat, bída a hlad, které měly vliv na růst revoluční aktivity dělníků a ty pak vedly ke změnám v pracovním zákonodárství.

Zákonodárství o práci, jak uvádí Marie Kalenská, se dělí na dvě základní skupiny norem, které na sebe navazují a vzájemně se prolínají. Jedná se nejen o právní normy zahrnované do práva soukromého, zejména předpisy o nájmu pracovní síly, týkající se věkové hranice pro vstup do pracovního poměru nebo sjednávání a obsah pracovní smlouvy, ale i právní normy zahrnované do práva veřejného, především předpisy o kolektivních smlouvách a závodním zastupitelstvu a také předpisy o využívání námezdních pracovníků v pracovním procesu. Zejména to byly předpisy upravující délku pracovní doby a bezpečnost a ochranu zdraví při práci.³⁶ Také Karl Zöllner a Wolfgang Lörizt uvádějí, že podle převažující právní teorie je veřejným pracovním právem i pracovní právo vyplývající z normativních částí kolektivních smluv, kterými tyto působí jako pramen práva, i když samotné kolektivní smlouvy mají převažující charakter smluvního soukromého práva.³⁷

4.1 Kolektivní pracovní právo v období První republiky 1918 – 1938

Karel Witz zahrnuje do úpravy závodního zastupitelstva zaměstnanců a kolektivních pracovních smluv zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví z roku 1920 a zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, z roku 1921.³⁸ Věra Štangová do této skupiny pojímá ještě zákon č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku.³⁹ V roce 1921 byl přijat zákon č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, tzv.

³⁶ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 31-32.

³⁷ LORITZ, Karl G., Wolfgang ZÖLLNER a Wolfgang HERGENRÖDER. *Arbeitsrecht ein Studienbuch*. 6. Aufl., Stand: Febr. 2007. München: Beck. ISBN 978-340-6554-308. s. 72

³⁸ WITZ, Karel, ed. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1967. 445 s. Učebnice. s. 45.

³⁹ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 32.

gentský systém, který měl čelit nezaměstnanosti. Název „gentský systém“ byl odvozen od belgického města Gentu, kde byl tento způsob boje proti nezaměstnanosti použit poprvé. V době světové hospodářské krize se tento systém využíval nejen v Belgii, Švýcarsku, Španělsku, Dánsku, Norsku, ale též v Československu, je tedy zřejmé, že Československo se po svém vzniku řadilo k pokrokovým a demokratickým státům Evropy.

Základní ideou gentského systému bylo dobrovolné pojištění proti nezaměstnanosti. Tvůrcem gentského systému byl gentský právník Louis Joseph Albert Varlez, který byl hlavní propagátor péče o nezaměstnané v Evropě. Zaměstnanec si svým členstvím v odborové organizaci, které muselo trvat alespoň 6 měsíců před tím, než člen odborové organizace přišel o zaměstnání, zajistil nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podpora se poskytovala z peněz odborové organizace.⁴⁰ Zákon též upravoval důvody, které nárok na příspěvek vylučovaly. Právo na příspěvek neměl stávkující, také ten kdo byl vlastní vinou ze zaměstnání propuštěn nebo kdo dobrovolně práci opustil bez závažné příčiny, příspěvek nepříslušel sezónnímu dělnictvu. Přiznání státního příspěvku bylo vázáno na průkaz, kterým se prokazovalo, že se nezaměstnaný marně hlásil o zaměstnání u odborové nebo veřejné zprostředkovatelný práce. Četnost povinných hlášení byla vzhledem k omezenému počtu sítě zprostředkovatelen po dohodě s odborovými organizacemi částečně uvolněna, vzhledem k tomu, že malá síť zprostředkovatelen znemožňovala nezaměstnaným splňovat přísné požadavky zákona, kteří dojížděli do zprostředkovatelen z odlehlých míst. Ministerstvo sociální péče nařídilo odborovým organizacím, které jím byly pověřeny k vyplácení státního příspěvku, aby zřídily zvláštní fondy pro podpory. Výbor odborové organizace rozhodoval o přiznání, odeření nebo zastavení podpory. Pro přiznání podpory bylo nutné opatřit si potvrzení zaměstnavatele, nemocenské pokladny a veřejnoprávní zprostředkovatelný. V případě, že žadatel byl živitel rodiny, musel si opatřit i potvrzení obecního úřadu, kterým osvědčil, že skutečně živitelem rodiny je.⁴¹ Proti gentskému systému brojili poslanci Teska, dr. Šmeral, Warmbrunn, Bubník, Blažek, Skalák, Koutný, Burian, Rouček, Kunst, Kreibich, Haken, Merta, Mikulíček, Houser, Tausik. J. Kříž, Toužil, Krejčí, Darula, Svetlík, Malá a Kučera, kteří dne 14. března 1924 zaslali

⁴⁰ ŠVESTKA, Miroslav. *Právo na práci*. Praha: Životisk, 1946, 399 s. s. 111.

⁴¹ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvracená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2008, 461 s. ISBN 978-802-4614-298. s. 180-181.

Poslanecké sněmovně naléhavou interpelací: „*Protestujeme proti tomuto úmyslu a varujeme vládu před jeho provedením. Zavedení gentského systému podstatně znamená, že se polovina nákladu na podpory nezaměstnaných přesouvá na odborové organizace čili na dělníky, kteří budou nuceni zajišťovati si podpory pro nezaměstnanost přiměřeně zvýšenými příspěvky. Při tom zkracuje zmíněný zákon dobu státního příspěvku na 4, po případě jen na tři měsíce v roce, aniž se lze jakkoliv nadíti, že by aspoň odborové organizace při novém, beztak enormním zatížení byly, zejména s počátku, nad to ještě s to, aby samy déle podporu vyplácely.*“⁴² Gentský systém byl ale málo efektivní a dával možnost k diskriminaci.

V roce 1919 byl nucen nechat založit odborovou organizaci i jeden z největších československých podnikatelů Tomáš Baťa, který jakkoli byl považován kritiky za vykořisťovatele, o své zaměstnance i nezaměstnané se uměl dobře postarat. Již v roce 1932 zavedla firma Baťa 5 denní pracovní týden s osmihodinovou pracovní dobou, kde všechnu těžkou práci převzaly stroje. Firma Baťa vypracovala sociální motivační systém, který byl tvořen řadou aktivit, které firma Baťa realizovala pro zabezpečení dobrých pracovních podmínek pro své zaměstnance. Zaměstnanci měli možnost získat bydlení v tzv. baťových domcích, jejichž výstavba měla značný vliv na stabilizaci a motivaci zaměstnanců. Proslulá byla také Baťova nemocnice, zajišťována byla prevence pracovních úrazů, v rámci které bylo zřízeno specializované středisko, jenž kontrolovalo pracovní postupy, které se týkaly bezpečnosti práce a pořádalo školení s touto problematikou. Všichni pracovníci měli možnost navštěvovat sportovní zařízení firmy Baťa, pro zaměstnance bylo zajištěno komplexní stravování, zaměstnanci měli k dispozici jídelny i restaurace. Firma Baťa též velmi podporovala vzdělání, mimo vzdělávání a výchovu vlastních zaměstnanců v rámci Baťovy školy práce, podporovala i rozvoj jiných škol v regionu. Založen byl také Baťův podpůrný fond, ze kterého byly poskytovány dary novorozencům, ale též podpory dlouhodobě nemocným a zestárlým zaměstnancům. Z výše uvedeného je patrné, že již na počátku 20. století bylo podnikatelům zřejmé, že je třeba zaměstnancům poskytovat vhodné pracovní podmínky, neboť dobré pracovní podmínky příznivě ovlivňují produktivitu práce.⁴³

⁴² Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky: Společná česko-slovenská parlamentní digitální knihovna. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky: digitální knihovna* [online]. [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t4456_00.htm

⁴³ Řízení firmy Baťa: Baťova soustava řízení. *WebSnadno.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.bata.websnadno.cz/Batova-soustava-rizeni.html>

Hospodářskou krizí, která v Československu dosáhla vrcholu v roce 1933, došlo k podstatnému snížení životní úrovně. Hlavním problémem byla vysoká nezaměstnanost, proto v roce 1930 došlo zák. č. 74/1930 Sb. z. a n., o přechodné úpravě státního příplatku k podpoře nezaměstnaných, k novelizaci gentského systému a tím se postavení nezaměstnaných částečně zlepšilo.

Významným faktorem se pro úpravu pracovních poměrů staly kolektivní smlouvy. Na rozdíl od některých jiných států u nás k zákonné úpravě kolektivních smluv nedošlo, z toho důvodu na našem území dále platila roztržštěná speciální úprava, většinou převzatá z předválečného období.⁴⁴

K částečné unifikaci kolektivní smlouvy došlo vládním nařízením, kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních č. 89/1935 Sb. z. a n. z 29. dubna 1935, v dikci § 4 bylo uvedeno: „*Smlouvou jednotlivou nesmějí býti mzdové nároky zaměstnancovy plynoucí z ustanovení hromadných smluv pracovních anebo ze smírů, nálezů a rozhodnutí podle § 3 po dobu jejich platnosti zkráceny, leč že by k takovému zkrácení daly souhlas organizace zaměstnanecké, jež sjednaly hromadnou smlouvu pracovní nebo byly účastníky řízení podle § 3. Na místo odporujících tomu ustanovení jednotlivé smlouvy, která jsou z tohoto důvodu neplatna, nastupují příznivější ustanovení hromadné smlouvy pracovní nebo smíru, nálezů a rozhodnutí podle § 3*“. K dílčímu sjednocení legislativy o kolektivních smlouvách došlo vládním nařízením z 26. června 1937 o závaznosti hromadných smluv pracovních, č. 141/1937 Sb. z. a n., které v § 1 vymezovalo kolektivní smlouvu jako: „*Hromadou smlouvou pracovní podle tohoto nařízení rozumí se úprava pracovních a mzdových (platových) podmínek mezi jedním nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) 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 (platových) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli*“.

Jak ve svém článku uvádí Karel Šamořil, úprava kolektivních smluv dosahovala za předmnichovské republiky stále širšího uplatnění a směřovala k jejich závaznosti. Kolektivní smlouvy proto mají na území dnešní České republiky velmi starou tradici, neboť novela živnostenského řádu z 5. února 1907 č. 26/1907 ř. z. přinesla do právního

⁴⁴ KADLECOVÁ, Marta, Karel SCHELLE, Renata VESELÁ a Eduard VLČEK. *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 279 s. ISBN 978-807-3800-413. s. 254-255.

řádu ustanovení, na jehož základě je ujednání hromadné pracovní smlouvy (dřívější název pro kolektivní smlouvy) je právně závazné potud, pokud mezi majiteli živností a jejich pomocníky nebylo ujednáno smlouvou nebo pracovním řádem něco jiného. Zásada subsidiarity, která byla uplatňována, se promítla i do pozdějších právních norem, např. do zákona č. 20/1910 ř. z., o obchodních pomocnících, který mimo jiné upravoval služební smlouvy, konkurenční jednání zaměstnance a způsoby zániku služebního poměru a do zákona č. 154/1934 Sb., o soukromých zaměstnancích. Zákon č. 154/1934 Sb. v § 4 stanovil, pokud smluvní strany náleží ke sdružením zaměstnanců a zaměstnavatelů, které uzavřely hromadnou smlouvu, byly podmínky určené hromadnou smlouvou, jestliže nebylo sjednáno nic jiného, obsahem smlouvy jednotlivé. Z výše uvedeného je zřejmé, že vývoj právní úpravy hromadných smluv pracovních vedl k rozšiřování jejich závaznosti, zpočátku se to týkalo jen záležitostí mzdových, později i dalších pracovních podmínek. Ustanovení hromadných smluv pracovních bylo závazné na určité skupiny zaměstnanců, například domácké zaměstnance, zaměstnance v zubním lékařství nebo domovníky. Vládní nařízení č. 2/1936 Sb. z. a n., o některých organizačních a jiných opatřeních ve výrobě skla, které vymezilo pro pracovníky při výrobě skla, že ustanovení hromadné pracovní smlouvy jsou závazná, pokud nebyly povoleny výjimky pro určité provozovny ministerstvem sociální péče po dohodě s ministerstvem průmyslu, obchodu a živností. Zákon č. 77/1935 Sb. z. a n., o dopravě motorovými vozidly a jich zdanění, tyto výjimky nezná a jednoznačně upravuje závaznost hromadné pracovní smlouvy, neboť stanoví v § 102, že ujednání pracovních smluv, které obsahují horší pracovní podmínky pro zaměstnance, než jaké stanoví hromadná pracovní smlouva jsou právně neúčinná. Dále stanoví, že jednotlivou smlouvou nemohou být práva zaměstnance plynoucí z ustanovení hromadné pracovní smlouvy zrušena ani omezena. Tato závaznost hromadných smluv pracovních platila jen tam, kde to stanovil zvláštní zákon a hromadné – nyní kolektivní smlouvy měly dlouho jen subsidiární povahu. Vládní nařízení č. 141/1937 Sb. z. a n., o závaznosti hromadných smluv pracovních, které v § 1 definuje hromadnou pracovní smlouvu, kterou se rozumí 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 (korporacemi) zaměstnanců, a to bez rozdílu, zda hromadná pracovní smlouva byla

ujednána dohodou stran nebo smírem, nálezem nebo rozhodnutím orgánů povolaných podle platných předpisů k hromadné úpravě otázek mzdových (platových) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Ministerstvo sociální péče mohlo po dohodě s příslušným ministerstvem prohlásit hromadnou smlouvu pracovní za závaznou pro určitou oblast nebo odvětví. Jednotlivé závody mohly být vyňaty z této úpravy jen ze závažných důvodů. Žádost o stanovení závaznosti hromadné pracovní smlouvy musely písemně podat organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, které smlouvu uzavřely. Žádosti se uveřejňovaly v Úředním listě. Schválením hromadné pracovní smlouvy zajišťovalo, že smlouvou jednotlivou (tedy pracovní smlouvou) nemohou být stanoveny pro zaměstnance horší pracovní podmínky, než obsahuje hromadná pracovní smlouva. Ustanovení pracovní smlouvy by v případě rozporu s hromadnou pracovní smlouvou bylo právně neúčinné a bylo by nahrazeno ustanoveními pracovní smlouvy hromadné. Další právní norma, jako například vládní nařízení č. 102/1935 Sb. z. a n., jímž se upravují pro přechodnou dobu v textilní výrobě pracovní podmínky dělnictva, stanovila, že hromadná pracovní smlouva mohla být prohlášena za závaznou v oblasti, ve které platí nejméně pro 70% dělnictva, jenž bylo v pracovním poměru v textilních závodech, kterých se hromadná smlouva dotýkala. Závaznost hromadné smlouvy byla podle výše uvedeného vládního nařízení rozšířena také na zaměstnavatele nebo dělníky, kteří nebyli členy organizací, které sjednaly hromadnou smlouvu pracovní. Dohled nad zachováním smluvních povinností náležel stranám, které hromadnou pracovní smlouvu uzavřely. Ten, kdo by bránil tomuto dohledu se dopustil přestupku a jednání nebo opomenutí proti těmto zákonným ustanovením bylo trestné.⁴⁵

Jak je výše uvedeno, je zřejmé, že na našem území se postupně zvyšoval význam kolektivních smluv od jejich zpočátku subsidiární povahy, až po závazné právní dokumenty. Klíčovou úlohu při uzavírání hromadných smluv i dohled nad jejich dodržováním měly odbory a hromadné smlouvy se vztahovaly na všechny zaměstnance, nikoli tedy jen na členy odborů.

Jak je již výše uvedeno vládním nařízením č. 141/1937 Sb. z. a n., o závaznosti hromadných smluv pracovních, byla zrušena závaznost kolektivní smlouvy na členy smluvních stran, naopak došlo k tomu, že kolektivní smlouva zavazovala též zaměstnance a zaměstnavatele, kteří členy smluvních stran nebyli. Kolektivní smlouva

⁴⁵ ŠAMOŘIL, Karel. Aktuální otázky kolektivních smluv ve světle legislativy předmnichovské republiky. *Právní rádce*. Praha: *Economia a.s.*, 1997, roč. 5, č. 8, s. 51. ISSN 1210-4817. DOI: ISSN 1210-4817.

tak v systému právního řádu zaujala místo nad pracovními smlouvami, na které se v rozsahu své působnosti aplikovala.⁴⁶

Kolektivní smlouvy tedy v roce 1937 byly uznány právně závaznými při řešení legislativně neupravených otázek, popřípadě ke sjednání příznivějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Individuální pracovní smlouvy mohly být sjednány odchylem od kolektivní smlouvy pouze při sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance. Závodní rada, (též závodní výbor), představovala volený orgán, který hájil hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců, dohlížela především na dodržování stanovených pracovních podmínek, dodržování mzdových a pracovních smluv a na ochranu zdraví zaměstnanců. Závodní rada fungovala v součinnosti s odborovými organizacemi.

Petr Tröster a Pavel Knebl popsali tyto skutečnosti ve svém komentáři k zákonu o kolektivním vyjednávání takto: *„V historickém pohledu nabyly kolektivní spory na našem území značného významu v období tzv. první Československé republiky (1918 – 1938). Obsahem těchto smluv byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek a uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podnikateli či jejich zájmovými sdruženími. Kolektivní smlouvy upravovaly podmínky nezaručené zákonodárstvím, popřípadě přinášely zlepšení těchto podmínek oproti podmínkám stanovenými zákony. Právně byly uznány za závazné nejprve pro určité skupiny zaměstnanců (dělníky ve vyjmenovaných průmyslových podnicích, zubní techniky, domovníky aj.), později obecně (vl. nařízení č. 141/1937 Sb.). Závaznost těchto smluv spočívala v tom, že individuální pracovní smlouvou nesměly být ujednány pracovní nebo mzdové podmínky pro zaměstnance méně příznivé, než stanovila kolektivní smlouva, zatímco výhodnější ujednání byla přípustná.“*⁴⁷

⁴⁶ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-808-7284-247. s. 89.

⁴⁷ TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 2-3.

4.2 Stav kolektivního pracovního práva během Protektorátu Čechy a Morava 1939 – 1945

Zvláštní stádium vývoje pracovního zákonodárství podle Karla Witze tvoří období II. světové války v letech 1939 – 1945. Svobodné odborové organizace byly nahrazeny organizacemi fašistickým režimem uznávanými a řízenými.⁴⁸

Během nacistické okupace našich zemí bylo ponecháno v platnosti dřívější pracovní zákonodárství a dle dostupných informací byly provedeny pouze drobné úpravy.

Dne 19. prosince 1940 bylo vydáno po číslem 50/1941 Sb., zákonů a nařízení Protektorátu Čechy a Morava, Vládní nařízení, jímž se mění zákon ze dne 21. prosince 1937, č. 258 Sb., kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních, ve znění vládních nařízení ze dne 17. prosince 1938, č. 350 Sb., ze dne 21. března 1939, č. 85 Sb., ze dne 16. června 1939, č. 148 Sb., a ze dne 14. prosince 1939, č. 328 Sb.

Dále bylo vydáno dne 1. dubna 1942 vládní nařízení číslo 127/1942 Sb. zákonů a nařízení Protektorátu Čechy a Morava, Vládní nařízení, kterým se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních, podle ust. § 2 byly hromadné smlouvy pracovní sjednané mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací platné do 31. prosince 1941 ponechány v platnosti, dokud ministr hospodářství a práce nenařídí vyhláškou jejich zrušení nebo je nezmění.

Do pracovního zákonodárství v letech fašistické okupace Československa byla vnesena řada fašistických nařízení, např. nucená práce, diskriminace v zaměstnání spojená s perzekucí a s likvidováním některých skupin obyvatelstva - Židů nebo Romů. Jak již bylo výše uvedeno, došlo k nucenému sjednocení odborových organizací v tzv. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOÚZ) a též došlo k vykradení Sociálních fondů.⁴⁹

Tyto zákony, jak ve své knize píše Stanislav Balík „Z právního vědomí civilizovaného lidstva nelze přes jejich vnější formu zákonů pokládat za právo.“⁵⁰

⁴⁸ WITZ, Karel, ed. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1967. 445 s. Učebnice. s. 46.

⁴⁹ KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult.* 2., podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 456 s. Učebnice / Panorama. s. 26.

⁵⁰ BALÍK, Stanislav a Stanislav BALÍK. *Právní dějiny evropských zemí a USA: stručný nástin*. 2., rozšířené vyd. Dobrá Voda: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2002, 223 s. Právnícké učebnice. ISBN 80-864-7315-5. s. 222.

4.3 Postavení kolektivního pracovního práva v poválečném období 1945 – 1948

Po osvobození našeho státu od fašismu nebyly předpisy z doby okupace uznány za součást československého právního řádu. Dočasně, na základě Ústavního dekretu prezidenta republiky vyhlášeného pod č. 30/1945, bylo možno používat předpisy, které se nepříčily platné ústavě a jejím zásadám, pracovní zákonodárství nevyjímaje.⁵¹ Toto pracovní zákonodárství, ač bylo na některých úsecích poměrně rozvinuté, zvýhodňovalo, však některé skupiny pracujících jako byli státní zaměstnanci, soukromí úředníci a redaktoři. Válkou zničené národní hospodářství - návrat pracovníků z totálního nasazení, odsun Němců, nedostatek potravin a jiných produktů a lístkový přidělový systém, nezabránilo tomu, že se pracovní zákonodárství počalo rozvíjet. Přesto, že byla politicky i ekonomicky složitá situace, bylo vydáno několik klíčových zákonů, například dekret o závodních a podnikových radách, zákon o jednotné odborové organizaci, zákon o dovolené na zotavenou a zákon o úpravě pracovní doby v hornictví a v pekárnách.⁵² Později však vlivem probíhajícího boje o politickou moc ve státě dochází v legislativě ke stagnaci. Těsně před koncem války se v NOÚZ utvořila Ústřední rada odborů (ÚRO), která 6. května 1945 obdržela od České národní rady pověření k převzetí všech odborových organizací a spolků v českých zemích. Skutečnost, že ÚRO je právním nástupcem dosavadních odborových organizací, byla právně vyjádřena výnosem Ministerstva vnitra č. IV - 3111 - 19/5 - 45 ze dne 19. května 1945. V zákonu č. 144/1946 Sb. z 16. května 1946 o jednotné odborové organizaci se pro odbory začal používat název Revoluční odborové hnutí (ROH). Podle tohoto zákona přechází veškerý majetek předchozích odborových organizací na ROH, které je považováno za právního nástupce ÚRO.⁵³

⁵¹ WITZ, Karel, ed. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1967. 445 s. Učebnice. s. 46 - 47.

⁵² KALENSKÁ Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 33.

⁵³ Historie odborového hnutí. *Odborový stav KOVO* [online]. 2014. vyd. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>

4.4 Vývoj kolektivního pracovního práva v letech 1948 - 1989

Zásadní zlom ve vývoji našeho právního řádu znamenal únor roku 1948. Tehdy si komunistické vedení dalo za úkol, přetvořit právní řád podle „socialistických principů“. Nastoupený trend rozvoje pracovního zákonodárství, který pokračoval po roce 1945, byl násilně přetržen událostmi po únoru 1948, kdy se působením politické situace na základě socialistických zásad změnila povaha pracovního práva. Zanikla podoba smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatelem se stala socialistická organizace, která spravovala státní majetek, a pracující byl pouhým vlastníkem výrobních prostředků. Uzavírání pracovněprávních vztahů mezi jednotlivými občany, které je charakteristickým znakem soukromého vlastnictví, bylo zakázáno, existovala pouze bezvýznamná výjimka, která se týkala poskytování služeb malého rozsahu jen pro osobní potřebu.

„Vítězství komunistické strany“ po únoru 1948 mělo zásadní vliv na vývoj právního řádu, který byl přebudován podle tzv. socialistických principů během tzv. právníké dvouletky. Staré zákony byly postupně nahrazovány zákony novými a tímto způsobem bylo upravováno i pracovní právo. Charakteristickým znakem pracovního zákonodárství bylo podle Marie Kalenské, že *„úpravy byly zpravidla jednotné pro všechny pracovníky v pracovním poměru. Sjednocovací proces v pracovněprávních úpravách byl považován za výraz rovného postavení všech členů společnosti ve vztahu k výrobním prostředkům.“*⁵⁴

Pracovní právo upravovala i Ústava Československé republiky, která byla přijata na 114. schůzi Ústavodárného národního shromáždění dne 9. května 1948, nazývaná jako Ústava 9. května, která rušila Ústavní listinu z roku 1920. Ústava 9. května zakotvila postavení jednotné odborové organizace, dosud upravené jednoduchým zákonem č. 114/1946 Sb. Odborová organizace se podle této ústavy účastnila kontroly národního hospodářství a řešení otázek týkající se zájmů pracujícího lidu. Bylo v ní též stanoveno, že mzdová politika se bude realizovat po dohodě s odborovou organizací. Revoluční odborové hnutí a jeho orgány byly pověřené zastupováním zájmů zaměstnanců v závodech i úřadech. Orgány ROH byly především závodní zastupitelstva podle dekretu prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., které byly později prohlášeny

⁵⁴ KALENSKÁ Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s 34.

zákonem č. 42/1948 Sb. za prvotní a výkonné orgány jednotné odborové organizace, později revoluční odborové organizace (ROH).⁵⁵

Padesátá léta minulého století se vyznačovala také bezprecedentní manipulací pracujících ze strany vládnoucí moci, která se projevovala zejména rozmísťováním absolventů vysokých škol na základě tzv. umístěnek na období tří let, které vydávalo ministerstvo školství. V roce 1952 bylo vydáno vládní nařízení o rozmísťování absolventů vysokých škol a výběrových odborných škol č. 20/1952 Sb., který vyžadoval, aby absolventi těchto škol, z důvodu plánovaného rozvoje národního hospodářství uplatňovali svoje odborné znalosti a schopnosti na místech potřebných pro splnění úloh státního národohospodářského plánu. Současně byla stanovena povinnost pro všechny zaměstnavatele, že nesměli zaměstnat absolventy, kteří pro ně nebyli určeni. Právní stav v této oblasti byl v ostrém rozporu s článkem 23, který zakotvuje právo na svobodnou volbu zaměstnání, Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, kterou signovalo i tehdejší Československo. Pracovní poměr nebylo možné ukončit ani dohodou, ani výpovědí podniku nebo absolventa. Umísťování absolventů na umístěnku splňovala veškerá kritéria nucené práce. Vývoj pracovního zákonodárství v oblasti rozmísťování pracovních sil byl završený přijetím zákona č. 70/1958 Sb. a vládního nařízení č. 92/1958 Sb., kterým byla zrušena tehdejší soustava administrativního rozmísťování pracovníků včetně dekretu prezidenta republiky č. 88/1945 o všeobecné pracovní povinnosti.⁵⁶ V roce 1951 se začaly uzavírat závodní kolektivní smlouvy o záruce norem, jejichž součástí byly také závazky správy závodu o technickohospodářských opatřeních. V roce 1953 se přistoupilo k závodním kolektivním smlouvám, které byly v podstatě programem činnosti vedení závodu a odborové organizace. Tyto kolektivní smlouvy zahrnovaly závazky ke splnění a překročení podnikových plánů, k zajištění hmotných, kulturních a jiných potřeb pracovníků. Kolektivní smlouvy tímto byly jen objemnými deklaracemi různých závazků tehdejšího zřízení. Do kolektivní smlouvy byl často přenášen celý plán činnosti odborové organizace a jejích komisí. Zakotvovaly se do nich i závazky jiných subjektů, které nebyly účastníky smluvních stran, například tělovýchovné jednoty, Svazarmu,

⁵⁵ FILO, Jaroslav. Vývoj Československého pracovního práva. In: FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovní právo*. vyd. Bratislava: Obzor, 1981, s. 624. Vysokoškolské učebnice. s. 39.

⁵⁶ BARANCOVÁ, Helena a SCHRONK, Robert. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2007. 816 s. ISBN 978-80-89085-95-8. s. 58-59

„socialistické“ závazky jednotlivců atp. Řada závazků kolektivních smluv byla jen přepisem již existujících právních povinností a to dokonce méně přesně než stanovil právní předpis, tím docházelo k dohadování o závazku účastníků, neboť s právní povinností se zacházelo tak, jako by neexistovala.⁵⁷

V padesátých letech byly obsahem kolektivních smluv především závazky směřující ke zvýšení produktivity práce a zhospodárnění výroby, prohloubení sociální, zdravotní a kulturní péče o zaměstnance, zlepšení pracovního prostředí, ale zejména to byly závazky směřující k plnění a překračování plánu, které byly většinou vázány k určité pětiletce.⁵⁸

Pracovní právo tvořilo v 50. letech nejednotný a mnohdy těžko přehledný, a tedy i obtížně použitelný, komplex právních norem, který měl být odstraněn kodifikací pracovního práva, když v roce 1960 bylo rozhodnuto o přípravě zákoníku práce.

Kodifikace pracovního práva se v Československu završila zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 1966. Návrh zákoníku práce připravila Ústřední rada odborů, která díky tomu, že neexistovalo ministerstvo práce, zajišťovala otázky týkající se pracovněprávních záležitosti, čímž se realizovala proklamovaná teze o přenášení státních funkcí na společenské organizace. Revoluční odborové hnutí tak vlastně plnilo zákonodárnou funkci v legislativním procesu a splynulo se státem, který byl de facto zaměstnavatelem. ROH pak již nemohlo účinně a důsledně hájit zájmy druhé smluvní strany, tedy zaměstnanců. Přijetím zákoníku práce došlo k unifikaci všech pracovních kategorií, které do té doby podléhaly zvláštní právní regulaci. Jak uvádí Marie Kalenská, typickými rysy právní úpravy dané zákoníkem práce byly jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění.⁵⁹

Zákoník práce upravoval téměř všechny otázky pracovněprávních vztahů a jeho ustanovení byla převážně kogentně povahy. Zákoník práce, který vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, nepřipouštěl subjektům možnost smluvního odchýlení. Odchylné ujednání, které zákon neumožňoval, nebylo přípustné, i když se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem, případně s odborovou organizací dohodli. Oproti

⁵⁷ KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult.* 2., podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 456 s. Učebnice / Panorama. s. 283.

⁵⁸ PIVOŇKA, Jan a Karel STARÝ. *Pracovní právo zaměstnanců železnic a ostatních sektorů dopravy.* 2. doplněné vydání. Praha: Dopravní nakladatelství, 1955, 230, s. 12.

⁵⁹ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo.* 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 35.

předchozí právní úpravě byla oslabena funkce kolektivního vyjednávání. Úkolem kolektivního vyjednávání již nebylo zajištění sociálního dialogu mezi zástupci smluvních stran, který by vedl k vytvoření odpovídajících podmínek pro zaměstnance, ust. § 20 odst. 1 zákoníku práce znělo „k zabezpečování rozvoje organizace a ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků a k upevnování vztahů soudružské spolupráce uzavírají jménem pracovníků orgány Revolučního odborového hnutí a jménem organizací jejich vedoucí kolektivní smlouvy“.

Ucelenost právní úpravy zákoníku práce spočívala v tom, že provedl jednotnou úpravu mezi zaměstnanci a organizacemi. Zákoník práce byl v době svého zrodu jednotnou právní normou, která se vztahovala téměř na všechny pracující. Zákoník práce byl také navržen jako samostatný kodex, který vylučoval subsidiární použití na pracovněprávní vztahy ustanovení občanského zákoníku. Zaměstnávání mezi občany bylo přípustné jen k výkonu osobních služeb formou pracovního poměru. Některá ustanovení se vztahovala i na členy jednotných zemědělských a výrobních družstev. Odchýlení od právní úpravy bylo možné jen tam, kde byly vyžadovány zvláštní pracovní podmínky, například u vedoucích pracovníků organizace nebo u domácích pracovníků. Bohužel, zákoník práce, byť byl v podstatě zdařilým kodifikačním dílem, se nikdy nemohl stát faktickým nástrojem k upevnování pracovní kázně a rozvíjení pracovního nasazení pracujících, neboť nebylo v jeho silách, aby fungoval v politicky deformovaném a pokřiveném systému, neschopném působit k rozvoji společnosti i její ekonomiky.

Jak již bylo výše uvedeno, zákoník práce upravil takřka všechny záležitosti pracovněprávních vztahů, v tomto lze spatřit komplexnost jeho právní úpravy. Zvláštními a prováděcími předpisy byly upraveny jen ty oblasti, u kterých by mohlo docházet k častějším změnám jako např. usměrňování pohybu pracovních sil, státní odborný dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci nebo některé mzdové otázky. Zákoník práce obsahoval většinou kogentní normy, které nedovalovaly aby se účastníci pracovněprávních vztahů od nich mohli odchýlit. Smluvní strany měly jen velmi malý prostor pro svá ujednání v kolektivních i pracovních smlouvách. Právní předpisy zákoníku práce se proto často dodržovaly pouze formálně a tak docházelo k oslabování efektivity této právní normy.

Osamostatnění právní úpravy zákoníku práce spočívalo v tom, že tento upravoval i obecné otázky jako například právní subjektivitu, právní úkony, neplatnost, zánik či přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Tak došlo k osamostatnění zákoníku práce od právních odvětví, tedy od práva občanského i práva správního a zcela vylučovalo subsidiární použití jiných právních předpisů s výjimkou práva ústavního⁶⁰

Jak uvádí Jan Kostečka v článku časopisu Právník, se počet kolektivních pracovních sporů začal v tehdejší Československé republice kolem roku 1970 zvyšovat, a některé z nich se projeví i v nejostřejší podobě, tedy ve formě stávk. Kolektivní spory vznikaly jak uvnitř socialistických organizací mezi jejich vedeními a orgány základní oborové organizace, tak i mezi vyššími státními a hospodářskými orgány a vyššími orgány odborovými. Právní úprava těchto vztahů byla obsažena v zákoníku práce, a v usnesení IV. Všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH se změnami a doplňky provedenými usnesením celostátní všeodborové konference v květnu 1965, které obsahovalo jedno ustanovení, týkající se sporů vzniklých mezi závodním výborem a vedením organizace a to, že tyto spory řeší vyšší odborový orgán v dohodě s orgánem nadřízeným organizaci a okresní odborová rada rozhoduje, odmítl-li závodní výbor dát organizaci souhlas k rozvázání pracovního poměru s pracovníkem výpovědí nebo okamžitým zrušením, tehdy může okresní odborová rada rozhodnutí závodního výboru zrušit a dát místo něho souhlas. Dle § 3 vyhl. ÚRO č. 133/1968 Sb., o kolektivních smlouvách, podle které kolektivní smlouva obsahuje zpravidla též ustanovení o tom, že případné kolektivní spory z neplnění závazků z kolektivní smlouvy týkající se individuálně neurčitých pracovníků projednává smírčí orgán, na jehož složení se smluvní strany dohodnou.

1. ledna 1970 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která do něho vtělila obsahově shodnou úpravu zákonem č. 153/1969 Sb. Platná právní úprava, dle výše uvedeného, považovala v oblasti obecných kolektivních pracovněprávních vztahů za účastníky výslovně jen závodní výbor ROH a vedení socialistické organizace, v oblasti vztahů založených kolektivními smlouvami účastníky těchto smluv. Na straně pracovníků byl typickým účastníkem kolektivního pracovního sporu závodní výbor

⁶⁰ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 35-36.

ROH. Druhým účastníkem kolektivních pracovněprávních sporů bylo vedení socialistické organizace. Jan Kostečka tak vymezoval kolektivní pracovní spory vznikající v této době jako „*střet dvou protichůdných názorů, které se týkají uskutečňování účasti pracovníků (státních) socialistických organizací na rozvoj, řízení a kontrole činnosti těchto organizací (v nejširším smyslu), vzniklý mezi socialistickou organizací nebo jejím orgánem, popřípadě mezi vyššími státními a hospodářskými orgány na straně jedné, a základní odborovou organizací a jejím orgánem (závodním výborem), případně odborovými svazy a jejich orgány na straně druhé, buď proto, že jeden z účastníků neplní určitou právní povinnost nebo popírá její existenci (spory žalobní právní povahy), anebo proto, že jeden z účastníků výkonem svých oprávnění brání v uplatnění určitých zájmů druhého účastníka (spory nežalobní, mimoprávní povahy), předmět takového střetu názorů má projednat nestranný orgán a buďto ho rozhodnout ve prospěch jedné ze stran, přičemž jeho rozhodnutí je pro obě strany závazné a vynutitelné státní mocí (ve prospěch žalobní právní povahy), anebo ho smířit sjednocením obou názorů v jeden společný názor obou účastníků (ve prospěch nežalobní mimoprávní povahy), případně přispět k takovému smíření předložením vlastních doporučení oběma účastníkům.*“⁶¹

Během působení zákoníku práce bylo vydáno několik novel. Novelou č. 20/1975 Sb. byl posílen vliv ROH nad dodržováním pracovního zákonodárství a zároveň přinesla změny týkající se organizace řešení pracovních sporů. Tato novela položila základ pro vznik rozhodčích komisí, což byly odborové orgány, které rozhodovaly pracovněprávní spory.⁶² Rozhodčí komise řešily především spory mezi zaměstnancem a organizací o obsah potvrzení o zaměstnání, o obsah posudků o pracovní činnosti a o návrhu pracovníka na zrušení kárného opatření. Zákoník práce taxativně stanovil, které spory komise řešit nebudou. Působení těchto komisí ke zkvalitnění rozhodování pracovních sporů nepřispělo, protože jejich činnost byla mnohdy velmi sporná.⁶³

⁶¹ KOSTEČKA, Jan. Řešení kolektivních (hromadných) pracovních sporů. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 1970, roč. 109, č. 5. s. 396-407.

⁶² KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult.* 2., podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 456 s. Učebnice / Panorama. s. 29-30.

⁶³ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 37.

Jak uvádí Petr Hlavsa pravomoc k projednávání a rozhodování pracovních sporů byla v ČSSR v roce 1975 svěřena soudům a rozhodčím komisím. Již v této době panovala idea, že pracovní spory mohou být v první řadě řešeny za přímé účasti pracujících, bez zásahu státních orgánů, a to organizací, v níž mají tyto spory počátek, tedy kde vznikly, anebo v jejíž sféře se má uskutečnit alespoň pokus pro vyřešení takových sporů. Nesoudními orgány byly v ČSSR v souladu s § 208 zákonku práce rozhodčí komise, které ustavují a řídí odborové orgány. Nepodaří-li se komisi dosáhnout smíru, popřípadě nebyl-li smír komisí schválen, komise po provedeném jednání o sporu rozhodne. Při bezvýsledném řízení byla komise povinna postoupit spor k dalšímu projednávání soudu. Pokud komise nesplnila tuto povinnost, mohl se navrhovatel obrátit přímo na soud.⁶⁴

V osmdesátých letech se v tehdejší Československé socialistické republice uzavíraly kolektivní smlouvy podle Zásad vlády ČSSR a ÚRO publikované pod číslem 119/1985 Sb. ve všech státních hospodářských, rozpočtových, příspěvkových a jiných organizacích s výjimkou jednotných zemědělských a výrobních družstev.⁶⁵

Zákoník práce byl do roku 1989 několikrát novelizován, tyto novely přinesly změny v oblasti zlepšování pracovních podmínek, ale koncepce zákoníku práce zůstávala nezměněna. Podstatnější změny přinesla novela zákoníku práce provedená zákonem č. 188/1988 Sb., zejména se zřetelem na strukturální změny v národním hospodářství. Politické uvolňování, které bylo patrné na konci 80. let mělo na tuto novelu vliv, ale pojetí zákoníku práce bylo prolomeno až změnami, které byly uzákoněny poté, co náš stát pozbyl totalitního charakteru.

4.5 Geneze kolektivního pracovního práva po roce 1989

Po roce 1989 došlo ke změně politické situace v našem státě a tato změna měla samozřejmě velký vliv i na naši legislativu. Ústavním zákonem č. 100/1990 Sb., kterým byl změněn a doplněn ústavní zákon č. 100/1960 Sb. Ústava Československé federativní republiky, a ústavní zákon č. 143/1968 Sb., o československé federaci, byl vytvořen jednotný systém vlastnictví a všem vlastníkům jím bylo zajištěno stejné postavení

⁶⁴ HLAVSA, Petr. *Acta Universitatis Carolinae: Koncepce a právní úprava řešení pracovních sporů*. Praha: Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, 1978, 96 s. ISBN 0300-5402. s. 11-16.

⁶⁵ KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult. 2.*, podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 456 s. Učebnice / Panorama. s. 28-30.

a rovnocenná ochrana. Působení odborových organizací bylo zakotveno zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Vznik odborových organizací a vymezení jejich působnosti u zaměstnavatelů upravoval zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Významným předělem v oblasti kolektivního pracovního práva bylo zakotvení článku 27 do zák. č. 2/1993, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, který stanovil právo každého se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Tento článek dále určoval vznik odborových organizací nezávisle na státu, stanovil také, že není přípustné omezovat jejich počet, stejně tak je nepřípustné zvýhodňovat v podniku nebo v odvětví některé z odborových organizací.

Postupně se tak rozvíjejí tři základní složky pracovního práva, a to individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Zákoník práce byl po listopadu 1989 novelizován postupně a zpočátku zdlouhavě. Novelou zákoníku práce č. 74/1994 Sb., byly odstraněny všechny diference platné pro fyzické osoby v roli zaměstnavatele, které byly postaveny na roveň právnickým osobám jako zaměstnavatelům. Tato novela přinesla obtíže zaměstnavatelům s malým počtem zaměstnanců.⁶⁶ Jak shodně uvádí Marie Kalenská i Helena Barancová velký vliv na charakter pracovněprávních vztahů mělo přijetí tří zákonů. Byl to zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který vytvořil základní předpoklady pro fungování trhu práce a hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Dalším klíčovým zákonem byl zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který upravoval podmínky pro kolektivní smluvní vyjednávání mezi sociálními partnery při uzavírání kolektivních smluv, včetně postupu při řešení sporů za použití krajních nátlakových prostředků, jako jsou stávka a výluka, tímto zákonem byl vytvořen procesní postup pro smluvní jednání sociálních partnerů k uzavírání kolektivních smluv a řešení kolektivních sporů pomocí zprostředkovatele, rozhodce a v krajním případě stávky nebo výluky.

V neposlední řadě to byl zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce, a zároveň jím byl novelizován zákon č. 120/1990 Sb., kterým byly

⁶⁶ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxxvi, 612 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 36-37.

upraveny některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.⁶⁷ Novela zákoníku práce provedená výše uvedeným zákonem č. 3/1991 Sb. dále vytvořila větší prostor pro kolektivní vyjednávání; zároveň upravila uzavírání podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Na tuto novelu navázal zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kombinace individuálních a kolektivních pracovních vztahů po roce 1989 byla výrazem demokratizace pracovního práva. Novelizace zákoníku práce zákonem č. 3/1991 Sb. současně s přijetím komplexní právní úpravy kolektivního vyjednávání upravila kolektivní vyjednávání jako základní zásadu pracovního práva, tvořící základ i ve vztahu k podílu zaměstnanců na řízení organizací.⁶⁸ Systém a struktura právní úpravy kolektivního vyjednávání byla v 90. letech obsažena zejména v Listině základních práv a svobod, v ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smlouvách, v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v zákoně č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, součástí sdružovacího práva byl i zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Přímá úprava kolektivního vyjednávání byla obsažena v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, vyhláše Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně a ve vyhláše Ministerstva financí České republiky 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. Součástí právní úpravy kolektivního vyjednávání byly v té době též další právní předpisy, například zákon č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytnutém při skončení pracovního poměru.⁶⁹

Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti byl od roku 1991 několikrát novelizován. Významnou novelou zákoníku práce byl zákon č. 155/2000 Sb., kterým bylo posíleno právo zaměstnanců na informace, dále byly harmonizovány pracovněprávní předpisy s předpisy Evropské unie, především zásada rovného

⁶⁷ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxxvi, 612 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 38. a BARANCOVÁ Helena. 1. kapitola. Historický vývoj pracovního práva. In: BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2007. 816 s. ISBN 978-80-89085-95-8. s. 64.

⁶⁸ TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-854-3166-1. s. 146.

⁶⁹ TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-854-3166-1. s. 148-150.

zacházení, zákaz diskriminace a povinnost komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Touto novelou byla provedena úprava pracovní doby a dovolené a zkvalitnění bezpečnosti práce, pro zajištění vyšší úrovně bezpečnosti práce a ochrany zaměstnanců. Jak již bylo výše uvedeno harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., s účinností od 1. ledna 2001, byla provedena změna zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů, byly promítnuty směrnice Evropských společenství do právního řádu České republiky za účelem dosažení souladu pracovního práva s právem Evropských společenství. Prohloubením práva zaměstnanců na informace a projednání, vytvořením prostoru pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, případně zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kladením zvýšeného důrazu na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zárukou doby odpočinku zaměstnance a především zakotvením zásady rovného zacházení pro muže a ženy a zásady zákazu diskriminace, tak dochází tak k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

V roce 2004 byl v České republice přijat stále platný zákon č. 435/2000 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Nové úpravy přijaté po roce 1989, v oblasti zaměstnanosti a kolektivního vyjednávání, znamenaly zásadní změny s dopadem do oblasti kolektivního pracovního práva. Naproti tomu v oblasti individuálního pracovního práva zůstával zachován zákoník práce z roku 1965, modifikovaný pouze nezbytnými dílčími změnami, které vyplynuly z nové politicko-ekonomické situace. Jak uvádí Marie Kalenská, nezbytnost nového zákoníku práce vyplynula ze situace, když ani po celé řadě novel nebylo možné starý zákoník práce přizpůsobit novým podmínkám společenského a ekonomického zřízení.⁷⁰ Velký vliv na přípravu nového zákoníku práce měl vstup České republiky do Evropské unie, neboť bylo rozhodnuto o zpracování takového zákoníku práce, který by vycházel ze stejných základů jako pracovněprávní úpravy v členských státech Evropské unie. Jak vyjádřila Marie Kalenská, členské státy evropské unie „*zohledňují potřeby*

⁷⁰ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxxvi, 612 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 40-41.

*řádného fungování podniků a živností při zaměstnávání zaměstnanců na jedné straně a na druhé straně pak respektují výsledky kolektivních akcí zaměstnanců a oprávněné zájmy zaměstnanců, tak, že stát stanoví základní pravidla chování účastníků pracovněprávních vztahů, minimální nároky a maximální požadavky a ostatní ponechává v zásadě kolektivním smlouvám“.*⁷¹

Petr Tröster v článku „Požadavky na reformu českého pracovního práva“ uvádí, že reforma pracovního práva se po roce 1989 prosazovala postupně cestou (dispozitivní) smluvní svobody na úkor donucujících (kogentních) předpisů. Požadavek na budoucí zákonnou úpravu měl směřovat k umožnění stanovení minimálních nároků a maximálních limitů za účelem vytvoření prostoru pro smluvní partnery v individuálních kolektivních pracovněprávních vztazích. Je však nezbytné zachovat rozsah ochranného zákonodárství a zároveň vytvořit prostor pro rozšíření smluvní volnosti subjektů pracovněprávních vztahů. Požadavky na vytvoření tohoto prostoru jsou ovšem takové, že proces k jeho vytvoření musí probíhat koncepčně, uvědoměle a cíleně, aby se tak předešlo živelnému vývoji. Jako základní princip uvádí Petr Tröster požadavek na zachování pracovního práva jako samostatného odvětví práva, které zahrnuje jak soukromoprávní, tak veřejnoprávní prvky. Další potřeba znamená provedení nové kodifikace pracovních vztahů s úpravou základních otázek individuálního i kolektivního pracovního práva s tím, že celá oblast individuálních pracovněprávních vztahů by měla být upravena v jednom zákoně, tedy zákoníku práce. Dále by právní vztahy některých pracovníků státní správy měly být upraveny samostatným zákonem, což se povedlo až zákonem č. 234/2014 Sb., zákonem o státní službě. Při rekodifikaci pracovního práva byl požadavek na důsledné vycházení z Úmluv Mezinárodní organizace práce a z dalších ratifikovaných mezinárodních smluv a dohod včetně práva Evropské unie. V rámci posílení smluvního principu se v nové zákonné úpravě pracovněprávních vztahů individuálních i kolektivních bude nutné řídit zásadou „co není výslovně zákonem zakázáno, je dovoleno“, což bylo zakotveno do nového zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb. Dalším požadavkem bylo přenechat řešení určitých společných otázek pro více právních odvětví, jako jsou počítání času, právní jednání, doručování, úpravě v občanském zákoníku a vycházet přitom z principu

⁷¹ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxxvi, 612 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 41.

subsidiarity, což se také, po malém excesu, kdy vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem fungoval na principu delegace, stalo nálezem Ústavního soudu č. 116/2008, kterým byl princip delegace zrušen.⁷²

Koncem května 2006 byl přijat nový zákoník práce publikovaný pod č. 262/2006 Sb., který ale v důsledku tehdejší situace nebyl provázán s jinými zákony, které zasahovaly také do problematiky upravované zákoníkem práce. To byl také jeden z důvodů, proč byl zákoník práce po svém přijetí mnohokrát novelizován. Rovněž Ústavní soud zrušil svým nálezem ze dne 12. března 2008, který byl publikován pod č. 116/2008 Sb., celou řadu ustanovení, která neshledal v souladu s naším právním pořádkem. Zrušená ustanovení zákoníku práce se dotýkala pravomocí odborových organizací a tím se oslabila jeho ochranná povaha, která má v pracovním právu své opodstatnění, neboť ochrana slabšího účastníka, kterým je zaměstnanec je důležitá. Na druhou stranu je nutné, aby taková ochrana byla vyvážená a nebyla na újmu zaměstnanosti.⁷³

Nový zákoník práce si podle Marie Kalenské kladl za cíl naplnit základní zásadu vyjádřenou v článku 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod: „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*“. Zákoník práce přinesl větší liberálnost v pracovněprávních vztazích a také posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů, čímž byla zásada článku 2 odst. 3 LZPS naplněna.⁷⁴ Vyjádření této zásady bylo upřesněno nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., vyslovil stanovisko, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou nově upravit práva a povinnosti odchýlně od zákoníku práce, pokud to není tímto zákonem výslovně zakázáno nebo z povahy ustanovení nevyplývá, že se není možné od tohoto zákona odchýlit. Nový zákoník práce upevnil smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů, kteří mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti tehdy, pokud to zákoník

⁷² TRÖSTER, Petr. *Právo a zaměstnání: Požadavky na reformu českého pracovního práva*. 1996. vyd. Praha: LexisNexis CZ, 1996, roč. 2, č. 5. ISSN 1211-1139. s. 4-5.

⁷³ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxxvi, 612 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 41-42.

⁷⁴ KALENSKÁ, Marie. Hlava II. Geneze pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxxvi, 612 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 42.

práce výslovně nezakazuje, a také pokud z povahy ustanovení zákoníku nevyplývá, že se od něj nelze odchýlit nebo pokud jde o zapracování harmonizačního ustanovení EU. Tehdy se lze odchýlit pouze jen ve prospěch zaměstnance.

Tím se do této normy promítla zásada typická pro soukromé právo „*co není zákonem zakázáno, je dovoleno*“, neboť dosavadní právní úprava zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ačkoli prošla celou řadou novelizací, nebyla flexibilní a obsahovala celou řadu kogentních ustanovení, z toho důvodu neumožňovala smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. Obecně deklarovaná liberální úprava umožňující rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu je v důsledku založení kogentní povahy početné řady norem omezována v takovém rozsahu, že smluvní volnost jako základ vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel popírá, a pokud vůbec nějaký prostor pro svobodu vůle otevírá, tak pouze jen ve prospěch jedné ze smluvních stran. Podle mého názoru smluvní volnost přináší větší flexibilitu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nový zákoník práce umožňuje, aby si zaměstnavatel zaměstnance důkladně prověřil a pokud zaměstnanec nedodržuje ustanovení zákoníku práce a způsobuje tak zaměstnavateli újmu, je zaměstnavatel oprávněn s tímto zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Naopak pro zaměstnance přináší nejistotu v délce trvání pracovního poměru, který bývá opakovaně uzavírán na dobu určitou. Zaměstnanec často plní pracovní povinnosti nad rámec pracovní smlouvy, kdy zaměstnavatel často zneužívá svého postavení silnějšího z obou smluvních stran a zaměstnanec z obavy o pracovní místo jednání zaměstnavatele trpí.

Zákoník práce z roku 1965 obsahoval i obecnou právní úpravu, díky tomu se pracovní právo osamostatnilo od právních odvětví, z nichž se vyvíjelo, tedy od práva občanského a práva správního. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl na právu občanském zcela nezávislý a podpůrné použití jiných právních odvětví bylo s výjimkou práva ústavního vyloučeno, neboť starý zákoník práce byl naprosto odloučen od všech právních odvětví, pouze výjimečně se použilo občanské právo „*per analogiam*“.

Naproti tomu nový zákoník práce byl postaven ve vztahu k právu občanskému na principu delegace, dle kterého bylo možné použít ustanovení občanského zákoníku, pouze pokud na něj zákoník práce přímo odkazoval. Ústavní soud ve výše uvedeném nálezu dospěl k závěru, že metoda delegace použitá v § 4 nového zákoníku práce

podpůrné uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry přerušila hlavní funkční vazby k soukromému právu, a zároveň vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty. Ústavní soud z tohoto důvodu působnost případné delegace občanského zákoníku zrušil a konstatoval, že budoucí vztah obou norem bude pracovat na principu subsidiarity, což znamená, že v případech, kdy zákoník práce nebude obsahovat pravidlo, které by se vztahovalo na konkrétní situaci, použije se podpůrně občanského zákoníku. Tato změna umožňuje použít na pracovněprávní vztahy občanské právo, pokud to není výslovně vyloučeno zákoníkem práce anebo to neodporuje zásadám pracovního práva. Rozhodnutí Ústavního soudu plně odpovídá historickému vývoji soukromého práva, neboť právo pracovní se stejně jako právo rodinné či obchodní, vydělilo z práva občanského. Dle mého mínění je zrušení principu delegace zcela namístě, protože se jednalo o uzákonění nestandardního principu do nového zákoníku práce.

V listopadu 2011 byla schválena novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., která je vzhledem k jejímu významu označována za tzv. „koncepční“ novelu. Tato novela reaguje zejména na nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a na Programové prohlášení vlády ČR ze dne 4. srpna. 2010.

Zákon o kolektivním vyjednávání byl přijat pod č. 2/1991 Sb., bohužel instituty kolektivního pracovního práva se v naší republice v letech nesvobody prakticky nevyvíjely s výjimkou kolektivní smlouvy, takže nebylo možné v kolektivním zákonodárství na co navázat.

5 Současná právní úprava kolektivního pracovního práva

Kolektivní pracovní právo upravuje v České republice několik právních předpisů. Mezi nejvýznamnější právní předpisy, které upravují kolektivní právní vztahy, patří zák. č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, naposledy novelizována v roce 2013 zákonem č. 98/2013 Sb., jenž stanoví, že každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Další neméně významný předpis upravující kolektivní pracovní právo je zák. č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Řada ustanovení LZPS zahrnuje úpravu práv a svobod, které jsou výchozí pro postavení účastníků pracovního procesu. Zejména hlava čtvrtá se zabývá právem na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, dále stanoví, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a omezovat jejich počet je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví, a jejich činnost a vznik jakož i činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jen jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Také LZPS upravuje právo na stávkou, které je za podmínek stanovených zákonem zaručeno, s tím že právo na stávkou nepřísluší soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

Vlastní úprava kolektivního pracovního práva je obsažena zejména v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V první hlavě je uvedeno, že zákoník práce upravuje právní vztahy kolektivní povahy, a tyto právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními. Zákoník práce dále v § 22 vymezuje, že za zaměstnance je oprávněna uzavřít kolektivní smlouvu pouze odborová organizace. V kolektivní smlouvě, jak stanoví § 23 zákoníku práce je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy. Nepřihlíží se k takovým ujednáním kolektivní smlouvy, která zkracují práva zaměstnanců. Zákoník práce definuje obsah kolektivních smluv pouze rámcově. Zákoník práce též specifikuje, že kolektivní smlouvu může uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na jedné straně, a jedna nebo více odborových organizací na druhé straně. Zákoník práce definuje kolektivní smlouvu jako podnikovou, která je uzavřena

mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které působí u zaměstnavatele a kolektivní smlouvu vyššího stupně, která je uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Zákoník práce též stanoví, že postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, dále určuje, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří odborově organizováni nejsou. Pokud působí u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Zákoník práce v § 24 též stanoví, že odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Před nálezem Ústavního soudu ÚS 116/2008 Sb. platilo, pokud se zúčastněné odborové organizace neshodly na uvedeném postupu, mohl zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které měly největší počet členů u zaměstnavatele. Tato úprava, jak píše Petr Tröster, byla kritizována menšími, ale ve skutečnosti často silnějšími odborovými organizacemi působícími v drážní nebo letecké dopravě, často byla označována za protiústavní a proto druhou větu v § 24 odst. 2 zrušil Ústavní soud výše uvedeným nálezem.⁷⁵ Zákoník práce též stanoví v § 25, že kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany a také je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, dále je kolektivní smlouva závazná pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace a také je závazná pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace. Zákoník práce dále vymezuje, že zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a také má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou. Zákoník práce také stanoví, že se nepřihlíží k ujednání podnikové

⁷⁵ TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 505-506.

kolektivní smlouvy, která upravuje práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně. Zákoník práce stanoví, že kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána musí být smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží, dále je zákoníkem práce stanoveno, že kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou a není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu není možné zrušit také odstoupením jedné ze smluvních stran, a pokud je takové ujednání v kolektivní smlouvě zakotveno, tak se k němu nepřihlíží. Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou též povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření a dále je zakotvena povinnost zaměstnavatele zpřístupnění kolektivní smlouvy všem jeho zaměstnancům.

Další významný právní předpis, který upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy je zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zákon o kolektivním vyjednávání, který má takovou právní sílu, že může dokonce ovlivnit i zaměstnavatele, kteří nejsou smluvní stranou kolektivní smlouvy, neboť smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označené kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností, jak stanoví § 7. Vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy je dle ust. § 8 zahájeno předložením písemného návrhu kteroukoliv ze smluvních stran druhé smluvní straně, která je povinna na návrh písemně odpovědět nejpozději do 7 pracovních dnů, pokud není dohodnuta jiná doba a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. Požadavek písemné formy je podle Petra Trösterera stanoven zejména z důvodu toho, že kolektivní smlouvy jsou ve své normativní části pramenem práva.⁷⁶ Dále je zakotvena do zákona o kolektivním vyjednávání povinnost smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost s výjimkou nebude-li to v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Smluvní strany též mohou zakotvit při uzavírání kolektivní smlouvy možnost její změny, avšak při stanovení rozsahu této změny. Zákon

⁷⁶ TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.s. 514.

o kolektivním vyjednávání vymezuje povinnost smluvních stran, nejpozději 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, případně před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouva vyššího stupně včetně rozhodnutí rozhodce, týkající se této smlouvy, musí být odevzdána k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Tuto povinnost určuje zaměstnavateli ust. § 9 zák. o kolektivním vyjednávání. Uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně se oznamuje ve Sbírce zákonů, o jeho uložení požádá MSPS, které tyto smlouvy po oznámení ve Sbírce zákonů musí zpřístupnit na svých internetových stránkách. Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti. Vznikne-li v rámci vztahů upravených zákonem o kolektivním vyjednávání spor, je stanoven specifický způsob jeho řešení. Podle ust. § 10 zákona o kolektivním vyjednávání jsou kolektivními spory výhradně spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Shodně s Milanem Galvasem lze konstatovat, že předmětem kolektivních pracovních sporů budou výhradně nároky obligační nebo závazky zakládající nároky subjektům kolektivního pracovního práva. Přicházejí v úvahu tři možné spory: spor o uzavření kolektivní smlouvy, zejména o jednotlivé závazky v navrhovaném znění kolektivní smlouvy, dále spor o změnu kolektivní smlouvy, který je možný, jen pokud byl v kolektivní smlouvě závazek o možnosti změny kolektivní smlouvy zakotven a spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, na základě kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, tedy závazky, které zakládají nároky subjektům kolektivní smlouvy, nebo o nároky obligačního charakteru.⁷⁷ Povinné stadium řešení sporu je řízení před zprostředkovatelem, kterého si smluvní strany mohou po dohodě zvolit, jak stanoví § 11 zákona o kolektivním vyjednávání. Pokud se smluvní strany před zprostředkovatelem nedohodnou, mají tyto volbu: buď se obrátí na rozhodce, nebo budou řešit kolektivní spor radikálně stávkou popřípadě výlukou. V obou těchto případech může do sporu následně vstoupit i soud. Zákon o kolektivním vyjednávání též vymezuje v § 16, že stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce

⁷⁷ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 95.

zaměstnanci, solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Účastníkem stávky je zaměstnanec, který se stávkou souhlasil. Podle Milana Galvase je zajímavé, že subjektem kolektivního vyjednávání, zároveň tedy i práva na stávku je odborová organizace, ale právo zaměstnance stávkovat není spojeno se členstvím v žádné odborové organizaci.⁷⁸ Zákon o kolektivním vyjednávání se tímto ustanovením a také § 17 odchyluje od úvodního ustanovení § 1, které říká, že zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, neboť v § 17 zákona o kolektivním vyjednávání nechal zákonodárce zakotvit do zákona jako účastníka i zaměstnance, protože stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy i kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. Tento stav označuje Milan Galvas jako nedůsledně uplatněný princip sociální reprezentace.⁷⁹ Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje taxativní výčet případů, kdy je stávka nezákonná. Podle Miroslava Běliny je třeba připomenout fakt, že zákon o kolektivním vyjednávání neupravuje nezákonnost stávek obecně, ale jen v souvislosti s tímto zákonem. Vyhlášením nebo zahájením stávky z jiných důvodů než z důvodů řešení kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy, případně z uzavřené kolektivní smlouvy, nepůjde o stávku podle tohoto zákona. Fakt, zda je či není stávka zákonná má totiž závažné dopady na postavení účastníků sporu i jednotlivých zaměstnanců. Určení o nezákonnosti stávky přísluší v prvním stupni do působnosti krajského soudu.⁸⁰ Účastníkům stávky nepřislouží v době účasti na stávce mzda ani náhrada mzdy. Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost

⁷⁸ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 114.

⁷⁹ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 114.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 570-571.

v zaměstnání. Toto ustanovení je zakotveno do zákona o kolektivním vyjednávání z důvodu větší právní jistoty zaměstnanců zúčastněných na stávce. Pokud se však zaměstnanec účastní stávky i po právní moci rozhodnutí soudu o skutečnosti, že stávka je nezákonná, jednalo by se o neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání. Zaměstnavatel musí umožnit zaměstnanci, který není účastníkem stávky výkon práce a pokud tento zaměstnanec nemůže v důsledku stávky konat práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje též v ustanovení § 23 odpovědnost za škodu. V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany. Ukončení stávky se řídí ustanovením § 26, které vymezuje, že stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodla odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli. Zachování rovnováhy v kolektivním vyjednávání je zaručeno ustanovením § 27 zákona o kolektivním vyjednávání, které upravuje právo zaměstnavatele použít výluku ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy. Výluka je protihodnotou stávky a rozumí se jí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje také nezákonnost výluky, která je řešena obdobně jako nezákonnost stávky. Odlišně od účasti na stávce, jde u zaměstnanců, proti kterým byla uplatněna výluka o překážku na straně zaměstnavatele. Nejedná-li se o nezákonnou výluku, přísluší zaměstnanci mzda pouze ve výši poloviny průměrného výdělku. Ustanovení § 31 vyjmenovává také odpovědnost za škodu vzniklou v souvislosti s výlukou. Ukončení výluky upravuje § 31 zákona o kolektivním vyjednávání tak, že výluka je ukončena, jestliže o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky bez zbytečného odkladu písemně oznámí odborové organizaci. Ukončení výluky oznámí zaměstnavatel též zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna. Společná ustanovení říkají, že pokud zákon o kolektivním vyjednávání nestanoví jinak, řídí se pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona zákoníkem práce.

Hypotéza, že není nutná novela zákona o kolektivním vyjednávání, se dle mého názoru potvrdila, neboť zákon o kolektivním vyjednávání, tak jak je v současnosti uzákoněn, je podle mého mínění upraven vyčerpávajícím způsobem. Tento zákon pojímá všechny aspekty kolektivního vyjednávání a eventuální novela by mohla zákon o kolektivním vyjednávání pouze poškodit.

Jiný právní předpis, který upravuje kolektivní pracovní právo je zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Z tohoto zákona zůstalo platné jediné ustanovení § 1, které nám říká, že v případě, kdy právní předpisy zakládají oprávnění Revolučnímu odborovému hnutí, se tato oprávnění za podmínek uvedených v zákoníku práce vztahují na odborové organizace a orgány vytvořené na základě svobodného odborového sdružování.

Další zákon, který upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zejména ustanovení § 12, které určuje, že je nepřijatelné, aby zaměstnavatel zjišťoval, zda je zaměstnanec či potenciální zaměstnanec členem jakékoliv jiné odborové organizace.

K předpisu upravujícímu pracovní právo patří též vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Důležitý je zejména § 1, kde je vymezeno, že výběr fyzických osob ke zprostředkovatelské činnosti provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zejména na návrh odborových organizací. Další ustanovení vyhlášky o zprostředkovatelích, které se dotýká kolektivního pracovního práva je obsaženo v § 8, kde je uvedeno, že žádost o řešení sporu před zprostředkovatelem nebo rozhodcem se předkládá písemně, přitom v této žádosti musí být přesně vymezen předmět sporu s uvedením předchozího postupu při jeho řešení, včetně doložení písemného stanoviska druhé smluvní strany. Vyhláška též určuje v § 12, povinnost smluvní strany na straně zaměstnavatele odevzdat kolektivní smlouvu vyššího stupně, případně změnu kolektivní smlouvy vyššího stupně Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.

Přímý dopad na právo kolektivního vyjednávání má v neposlední řadě též zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dále jen „NOZ“). Zejména v § 3025 a násl., se určuje, že ustanovení, které se týká právnických osob a spolku se použije též přiměřeně na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních

smluv, kterými je Česká republika vázána, a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Toto ustanovení též určuje, že odborová organizace a organizace zaměstnavatelů i jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení. Ustanovení § 3046 stanoví, že odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle tohoto zákona. Jinými slovy, odborové organizace nyní vznikají na základě NOZ, zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který upravoval vznik odborové organizace dříve, byl zrušen a nahrazen novým občanským zákoníkem.

6 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání má dvě hlavní funkce, kterými jsou úprava podmínek výkonu práce a udržování sociálního smíru.

Kolektivní vyjednávání, je podle Petra Trösterera, proces podléhající mnoha okolnostem, vzhledem k tomu, že v různých oblastech existují různé modely vyjednávání. O evropském modelu, který se nachází ve většině zemí EU, hovoříme v případech, kdy je položen důraz na nadpodnikové vyjednávání. Americký model, který se uplatňuje převážně v USA, je zaměřen na vyjednávání na podnikové úrovni a asijský typ, který je užíván v Korejské republice nebo Japonsku pokládá stěženi důraz na předcházení stávek vytvářením podmínek pro sociální smír.⁸¹

Kolektivní vyjednávání je procedura, která usiluje o dohodu mezi sociálními subjekty, kterými jsou na jedné straně zaměstnavatel nebo kolektiv zaměstnavatelů a na opačné straně odborová organizace. Podle Igora Tomeše a Vojtěcha Tkáče je *„kolektivní vyjednávání rozhodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy stran pracovního poměru. Jeho hlavním smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují podstatné i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu, a definovat vztah mezi stranami tohoto procesu. Kolektivní vyjednávání tedy zahrnuje nejen dojednání formálních kolektivních smluv, nýbrž také jiné stránky kolektivních jednání mezi stranami“*.⁸²

Pojem kolektivní vyjednávání není nikde definován, dokonce ani v zákoně o kolektivním vyjednávání, Bořivoj Šubrt uveřejnil v Právním rádci svou definici: *„v souladu s definicí Mezinárodní organizace práce, obsažené v její Úmluvě č. 154 z roku 1981 o podpoře kolektivního vyjednávání, je třeba pod tímto pojmem rozumět jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava*

⁸¹ TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 496-497.

⁸² TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-854-3166-1. s. 67.

vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi).“⁸³

Velice důležité při kolektivním vyjednávání je, aby strany kolektivního vyjednávání přesně znaly cíle, které chtějí kolektivním vyjednáváním dosáhnout, také si musí být obě strany vědomy, že někdy není možné určitého cíle dosáhnout bez vzájemných kompromisů. Jednání se někdy podle okolností začíná neformálně, jindy je jednání přísně formální a strany předkládají své návrhy pouze písemnou formou. Vždy záleží na konkrétních vztazích v organizaci, kdy v malých podnicích, kde zná zaměstnavatel osobně všechny zaměstnance, probíhá vyjednávání často méně formálně, naproti tomu ve velkých organizacích se vede většinou vyjednávání za přísně stanovených pravidel.

Cílem kolektivního vyjednávání je především uzavření kolektivní smlouvy, která má zajistit zaměstnancům výhodné pracovní, mzdové a sociální podmínky práce a zaměstnavateli sociální smír. Sociální smír můžeme chápat jako společenskou situaci bez vyhocených sociálních střetů, podpořenou dohodou mezi sociálními partnery, kterými jsou odbory a zaměstnavatelé.

Podle platné právní úpravy jsou to jen a pouze odbory, které jsou kompetentní k výkonu práva kolektivního vyjednávání. Odborová organizace je tedy v kolektivních pracovněprávních vztazích jediný legitimní zástupce všech zaměstnanců, tedy i těch, kteří nejsou členy žádné odborové organizace.

Kolektivní vyjednávání se odehrává jednak mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u tohoto zaměstnavatele, tedy na úrovni podniků a dále mezi odborovou organizací nebo odborovým svazem a organizací zaměstnavatelů, v tomto případě se jedná o kolektivní vyjednávání na úrovni odvětví.

Kolektivní vyjednávání je tedy dohodovací postup, který se odehrává mezi stranami zastupující zájmy subjektů pracovního poměru. Kolektivním vyjednáním usilují sociální partneři o dohodu, jejímž cílem je dohodnout a zároveň dodržovat ujednaný soubor pravidel. Kolektivní vyjednávání může probíhat v rozmanitých formách a jeho hlavní cíl je sjednání kolektivní smlouvy.

⁸³ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní rádce: Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Praha: Economia a.s., 2000, roč. 8, č. 2. ISSN 1210-4817. s. 35.

Smyslem kolektivního vyjednávání je hledání společných zájmů a zároveň snaha k řešení vzniklých konfliktů a nalezení společné shody. Základní podmínka tohoto postupu je vzájemné informování, důvěra a zejména solidnost jednání.

6.1 Kolektivní vyjednávání jako součást sociálního dialogu

Sociální dialog můžeme označit jako formu komunikace mezi smluvními stranami kolektivní smlouvy, který má působit preventivně proti sociálnímu napětí a konfliktům, neboť pojem sociální dialog není termínem normativně definovaným v obecně závazných předpisech České republiky.

Podle Ireny Wagnerové je možné vyjednávat o všech otázkách týkajících se práce, zpravidla nejen o těch, o kterých to stanoví normy pracovního práva. Úkolem sociálního dialogu je zejména udržovat sociální smír a zároveň upravovat podmínky práce mezi smluvními stranami, které mají většinou protichůdné zájmy. Důležité přitom je, aby obě strany měly rovné postavení.⁸⁴

Sociální dialog se stal významným prvkem Evropského sociálního modelu, který má hlavní zásluhu na vysoké efektivitě evropské ekonomiky. Hospodářsky nejvyspělejší země využívají přednosti sociálního dialogu nejvíce.⁸⁵

Průběh sociálního dialogu není normami pracovního práva nijak upraven, proto se při sociálním dialogu postupuje obvykle neformálně, právě z důvodu jeho neformálnosti by byla neúčelná podrobná právní úprava tohoto procesu. Podrobnější právní úprava existuje jen pro jednu formu sociálního dialogu, tedy pro kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy. Ovšem ani zákoník práce, ani zákon o kolektivním vyjednávání neobsahují pro kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy detailní úpravu. Sociální dialog probíhá v několika fázích, stejně jako jakékoli jiné vyjednávání. Vyjednávání se má týkat zejména pracovních podmínek, vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a vztahů mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi. Podle Dany Hrabcové probíhá jednání ve třech fázích. První fází je příprava jednání. Druhou fází je samotné

⁸⁴ WAGNEROVÁ, Irena. Specifika kolektivního vyjednávání a problematika uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v oblasti živých umění. Praha: Institut řízení lidských zdrojů, c2013, 280 s. ISBN 978-80-905180-5-6. s. 30-31.

⁸⁵ *Kolektivní vyjednávání, aneb, uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál.* Praha: ČMKOS, 2007, 183 s. ISBN 978-802-5408-285. s. 7.

vyjednávání, které se dále dělí na zahájení vyjednávání, do tohoto stadia můžeme zahrnout seznámení se s protistranou a její vyjednávací strategií a postupné prosazování svých zájmů. Třetí fází je předkládání návrhů a uzavírání dílčích dohod. Jednání by měla uzavírat dohoda o celém předmětu vyjednávání. Je lhostejné, zda přechod jednotlivých fází je plynulý nebo zda jsou jednotlivé fáze ukončeny přísně oficiálně.⁸⁶

Přípravu jednání můžeme podrobněji popsat jako plánování, znamená to tedy podrobně si promyslet vlastní koncepci vyjednávání, vlastní cíle, připravit si taktiku a strategii vyjednávání a také se přichystat na eventuální argumenty a očekávané taktiky protistrany. Je velice důležité tuto fázi nepodcenit, neboť jednání o uzavření kolektivní smlouvy je velmi složité a pro úspěch tohoto jednání je podstatné nepodcenit přípravu. První etapou tohoto jednání je podle Dany Hrabcové příprava obsahu budoucí kolektivní smlouvy a zpracování návrhu. Tato se dále dělí na získávání informací o zájmech a prioritních zájmech. V této části musíme vzít v úvahu specifické postavení účastníků kolektivního vyjednávání, je třeba počítat s tím, že jak odbory, které zastupují zaměstnance, tak vyjednávači na straně zaměstnavatele nejednají jen za sebe, ale hájí zájmy těch, kteří je k jednání pověřili. Je důležité si uvědomit, že vyjednávači svým zmocnitelům za své jednání určitým způsobem odpovídají – ať už funkčně, profesně či morálně. Důležité je, aby vyjednávači získali potřebné informace o požadavcích a zájmech svých zmocnitelů. Podstatné jsou informace o zájmech, které mají být uspokojeny přednostně. Zároveň je důležité získat informace o prioritních zájmech protistrany. Další etapou je získávání informací o možnostech protistrany. Pokud si strany ujasnily zájmy, a to zejména zájmy prioritní a podařilo se jim obstarat si informace, jaké prioritní zájmy má protistrana, je nutné se zaměřit na opatření informací o možnostech protistrany, které povedou k naplnění našich zájmů. Je důležité se soustředit především na informace ohledně finančních možností, které je zaměstnavatel schopen, ale i ochoten pro období, na něž je smlouva uzavírána vynaložit. Všechny tyto informace je potřeba nejen získat, ale hlavně je umět zpracovat a také v souvislostech vyhodnotit. Fáze přípravy jednání pak pokračuje další etapou, kterou je výběr cílů a stanovení náhradních cílů. Tato etapa je prioritní především proto, aby nebyli

⁸⁶ HRABCOVÁ, Dana. V. Fáze kolektivního vyjednávání - proces a taktiky. In: HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 223 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 420. ISBN 978-807-2392-339. s. 182.

vyjednávači překvapení, že se jim nepodaří vyjednat, to co podle svých dostupných informací o možnostech protistrany předpokládali, že dohodnou. Pro tento případ je nezbytné, aby odborová organizace byla na tuto situaci připravena a měla promyšleno několik variant cílů a dále, aby u každého cíle měla stanovenou výši jeho priority, kterou mu přisuzuje. Vždy je velmi důležité posoudit, zda je pro nás určitý cíl tak prvořadý, že od něho nemůžeme upustit, případně toto ustoupení směniti za dosažení cíle jiného. Tímto jednáním získávají odbory vyjednávací prostor, neboť je velmi důležité předejít případným konfliktům. Pro tento případ je podstatné mít stanoveny i náhradní cíle. Zpracování návrhu smlouvy, protisměrné návrhy a protinávry je dalším krokem fáze přípravy jednání. Návrh smlouvy musí být zpracován tak, aby byl v souladu s platnou právní úpravou, neboť předložením písemného návrhu kolektivní smlouvy, je formálně zahájeno kolektivní vyjednávání. Také by se neměl návrh kolektivní smlouvy odchylovat od předjednaných bodů, neboť by to mohlo zhatit již vynaložené úsilí na uzavření kolektivní smlouvy. Právní předpisy nevyklučují ani protisměrně předložené návrhy obou partnerů, které mohou vzniknout v případech, kdy se jedná o první kolektivní smlouvu a kdy není na co navázat. Další etapou fáze přípravy jednání je příprava procesu vyjednávání, která se sestává z výběru týmu, jeho složení a určení rolí při vyjednávání. Klíčovou podmínkou úspěšného vyjednávání jsou při komplikovaných jednáních zkušenosti a dovednosti jeho aktérů. Nelze doporučit, aby při vyjednávání o tak závažné věci, jako je uzavření kolektivní smlouvy, byla přítomna pouze jedna osoba, byť jakkoli fundovaná. Pokud proti jedné osobě vyjednává osob více, jedná se o významnou převahu protistrany, která může být rozhodující. Nezbyvá než doporučit ve fázi přípravy jednání soustředit se na navržení kvalitního vyjednávacího týmu s takovými členy, kteří jsou týmového vyjednávání schopni, a kteří zároveň mají požadované odborné znalosti včetně charakterových vlastností, tak aby bylo složení vyjednávacího týmu co nejefektivnější. Je podstatné věnovat pozornost ve fázi přípravy jednání také k vymezení časového prostoru, ve kterém se bude vyjednávání odehrávat. Tato etapa je důležitá především proto, aby měly obě strany možnost se na jednání náležitě připravit. Neméně důležité je také v této fázi nepodcenit volbu místa a prostředí k vyjednávání, ovšem odborové organizace, hlavně v malých organizacích, mají zřídka svoje prostory. Lze jen doporučit, že jednání by se měla odehrávat, pokud je to možné, na neutrální půdě, kde by nemělo docházet k případnému rušení účastníků jednání.

Pokud jsou partneři připraveni ke společnému jednání, je neméně důležité dohodnout se i o pravidlech budoucího jednání. Jaká bude použita komunikační a vyjednávací taktika. Osvědčenou formou, kterou lze poněkud eliminovat případné konflikty je, aby pravidla kolektivního vyjednávání byla přijata v písemné formě. Pouze tímto způsobem lze kdykoliv odkázat na jejich faktické znění a tím odstranit případné dohady. Pravidla by měla obsahovat zákaz narušování procesu vyjednávání, rušivě například působí vyzvánění telefonů. Mělo by být také stanoveno, kdo konkrétně je oprávněn činit závazné návrhy a přijímat závazky, také je nutné písemně zaznamenávat jednotlivé body na kterých se smluvní strany dohodly. Neméně důležité je, aby se strany dohodly, že se nebudou vracet k již dohodnutým dílčím závěrům, jinak hrozí zablokování jednání a zároveň se tím zvyšuje napětí mezi stranami.

Kolektiv autorů ČMKOS vypracoval pravidla pro komunikaci vyjednávacího týmu, které zdůrazňují, že každý člen vyjednávacího týmu odborového orgánu musí znát pravidla, pro vyjednávání u jednacího stolu. Pravidla si musí předem vyjednávací tým stanovit a těmto pravidlům musí také velmi dobře rozumět. Členové vyjednávacího týmu by nikdy neměli během vyjednávání odporovat členu vlastního týmu nebo se mezi sebou dohadovat. Pokud mají členové vyjednávacího týmu mezi sebou neshody, které se musí vyřešit, lze požádat o přestávku v jednání a tyto neshody řešit mimo jednací stůl. Pokud se u jednacího stolu projeví neshoda mezi členy vyjednávacího týmu, představuje to oslabení pozice odborů. Nikdo z členů odborového vyjednávacího týmu by neměl chodit na jednání sám, ani pokud by je jednalo o jednání neformální.⁸⁷

Druhou fází je fáze vyjednávání, která se sestává z poznávání, manévrování a dohody. Pokud v rámci přípravy jednání nedojde k určitým dohodám je nutné, alespoň v potřebném rozsahu se na nich dohodnout na počátku fáze druhé. Během vyjednávací fáze se partneři vzájemně poznávají, zejména odhalují způsob vzájemného vyjednávání. Během nezávazného manévrování se seznamují s názory protistrany a snaží se předložit závazný návrh a tím dosáhnout dílčích dohod k přípravě ukončení jednání.

Třetí a závěrečnou fází jednání je uzavření kolektivní smlouvy, tedy samotný cíl celého procesu vyjednávání. Během jednání byly, na základě kompromisů akceptovatelných oběma stranami, průběžně přijímány dílčí dohody, na základě kterých byla uzavřena samotná kolektivní smlouva. Je důležité, aby kolektivní smlouva byla

⁸⁷ *Kolektivní vyjednávání, aneb, uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál.* Praha: ČMKOS, 2007, 183 s. ISBN 978-802-5408-285. s. 164-165.

formulovaná přehledně, aby byla stručná a srozumitelná a její obsah musí být jednoznačný, jinak vznikne nesrozumitelný dokument, ke kterému bude třeba „tlumočnicka“. Před samotným podpisem kolektivní smlouvy je nutno věnovat pozornost a čas k jejímu pečlivému prostudování, zda kolektivní smlouva skutečně obsahuje všechna ujednání, na kterých se protistrany domluvily a zda jsou tato ujednání do kolektivní smlouvy formulována tak, jak byla dohodnuta.⁸⁸

Výsledná kolektivní smlouva by měla obsahovat především ujednání o její platnosti a účinnosti, dále je nutné neopomenout a tím uvést výčet a označení příloh, pokud tyto přílohy tvoří nedílnou součást kolektivní smlouvy. Dále je nutné neopomenout do kolektivní smlouvy uvést lhůty týkající se realizace sjednaných závazků a kdo za jejich plnění odpovídá. Kolektivní smlouva také musí obsahovat ujednání, jakým způsobem budou kontrolovány závazky z kolektivní smlouvy a též by měla obsahovat termíny kontroly plnění závazků. Kolektivní smlouva je uzavřena poté, co je opatřena podpisy oprávněných představitelů obou smluvních stran a datem. Podpisy smluvních stran musí být uvedeny na jedné listině, nedodržení této povinnosti by mělo za následek neplatnost kolektivní smlouvy.

Podle Margerity Vysokajové můžeme pod pojem sociální dialog zahrnout také různé formy komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které mají předcházet sociálním konfliktům nebo sociálnímu napětí. Sociální dialog je také považován za jedno z důležitých sociálních práv zaměstnanců.⁸⁹ Sociální dialog zahrnuje zejména dvě oblasti, první je oblast poskytování informací a projednávání, druhou oblastí je pak samotné kolektivní vyjednávání, které je nejvýznamnější oblastí kolektivního pracovního práva.

Úspěch sociálního dialogu závisí zejména podle Igora Tomeše a Vojtěcha Tkáče na osobnosti představitelů sociálních partnerů, schopnosti jejich vzájemné komunikace,

⁸⁸ HRABCOVÁ, Dana. V. Fáze kolektivního vyjednávání - proces a taktiky. In: HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 223 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 420. ISBN 978-807-2392-339. s. 184-205.

⁸⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Hlava X. Individuální pracovní právo. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 201.

včetně přístupu ke vzájemným kompromisům, řešení sporných otázek, psychologických pohledů jednání, navrhování protinávrhů, schopnosti polemiky s protistranou.⁹⁰

Velmi záleží také na tom, aby se protistrany uměly ovládat a dobře vyhodnotily kolizní situace a tak správně aplikovaly svá práva, jako je právo na stávku nebo vyluku.

Igor Tomeš a Vojtěch Tkáč shodně uvádějí, že: „vývoj československé sociální legislativy, proces její transformace v České republice i Slovenské republice po listopadu 1989 probíhal v určitých časových intervalech, které mají přímý i nepřímý dopad na strategii a taktiku tripartitních i kolektivních vyjednávání“.

6.2 Proces kolektivního vyjednávání

Postup uzavírání kolektivní smlouvy můžeme pokládat za proces kolektivního vyjednávání. Kolektivní vyjednávání můžeme považovat za jednu z nejvýznamnějších podob sociálního dialogu. Naše právní úprava, jak je již uvedeno výše pojem sociální dialog blíže nespecifikuje. Proces kolektivního vyjednávání ve většině zemí EU probíhá převážně na úrovni nadpodnikového vyjednávání, naproti tomu v České republice spočívá těžiště kolektivního vyjednávání na úrovni podnikové. Podle Petra Trösterera zkušenosti potvrzují, že: „vyjednávání může začít teprve tehdy, když jednací strany přesně vědí, o čem budou jednat a jaké jsou jejich výchozí pozice“.⁹¹ Velmi také záleží na přesném vymezení předmětu vyjednávání, předpokladem úspěšného vyjednávání je, aby strany znaly jasný předmět jednání. Kolektivní vyjednávání se zahajuje různými způsoby, neboť jak je již uvedeno legislativa České republiky nestanoví, jakým způsobem musí být veden sociální dialog, někdy se jednání zahajuje neformální metodou, jindy předkládají strany své návrhy písemně. Rozhodující je, zda se jedná o kolektivní vyjednávání v malém podniku, kde zaměstnavatel osobně zná všechny zástupce zaměstnanců anebo zda se jedná o velký podnik, kde se většinou striktně dodržují předem dohodnutá pravidla jednání. Jak uvádí Petr Tröster, kolektivní smlouvy by měly být formulovány srozumitelně, tak aby jim obě strany rozuměly a tím se

⁹⁰ TOMEŠ, Igor a Vojtěch TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-854-3166-1. s. 164.

⁹¹ TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 497.

vyloučily interpretační neshody.⁹² Kolektivní vyjednávání se týká zejména otázek mezd, pracovních podmínek, sociální oblasti a také v neposlední řadě oblasti bezpečnosti ochrany zdraví při práci. Proces kolektivního vyjednávání má předem stanovený cíl, kterým je uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní vyjednávání je charakteristickou a nejčastější formou sociálního dialogu. Proces kolektivního vyjednávání není vhodné uspěchat. Protistrany musí mít dostatečný prostor pro prezentování svých požadavků, přednesení návrhů a jejich odůvodnění. Je žádoucí, aby si smluvní strany nechaly dostatečný čas pro seznámení se s návrhy protistrany. Musí mít možnost tyto návrhy prostudovat a zpracovat k nim svá stanoviska. Účel kolektivního vyjednávání je nalezení pokud možno konsenzu k uzavření kolektivní smlouvy.

Podle Ladislava Jouzy může kolektivní smlouva plnit své poslání pouze tam, kde se věnuje její přípravě náležitá péče jak ze strany odborová organizace, tak zaměstnavatele. Je důležité, aby ustanovení smlouvy byla vyjádřena exaktně, srozumitelně a konkrétně.⁹³

Milan Galvas uvádí, že specifickým případem kolektivního vyjednávání je tripartitní jednání, které se vyznačuje tím, že účastníky jsou vedle subjektů kolektivních pracovních vztahů také i představitelé vlády. Tripartitní vyjednávání ovšem u nás není zákonem upraveno a výsledkem jednání je politický, nikoli právní dokument.⁹⁴ Takováto Generální dohoda zavazuje pouze ty subjekty, které ji podepsaly, a dodržování této dohody není právně vynutitelné, jedná se tedy o džentlmenskou dohodu, která však může mít značnou úroveň.

Podstatou kolektivního vyjednávání je rovnost smluvních stran, která je nevyhnutelným předpokladem úspěšného kolektivního vyjednávání. Žádná strana nemůže druhé straně vnutit právními prostředky svou vůli. Tato rovnost před zákonem neznamena i rovnost sociální, tím méně ekonomickou. Celková taktika a argumentace stran bude z tohoto důvodu pro prosazení vůle té které strany nezbytným předpokladem.

⁹² TRÖSTER, Petr. Hlava XXVII. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 497.

⁹³ JOUZA, Ladislav. *Předpisy z pracovního práva, které vydává zaměstnavatel*. 1. vyd. Praha: Polygon, 2004, 215 s. ISBN 80-727-3096-7. s. 70.

⁹⁴ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 77.

6.3 Kolektivní pracovní spory

Sociální dialog, jak vyplývá z jeho charakteru a smyslu, v sobě přináší určitý potenciál konfliktu. Obě strany sociálního dialogu totiž v celé řadě případů vystupují jako protagonisté rozdílných a zcela protichůdných postojů – postojů sociálních. Pokud je tento střet vyřešen přijetím kompromisu, kterým je uzavření kolektivní smlouvy, nastane ideální situace, jenž reprezentuje vyhovující východisko pro obě zainteresované strany. Je možné, že dojde k tomu, kdy se souhlasnost postojů sociálních partnerů dosáhnout nepodaří a sociální dialog se změní ve skutečný konflikt, který má povahu právního sporu. Tyto spory pak při splnění určitých podmínek označujeme kolektivními pracovními spory.

Spor jako takový je možné vymezit jako střet protichůdných názorů minimálně dvou subjektů. Miroslav Bělina definuje spor v právním slova smyslu jako: „*střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva*“.⁹⁵ Pracovněprávním sporem může být pouze spor vzniklý na základě pracovněprávních vztahů. Miroslav Bělina definuje pracovněprávní spor 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 směru dosaženého stranami před tímto orgánem*“.⁹⁶

Kolektivní spory jsou spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů. Jsou to spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která zastupuje kolektiv zaměstnanců nebo spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací, respektive organizacemi zaměstnavatelů. Platná právní úprava České republiky stanoví, že kolektivními pracovněprávními spory jsou spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, ale také spory o uzavření kolektivní smlouvy. Oprávnění z normativní části kolektivní smlouvy, ze které vznikají

⁹⁵ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 561.

⁹⁶ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 562-563.

nároky jednotlivým zaměstnancům, musí uplatnit sami zaměstnanci. Řešení těchto sporů vykonává vždy soud.

Kolektivní pracovní spory jsou na rozdíl od individuálních pracovních sporů spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů. Kolektivní pracovní spory vznikají vždy mezi zaměstnavatelem nebo zaměstnavateli a kolektivem zaměstnanců zastoupených odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Za kolektivní spory nelze tudíž považovat spory, kdy předmětem sporu jsou nároky jednotlivých zaměstnanců, byť by tyto nároky byly založeny kolektivní smlouvou, protože v nich nevystupují subjekty kolektivního pracovního práva. Za kolektivní pracovní spor nemůžeme pokládat spor týkající se evidence odborové organizace, tento spor nelze vůbec řešit v rámci pracovněprávních vztahů, v tomto případě se jedná o spor v rámci vztahů podřízených právu ústavnímu.

Spor o uzavření kolektivní smlouvy není v tomto smyslu právním sporem, neboť se nejedná o střet nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden subjekt vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva, tento spor se netýká ochrany subjektivního práva, ale jedná se o dosažení shody účastníků na obsahu kolektivní smlouvy. Přesto, že spor o uzavření kolektivní smlouvy není v tomto smyslu právním sporem, je pro svou důležitost zákonem o kolektivním vyjednávání podrobně upravován.

Vyřešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy je důležité pro dosažení sociálního smíru mezi zaměstnavatelem nebo organizací zaměstnavatelů a zaměstnanci.

Jan Kostečka ve svém článku uvádí, že souhrnem problémů, které se mohou stát předmětem kolektivního pracovního sporu, dospějeme k závěru, že tyto spory nelze ztotožňovat jen se spory nežalobní povahy, naopak kolektivní pracovní spory mohou mít jak povahu sporů nežalobních, tedy mimoprávních, tak povahu sporů žalobních, tedy právních. Mimoprávní, nežalobní spory vznikají v souvislosti s realizováním součinnosti spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem. O nežalobní spory půjde i v případě, bude-li jejich předmětem neplnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, protože tyto závazky nemají povahu právní, ale morální a proto nejsou vynutitelné soudním rozhodnutím. Spory žalobní neboli právní povahy vznikají, v souladu se zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, porušením povinnosti ze strany organizace zaměstnavatele typicky neplněním závazků z platné kolektivní

smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům. Kolektivní pracovní spor můžeme podle Jana Kostečky vymezit jako střet protichůdných názorů týkající se účasti pracovníků na řízení a kontrole zaměstnavatele, který vznikl mezi odborovou organizací, případně odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi na straně druhé, buď proto, že jeden z účastníků neplní určitou právní povinnost nebo popírá její existenci (spory žalobní, tedy spory právní povahy), anebo proto, že jeden z účastníků výkonem svých oprávnění brání v uplatnění určitých zájmů druhého účastníka (spory nežalobní, tedy mimoprávní povahy).⁹⁷

Podle Milana Galvase můžeme chápat v sociologickém smyslu za kolektivní pracovní spor každý spor: „*který vznikne mezi subjekty kolektivního pracovního práva, to znamená, že nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, nemohou vzniknout podle našeho pracovního práva kolektivní pracovní vztahy a tudíž ani kolektivní spor*“.⁹⁸

Předmětem kolektivního sporu v právním slova smyslu jsou vždy kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo jejich organizací. Právně relevantní spor však vzniká jen tehdy, pokud je konflikt uplatněn před takovým subjektem, který je oprávněn spor projednat a autoritativně o něm rozhodnout. Spor vzniká tedy až okamžikem uplatnění práva na ochranu, tedy podáním návrhu na rozhodnutí příslušnému orgánu.

6.4 Řešení sporů při kolektivním vyjednávání

Spor v právním slova smyslu definuje Miroslav Bělina, jak je již uvedeno výše jako: „*střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva*“.⁹⁹

Kolektivní pracovní spory jsou spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, což jsou spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která zastupuje kolektiv

⁹⁷ KOSTEČKA, Jan. Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva. *Řešení kolektivních (hromadných) pracovních sporů*. 1970, roč. 109, č. 5, s. 396-407. DOI: 0231-6625.

⁹⁸ GALVAS, Milan. Díl III. Kolektivní pracovní právo. In: GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, 429 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 170. ISBN 80-210-1587-X. s. 403.

⁹⁹ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 561.

zaměstnanců nebo spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.

Kolektivní pracovní spory jsou podle zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a spory o uzavření kolektivní smlouvy. Jak ve své knize píše Miroslav Bělina je zřejmé, že spor o uzavření kolektivní smlouvy není podle jeho definice, uvedené v prvním odstavci této kapitoly, právním sporem. Spor o uzavření kolektivní smlouvy není sporem o ochranu subjektivního práva, nejedná se o nalézání práva, podstatné je dosažení shody účastníků na obsahu kolektivní smlouvy.¹⁰⁰

Uzavření kolektivní smlouvy, tedy dosažení kompromisu, je ideální situací vyřešení střetu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Jak již bylo uvedeno, vyplývá ze samotné podstaty a významu sociálního dialogu, který v sobě nese určitou možnost konfliktu, právě proto, že strany sociálního dialogu vystupují ve většině případů jako nositelé rozdílných a protichůdných postojů. Může ovšem dojít k tomu, že souhlasného postoje sociálních partnerů se nepodaří dosáhnout a sociální dialog tak přeroste ve faktický konflikt, který má povahu právního sporu.

Má-li být tento spor pokládán za spor právní, je třeba, aby se jednalo o subjektivní práva či povinnosti, které pocházejí z konkrétních právních vztahů. Stranami právního sporu pak mohou být pouze subjekty, které mají způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Kolektivní pracovní spor není, jak již bylo uvedeno sporem, který například vznikne mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců nebo zaměstnavatelem a zástupcem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, protože tito zástupci zaměstnanců nemají v mezích právního řádu práva a povinnosti, které by je opravňovaly k řešení kolektivního pracovního sporu.

Kolektivní pracovní spor může vzniknout jen mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, je tedy zřejmé, že kolektivní pracovní spor nemůže nikdy vzniknout u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí žádná odborová organizace.

V souladu s výše uvedeným, nemůžeme také za kolektivní spor považovat, jak uvádí Milan Galvas, spory, ve kterých se jedná o nároky, jejichž subjekty jsou jednotliví zaměstnanci, i když jsou tyto spory založeny kolektivní smlouvou. A to z toho důvodu,

¹⁰⁰ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 565.

že v těchto sporech nevystupují subjekty kolektivního pracovního práva. Za kolektivní spor není možné též považovat spor týkající se evidence odborové organizace, protože tento spor nelze řešit v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů, jedná se o spor v rovině ústavního práva.¹⁰¹

Kolektivní pracovněprávní spor se od jiných pracovněprávních sporů liší zejména svým předmětem, tedy právy a povinnostmi.

Kolektivní právní spor vzniká tehdy, pokud je konflikt uplatněn předepsaným způsobem před oprávněným orgánem. Podle Miroslava Běliny vzniká pracovněprávní spor až v okamžiku kdy se: „*střet názorů, ochrana subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu uplatní předepsanou formou před státním nebo jiným orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit potvrzením přijatého smíru, anebo rozhodnout.*“¹⁰²

Mimořádný význam, má předcházení pracovních sporů. Pracovněprávní spor má vždy negativní význam na vzájemný vztah mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců, případně mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, neboť v každém případě vede k narušení vzájemných vztahů. Velice důležitá je prevence vzniku sporů u pracovněprávních vztahů. Podle Miroslava Běliny je prvním předpokladem prevence pracovněprávních sporů kvalitní právní úprava nejen z hlediska její věcné správnosti, ale především z hlediska její srozumitelnosti a jednoduchosti, neboť pracovní právo je často interpretováno zaměstnanci, zaměstnavateli nebo funkcionáři odborové organizace, tedy laiky.¹⁰³

Kolektivní pracovněprávní spory můžeme rozdělit na dvě skupiny. První skupinou kolektivních pracovněprávních sporů je ta, kterou upravuje zákon o kolektivním vyjednávání včetně způsobu jejich řešení a stanovení toho, kdo o nich rozhoduje. Jak již bylo napsáno, jedná se v souladu s § 10 zákona o kolektivním vyjednávání, výhradně o spory o zavření kolektivní smlouvy a o spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Druhou

¹⁰¹ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 90.

¹⁰² BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 562.

¹⁰³ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 564.

skupinu kolektivních pracovněprávních sporů tvoří spory, u kterých zákon nestanoví žádný orgán pro jejich řešení. V této skupině se může jednat o spory týkající se plnění povinností zaměstnavatele nebo odborové organizace stanovené pracovněprávními předpisy nebo se může jednat o spory, zda tu určité právo stran je nebo není.

Pro druhou skupinu kolektivních právních sporů žádný zvláštní orgán, určený k jejich řešení, zákonem stanoven není. Jedná se přitom o poměrně významnou skupinu sporů, jejichž předmětem může být buď plnění povinnosti zaměstnavatele či odborové organizace stanovené pracovněprávními předpisy, nebo určení, zda tu právo je nebo není. Ochrana těchto práv náleží v souladu s Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod příslušným soudům. Pokud se jedná o jiné kolektivní spory než ty, které jsou uvedeny v zákoně o kolektivním vyjednávání, bude jejich rozhodování tedy náležet příslušným soudům.

Všechny spory podle zákona o kolektivním vyjednávání mají obligatorní fázi, kterou je řízení před zprostředkovatelem, pokud je toto řízení neúspěšné, dostává se kolektivní spor do fáze druhé. Pokud se jedná o kolektivní spor o uzavření kolektivní smlouvy, je možné tento spor řešit před rozhodcem, případně mohou strany využít krajního prostředku, kterým je na straně odborové organizace stávka nebo vyluka na straně zaměstnavatele. Pokud vznikne spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, musí dojít k řešení sporu před rozhodcem.

Řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem upravují mimo zákona o kolektivním vyjednávání též příslušné prováděcí předpisy, kterými jsou vyhl. č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně a vyhl. 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.

Jestliže se strany dostanou do kolektivního sporu, který mají zájem vyřešit, a tento spor nejsou schopny vyřešit samy, nastává podle zákona o kolektivním vyjednávání první fáze řešení sporu a to řízení před zprostředkovatelem. Postup řízení před zprostředkovatelem není zákonem zvlášť upravený. Zprostředkovatel má být především nestranná a objektivní osoba, která by měla stranám pomoci nalézt kompromis, a zabránit, aby spor přerostl ve stávku. Smluvní strany se musí dohodnout, že řízení bude před zprostředkovatelem zahájeno, neboť k tomuto řízení nemůže dojít

bez dohody stran. Dále se musí strany dohodnout na osobě zprostředkovatele, kterého o řešení jejich sporu požádají. Řízení je zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem. Jako zprostředkovatel může působit libovolná svéprávná fyzická osoba nebo též právnická osoba, pokud s ustanovením zprostředkovatele souhlasí. Je žádoucí, aby se strany na osobě zprostředkovatele dohodly, protože se tím zvyšuje možnost smírného vyřešení sporu.

V případě, že se smluvní strany na osobě zprostředkovatele nedohodnou, pak na písemný návrh kterékoli ze smluvních stran, určí osobu zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců ministerstvo práce a sociálních věcí. Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsána fyzická osoba, která musí být svéprávná, bezúhonná, má ukončené zpravidla právnické nebo ekonomické vysokoškolské vzdělání, dále musí mít osobní vlastnosti, které poskytují předpoklady pro náležité a nestranné vykonávání funkce zprostředkovatele. Do seznamu zprostředkovatelů je možné zapsat i osobu právnickou, pokud předmět její činnosti je výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost, především v pracovněprávních, mzdových anebo sociálních věcech, pokud má zaměstnance vhodné pro činnost zprostředkovatele, kteří splňují výše uvedené podmínky pro fyzickou osobu zprostředkovatele. V současnosti žádná právnická osoba v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců uvedena není. Zápis do seznamu zprostředkovatelů provádí ministr a provádí se na dobu tří let. Jedná-li se o spor, o uzavření kolektivní smlouvy může být tento návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy. Řízení před stanoveným zprostředkovatelem je zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele.

Jak bylo již uvedeno, ministerstvu práce a sociálních věcí se žádost o řešení sporu před zprostředkovatelem podává písemně a v žádosti musí být vymezen předmět sporu s uvedením předchozího postupu při jeho řešení. Musí být doloženy i písemné materiály týkající se předmětného sporu včetně písemného stanoviska druhé strany. Je žádoucí, aby z předložené žádosti vyplývalo, že se strany na zprostředkovateli nedohodly a z toho důvodu se navrhuje jeho určení ministerstvem. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy smluvní strana doloží, že mezi předložením návrhu na uzavření kolektivní smlouvy druhé straně uběhlo nejméně 60 dnů. Všechny doklady se zprostředkovateli předkládají ve dvojím vyhotovení. Zprostředkovatel do 15 dnů ode

dne přijetí žádosti sdělí smluvním stranám písemně návrh na řešení sporu, smluvní strany a zprostředkovatel jsou si povinny vzájemně poskytovat součinnost. Podle Pavla Knebla je tato lhůta při vstřícnosti smluvních stran dostatečná, a pokud dojde k uzavření kolektivní smlouvy, umožňuje zaměstnavateli plnit dohodnuté benefity. Spor je vyřešen a řízení končí, pokud smluvní strany navržené řešení přijmou, naopak řízení se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, pokud se strany nedohodnou na jiné době. Je-li řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné, je stranám umožněno celý proces opakovat před jiným zprostředkovatelem, v tomto případě musí být žádost společná a zprostředkovatele určí ministerstvo. Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá smluvní strana jednou polovinou, do nákladů se nezahrnují cestovní náhrady apod. Nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na odměně, náleží mu odměna minimálně 7000 Kč v souladu s vyhláškou č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů a řízení před rozhodcem.

Pokud je řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou se smluvní strany dohodnout na rozhodci, kterého si vybírají ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců uveřejněného na webových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí. Řízení před rozhodcem je také nevyhnutelné pokračování kolektivního sporu na pracovištích, kde je zakázáno stávkovat. Řízení před rozhodcem postupuje podle okolností dvěma způsoby. Pokud se smluvní strany na osobě rozhodce dohodnou a písemně jej požádají o rozhodnutí sporu, je řízení před rozhodcem zahájeno přijetím žádosti rozhodcem. Nedohodnou-li se smluvní však smluvní strany, a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem práce a sociálních věcí na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV. Řízení je v tomto případě zahájeno doručením rozhodnutí rozhodci. Řízení zahájené před rozhodcem má na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat významné právní následky, neboť vylučuje řešení kolektivního sporu prostřednictvím stávky nebo výluky.

Rozhodcem může být pouze fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, pokud je zapsána v seznamu rozhodců. Do seznamu rozhodců může být zapsána jen fyzická

osoba, nikoliv právnická a žadatel musí splňovat nejen podmínky pro zápis do seznamu zprostředkovatelů (bezúhonnost, ukončené vysokoškolské vzdělání zpravidla právnického nebo ekonomického směru, osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání této činnosti), zároveň musí složit zkoušku, která ověří jeho odborné znalosti. Odborná zkouška se koná před komisí, kterou jmenuje ministr jako svůj poradní orgán a tato komise je složena z pracovníků ministerstva a ze zástupců odborových orgánů a organizací zaměstnavatelů. Zápis do seznamu rozhodců schvaluje na základě návrhu komise ministr. Ověření odborných znalostí se opakuje po třech letech. Rozhodcem také nesmí být ten, kdo vystupoval v témže sporu již jako zprostředkovatel.

V souladu s § 13 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání musí rozhodce smluvním stranám do 15 dnů od zahájení řízení písemně sdělit rozhodnutí, ke kterému v mezích návrhů smluvních stran dospěl. V případě, že se jednalo o spor o uzavření kolektivní smlouvy, je doručením rozhodnutí rozhodce kolektivní smlouva uzavřena. Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je rozhodnutí rozhodce soudně vymahatelné. Náklady řízení před rozhodcem, včetně odměny rozhodce, hradí v souladu s mezinárodními zvyklostmi stát, respektive MPSV. Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je rozhodnutí rozhodce, v souladu s § 14 zákona o kolektivním vyjednávání, přezkoumatelné příslušným krajským soudem. Návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí může kterákoli smluvní strana podat do 15 dnů od jeho doručení. Příslušný krajský soud rozhodnutí rozhodce zruší nebo změní, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Bylo-li rozhodnutí rozhodce zrušeno, rozhodne o sporu též rozhodce. Jestliže s tímto řešením některá ze smluvních stran nesouhlasí nebo není-li to z jiných důvodů možné, postupuje se podle ust. § 13 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu.

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka nebo výluka.

Stávka i výluka prezentují krajní nástroje řešení kolektivních pracovněprávních sporů a velice často mají oboustranně negativní důsledky. V případě, že ke stávce nebo výluce dojde, znamená to, že sociální dialog selhal, neboť smyslem sociálního dialogu

je především dosahování sociálního smíru a předcházet tím radikálnímu řešení sporů a problémů v pracovněprávních vztazích.¹⁰⁴

Sociální, ekonomické a právní následky stávky nebo výluky mohou být pro zaměstnance i zaměstnavatele fatální, které mohou v krajním případě způsobit i krach podniku, proto je nutné ke stávce i výluce vždy přistupovat s plným vědomým rizik a toto řešení zvolit pouze v případě, kdy je tento způsob řešení sporu skutečně nevyhnutelný.

6.4.1 Stávka

Stávka je forma kolektivního protestu, která spočívá v organizovaném částečném nebo úplném přerušení práce a úmyslem znovu začít pracovat po prosazení hospodářských a sociálních požadavků, jak ve své knize uvádí Igor Tomeš a Vojtěch Tkáč. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje v § 16 také možnost solidární stávky, tj. stávky na podporu požadavků zaměstnanců, kteří stávkují ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Právní úprava obsahuje také subjekty, které jsou oprávněny vyhlásit stávku a podmínky, za kterých je možné stávku zahájit. Ustanovení § 17 zákona o kolektivním vyjednávání určuje, že stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhlásuje příslušný odborový orgán, jestliže s ní souhlasí nejméně jedna polovina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva týkat. Stávku o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlásuje příslušný vyšší odborový orgán, jestliže s ní souhlasí nejméně jedna polovina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat. Dále musí být splněna písemná ohlašovací povinnost vůči zaměstnavateli, tedy nejméně tři dny předem oznámit, kdy bude stávka zahájena, její důvody a cíle a jmenný seznam zástupců odborového orgánu, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky. Zákon o kolektivním vyjednávání řeší v § 22 též otázky týkající se pracovněprávních nároků v době účasti na stávce, § 23 řeší odpovědnost za škodu, k níž došlo v průběhu stávky a § 24 stanoví nároky z nemocenské a sociálního zabezpečení v případě stávky.¹⁰⁵

¹⁰⁴ KNEBL, Pavel. Řízení před zprostředkovatelem. In: TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 28-32.

¹⁰⁵ TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-854-3166-1. s. 177-178.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví v § 20 případy nezákonnosti stávky. Jedná se o stávku, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem, která nebyla vyhlášena za podmínek stanovených v § 17 zákona o kolektivním vyjednávání nebo byla vyhlášena z jiných důvodů, než jsou uvedeny v § 16 výše uvedeného zákona. Dále je nezákonná solidární stávka, pokud zaměstnavatel účastníků nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena, také v případě branné pohotovosti státu a u zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví pacientů. Nezákonná je také stávka zaměstnanců obsluhující jaderná zařízení elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodu nebo plynovodů. Soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů, jakož i zaměstnanci řízení a zabezpečení letového provozu stávkovat nemohou. U výše uvedených zaměstnanců je stávka také nezákonná. Nezákonná stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání je i u příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany, členů záchranných sborů a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku. Nezákonná stávka je též u zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje stávku jako krajní prostředek, a to pouze ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, právní úprava stávky podle zákona o kolektivním vyjednávání je tedy podle výše uvedeného použitelná pouze pro stávky, které jsou vyhlášeny ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Právo na stávku, lze ale též uplatnit i z jiných důvodů, než jsou uvedeny v zákonu o kolektivním vyjednávání, jak upozorňuje ve své knize Milan Galvas, který píše, že zákon o kolektivním vyjednávání upravuje stávku pouze ve vztahu ke kolektivní smlouvě. Proto nemůže být ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání týkající se stávky komplexní úpravou tohoto institutu, ale pouze úpravou případu, kdy se stávkou řeší spor vzniklý v souvislosti

s kolektivní smlouvou. Nelze tedy podle Milana Galvase usuzovat, že by stávka v jiných případech byla nezákonná.¹⁰⁶

Touto problematikou se zabývá také Petr Tröster v komentáři k zákonu o kolektivním vyjednávání, který uvádí: „*Zákon o kolektivním vyjednávání neupravuje nezákonnost stávek obecně, ale pouze ve vztahu k tomuto zákonu. Pokud by tedy byla vyhlášena nebo zahájena stávka z jiných důvodů než z důvodu řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nejednalo by se o stávku podle tohoto zákona. Jak se uvádělo v důvodové zprávě k tomuto ustanovení, jiné stávky než stávky o uzavření kolektivní smlouvy nejsou právně upraveny a tedy ani zakázány*“.¹⁰⁷

Právo na stávku za jiné hospodářské a sociální zájmy zaručuje i Listina základních práv a svobod v čl. 27 odst. 4, ale pravidla této stávky nejsou nikde stanovena. Právem na stávku se také zabýval Nejvyšší soud, který v rozsudku pod sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 judikoval: „*Uvedené však neznamená, že právo na stávku lze v České republice uplatňovat pouze v mezích citovaného zákona. Nelze přehlédnout, že ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny stanoví, že každý může činit, co mu není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Uvedený základní princip pro posuzování dovolenosti chování v poměrech českého právního řádu nutno aplikovat i při posuzování otázky zákonnosti (legálnosti) stávky konané mimo rámec zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny), aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno*“.¹⁰⁸

Jak již bylo uvedeno, zákon upravuje pravidla stávky jen v případě stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, tedy neexistuje jiné zákonné omezení práva na stávku. Právo na stávku je přípustné nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy,

¹⁰⁶ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 106.

¹⁰⁷ TRÖSTER, Petr. Výluka. In: TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 43.

¹⁰⁸ Salvia: judikatura, předpisy, rejstříky, výpočty. SOKORDIA, s.r.o. *Judikáty ČR* [online]. Brno, 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo2104/2001>

ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů a podle zákona o kolektivním vyjednávání je aplikováno jen na takové stávky, které souvisí se sporem mezi zaměstnavatelem (organizacemi zaměstnavatelů) a odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy. Závažné rozhodnutí, v této věci judikoval Nejvyšší soud pod sp. zn. 21 Cdo 2655/2004: „*Zákonné podmínky pro uplatnění práva na stávku jsou upraveny toliko v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“). Z ustanovení § 1 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož tento zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi příslušnými orgány odborových organizací a zaměstnavateli, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, ve spojení s ustanovením § 16 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání jasně vyplývá, že právní úprava stávky obsažená v ustanoveních § 16 až § 26 tohoto zákona dopadá toliko na stávky, které jsou vyhlášeny jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Uvedené ovšem neznamená, že právo na stávku lze v České republice uplatňovat pouze v mezích zákona o kolektivním vyjednávání. Nelze přehlédnout, že ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny stanoví, že každý může činit, co mu není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Uvedený základní princip pro posuzování dovolenosti chování v poměrech českého právního řádu nutno aplikovat i při posuzování otázky zákonnosti (legálnosti) stávky konané mimo rámeček zákona o kolektivním vyjednávání. Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny), aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno, avšak jen tehdy, je-li prostředkem obrany jiných hospodářských nebo sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů. Z uvedených důvodů byl v judikatuře soudů přijat (a nadále je jako správný přijímán) závěr, že právo na stávku lze vykonat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů, a že podle zákona o kolektivním vyjednávání může být posuzována jen taková stávka, která souvisí se sporem mezi zaměstnavateli (organizacemi zaměstnavatelů) a příslušnými odborovými orgány o uzavření kolektivní smlouvy (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze*

dne 14. 11. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2104/2001, který byl uveřejněn pod č. 63 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2003).“¹⁰⁹

Právo na stávku je také upraveno v celé řadě mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána, jak uvádí Miroslav Bělina, jedná se zejména o Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou sociální chartu.¹¹⁰ Právo na stávku je v naší právní úpravě zakotveno v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Podle citovaného článku LZPS je právo na stávku zaručeno za podmínek stanovených zákonem. Tato zákonná úprava práva na stávku je obsažena pouze v zákonu o kolektivním vyjednávání a je použitelná pouze pro stávky, které jsou vyhlášeny ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Podle Miroslava Běliny lze podle výše uvedeného dospět k závěru, že v českém právním řádu je možné rozlišit tři rozdílné případy práva na stávku. Jedná se zejména o stávku v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, kterou upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Další druhem stávky je stávka za účelem výkonu hospodářských a sociálních práv, kdy se jedná o stávku v souladu s čl. 27 LZPS. Třetím druhem stávky jsou všechny ostatní stávky, které však nepodléhají ústavněprávní ochraně.¹¹¹

Dojde-li ke stávce za jiné situace, než v souvislosti s kolektivní smlouvou, musí se účastníci řídit, jak píše Milana Galvas, obecnými zásadami, které obsahuje Listina základních práv a svobod, generálními klauzulemi zákoníku práce, mezinárodním pracovním právem a též zvyklostmi.¹¹²

Subjekty práva na stávku jsou totožné se subjekty kolektivního pracovního práva. Právo vyhlášení stávky přísluší tedy pouze kolektivnímu subjektu na straně zaměstnanců, tedy odborové organizaci respektive odborovému orgánu. To podle Milana Galvase znamená, že u zaměstnavatelů, kde neexistuje odborová organizace,

¹⁰⁹ ČSSR, Nejvyšší soud. Rozhodnutí NS. *Nejvyšší soud* [online]. 2010 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/48E098B909A945FEC1257A4E006586C9?openDocument&Highlight=0,

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 568.

¹¹¹ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 568.

¹¹² GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 108.

nemůže proběhnout legální stávka. Milan Galvas klade otázku, zda je tento stav v souladu s Listinou základních práv a svobod.¹¹³

Účastníkům stávky nepřísluší v době účasti na stávce mzda ani plat, odbory samozřejmě mohou ze svých prostředků poskytnout finanční příspěvky. Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v práci, pokud by se však zaměstnanci účastnili stávky i po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, v tom případě by šlo o neomluvenou nepřítomnost práci se všemi jejími právními důsledky. Každý zaměstnanec má právo se svobodně rozhodnout, zda se ke stávce připojí, či nikoliv. Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, stejně tak nesmí být nucen se stávky účastnit. Zaměstnanci, kteří nejsou účastníky stávky a kteří v důsledku stávky nebudou moci vykonávat svou obvyklou činnost, budou mít překážku v práci na straně zaměstnavatele, dle § 208 zákoníku práce.

Odborová organizace, která stávku vyhlásila, rozhoduje také o jejím ukončení. Ukončení stávky musí být bez zbytečného odkladu písemně oznámeno zaměstnavateli.

Uplatnění práva na vyhlášení stávky musí být považováno ve všech případech za krajní prostředek řešení sporů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, s vědomím všech důsledků takového činu.

Snaha uzákonit právní předpis o stávce a výluce, který by stanovil, za jakých podmínek je přípustná stávka mimo režim zákona o kolektivním vyjednávání se sice jeví jako zprůhlednění současného stavu posuzování zákonnosti či nezákonnosti stávek nepodléhající zákonu o kolektivním vyjednávání a podle Miroslava Běliny je problém, že takováto stávka nemá ze zákona žádná pravidla, zejména by měla být upravena povinnost informovat předem zaměstnavatele o chystané stávce a cílech a důvodech stávky, dále kolik zaměstnanců se stávky zúčastní. V současnosti vede absence právní úpravy k úvaze, zda by tato legislativní mezera neměla být vyplněna prováděcím zákonem, který by vymezil pravidla a meze těchto stávek.¹¹⁴

¹¹³ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1. s. 110.

¹¹⁴ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 569.

Obávám se však, že snaha o úpravu pravidel stávky by mohla být kontraproduktivní, navíc problematika stávek mimo režim kolektivního vyjednávání je ponechána v kompetenci soudů. Odborová organizace pečlivě zvažuje, zda vyhlásit stávku, právě vzhledem k tomu, že se každý zaměstnavatel, jestliže by byla na jeho pracovišti vyhlášena stávka, může obrátit na soud, pokud by se domníval, že tato stávka je nezákonná a po odborové organizaci, která tuto stávku vyhlásila požadovat náhradu vzniklé škody.

Navíc se vyslovil i Ústavní soud, který říká: „*De lege lata je právo na stávku zákonem upraveno pouze v oblasti kolektivního vyjednávání zákonem o kolektivním vyjednávání, jehož součástí jsou napadená ustanovení. Absencí zákonné úpravy práva na stávku v jiných oblastech pracovních vztahů se Ústavní soud vzhledem k předloženému návrhu nezabýval. Proto pouze na okraj uvádí, že ustanovení čl. 27 odst. 4 Listiny je možno interpretovat i tak, že zákonodárce je povinen právo na stávku zákonem "provést". Pokud by tak opomněl učinit, bylo by možné nastalou situaci hodnotit jako neústavní opomenutí zákonodárce, resp. neústavní mezeru v zákoně (srov. nálezn. sp. zn. Pl. ÚS 20/05 ze dne 28. února 2006, publikován jako nálezn. č. 47, sv. 40 Sbírky rozhodnutí, vyhlášen pod č. 252/2006 Sb.). To však neznamená, že by zákonem neupravené právo na stávku bylo v takové situaci zcela popřeno; neudržitelnost takového výkladu vyplývá z čl. 4 odst. 4 Listiny, podle něhož je při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod nutno šetřit podstatu a smysl základního práva. Soudy by i v takovém případě, při absenci zákonné úpravy, musely ochranu tomuto právu v jeho podstatě poskytnout, jinak by se dopustily odepření spravedlnosti (princip zákazu denegationis iustitiae). Podmínky výkonu tohoto práva a jeho meze by pak musela případ od případu vyřešit judikatura; srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 ze dne 22. ledna 2002.*“¹¹⁵

Proto se domnívám se, že naprosto postačuje stávající úprava obsažená v článku 27 Listiny základních práv a svobod, neboť každá odborová organizace důkladně zvaží použití tohoto extrémního nástroje jakým stávka beze sporu je, pokud jí hrozí možná žaloba u soudu se všemi důsledky. Navíc článek 27 LZPS vyřazuje z účasti na stávce ty zaměstnanci, jako jsou soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a příslušníci

¹¹⁵ Salvia: judikatura, předpisy, rejstříky, výpočty. SOKORDIA, s.r.o. *Judikáty ČR* [online]. Brno, 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/Pl.US61/04>

bezpečnostních sborů, jejichž stávka by mohla ohrozit bezpečnost občanů a zajištění ústavního práva na soudní ochranu.

6.4.2 Výluka

Zákon o kolektivním vyjednávání požaduje, aby v případě kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy bylo nutno tento spor řešit především v řízení před zprostředkovatelem. K tomu uvádí Miroslav Bělina: *Jestliže v řízení před zprostředkovatelem nedojde k vyřešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu vyhlášena stávka, popřípadě výluka*.¹¹⁶

Výluka je protipólem stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Rozumí se jí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem, k němuž může zaměstnavatel přistoupit jako ke krajnímu prostředku při řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce. Právní úprava výluky je obsažena pouze v zákoně o kolektivním vyjednávání a s ohledem na to, že právo na výluku není obecně garantováno ústavními předpisy, není možné ji uplatnit v jiných případech než podle zákona o kolektivním vyjednávání.

V případě výluky není zaměstnancům přidělována práce, ale na rozdíl od účasti na stávce jde u zaměstnanců, vůči kterým byla uplatněna výluka, o překážku v práci na straně zaměstnavatele a náleží jim po dobu výluky náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.

Zákon o kolektivním vyjednávání také v § 27 stanoví povinnost zaměstnavatele písemně oznámit, alespoň tři pracovní dny předem odborové organizaci rozsah, důvody a cíle výluky, stejně tak i jmenný seznam zaměstnanců, vůči kterým je výluka uplatněna, včetně dne zahájení výluky. Stejnou povinnost má zaměstnavatel i vůči

¹¹⁶ BĚLINA, Miroslav. Hlava XXX. Pracovněprávní spory a jejich řešení. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 569.

zaměstnancům, proti kterým výluka směřuje. Touto otázkou se podrobně zabývá Petr Tröster ve svém komentáři k zákonu o kolektivním vyjednávání.¹¹⁷

V případě, že je výluka nezákonná, o nezákonnosti výluky rozhoduje stejně jako o nezákonnosti stávky příslušný krajský soud, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Návrh na určení nezákonnosti výluky může podat jak odborová organizace, tak i státní zástupce. Jak v komentáři k zákonu o kolektivním vyjednávání uvádí Petr Tröster příslušný krajský soud je ten, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, proti kterému návrh směřuje.¹¹⁸ Podání návrhu k soudu nemá odkladný účinek a výluka tedy pokračuje. Proti rozhodnutí krajského soudu je přípustný jak řádný, tak mimořádný opravný prostředek.

Odpovědnost za škodu, k níž došlo v průběhu výluky, je podle § 30 zákona o kolektivním vyjednávání řešena obdobně jako v případě stávky. Zaměstnanec, proti kterému byla uplatněna výluka a zaměstnavatel, si vzájemně odpovídají za škodu podle občanského zákoníku. Neodpovídají však za škodu způsobenou výlučně výlukou.

Významné je též posuzování nároků zaměstnanců v oblasti nemocenského a důchodového pojištění, které se posuzují, jako by k výluce nedošlo. Doba výluky se nezahrnuje do rozhodného období při stanovení vyměřovacího základu pro účely důchodového pojištění, v souladu s § 16 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, naproti tomu k snížení příjmů z důvodu výluky se přihlíží při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi podle zák. č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a sociálních služeb podle zák. č. 108/2006 Sb.¹¹⁹

Výluka je ukončena, pokud o jejím ukončení rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky musí být též bez zbytečného odkladu oznámeno oborové organizaci, stejně tak to musí být oznámeno všem zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

¹¹⁷ TRÖSTER, Petr. Výluka. In: TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 51.

¹¹⁸ TRÖSTER, Petr. Výluka. In: TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 53.

¹¹⁹ TRÖSTER, Petr. Výluka. In: TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 54-55.

7 Kolektivní pracovní právo v mezinárodních souvislostech

Právo na kolektivní vyjednávání a důležitost jeho rozvoje jsou zakotveny v celé řadě mezinárodních a evropských pramenů. Podle článku 10 Ústavy České republiky jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. K nejvýznamnějším pramenům podle Petra Trösterera patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které byly přijaty spolu s Všeobecnou deklarací lidských práv Valným shromážděním OSN v roce 1966. Tyto pakty tvoří soustavu základních mezinárodních dokumentů v oblasti práv člověka, neboť jsou v nich obsažena práva a svobody mající rozhodující význam pro postavení zaměstnanců a odborů v pracovním procesu.¹²⁰

Jak ve svém článku poznamenává Jan Kostečka, přinesla s sebou integrace v zemích západní Evropy vzájemné přibližování právních řádů jednotlivých států, především co do jednotlivých úprav obchodních společností, kartelového práva a společného trhu práce. Sjednocování právních úprav v oblasti pracovního a sociálního práva, které bylo podmínkou pro vytvoření volného trhu práce a svobodného pohybu pracovních sil mělo počátek v roce 1919, kdy byla Versailleskou mírovou smlouvou založena Mezinárodní organizace práce¹²¹, jejíž činnost je orientována na provádění společné mezinárodní sociální politiky a mezistátní koordinaci pracovního a sociálního zákonodárství. Úmluvy Mezinárodní organizace práce patří mezi prameny kolektivního pracovního práva. Na půdě Mezinárodní organizace práce bylo již během prvních dvaceti let, v čase do vypuknutí druhé světové války přijato celkem 67 úmluv. Po válce - od roku 1946 (již v rámci Organizace spojených národů) až do roku 1993 bylo přijato více než 100 dalších úmluv upravujících otázky pracovního a sociálního práva počínaje úmluvami zabývajícími se svobodou odborů, zákazem diskriminace v zaměstnání, až po detailní otázky týkající se určitých povolání jako například bezpečností práce ve

¹²⁰ TRÖSTER, Petr. Hlava XXIV. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 446.

¹²¹ Mezinárodní organizace práce (*International Labour Organization*, ILO) je specializovanou organizací OSN, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 ve Versailles jako stálé zřízení Společnosti národů s cílem podpory světového míru na základě sociální spravedlnosti a roku 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN se sídlem v Ženevě.

stavebnictví nebo průkazy totožnosti námořníků. Důležitost vzniku oboru mezinárodního pracovního a sociálního práva shrnuli polští autoři Ludvik Florek a Michal Seweryński, kteří hovoří o čtyřech hlavních důvodech jeho vzniku; o důvodech sociálních, ekonomických, politických a právních. Sociálními důvody jsou především požadavky humanizace pracovních podmínek, ekonomickými důvody se rozumí nutnost vyrovnání konkurenčních schopností v mezinárodním měřítku, protože rozdílná úroveň pracovního a sociálního zákonodárství v jednotlivých zemích ovlivňuje rozdílnou úroveň výrobních nákladů i konkurenční schopnost vyráběného zboží. Ekonomickými důvody jsou též potřeba vytvoření mezinárodního trhu práce a růst volného pohybu pracovních sil. Politické důvody jsou především spatřovány ve vztahu mezi sociální spravedlností a v pracovních vztazích a světovým mírem. Rozmach mezinárodního pracovního a sociálního práva musí podporovat upevnění vnitřního sociálního míru jednotlivých zemí a zároveň musí odstraňovat zdroje mezinárodního napětí. Je nutné udržovat harmonické poměry mezi státy, založené na vzájemném porozumění a spolupráci na sociálním rozvoji. Mezinárodní normy formují předpoklady pro unifikaci pracovního a sociálního práva. Ústava Mezinárodní organizace práce, především její preambule, zavazuje členské státy k dodržování obecných zásad – jedná se především o svobodu práce, zejména z ní vyplývající zákaz nucené práce, svobodu odborů a kolektivního vyjednávání a zákaz diskriminace v zaměstnání.¹²²

Jak, již bylo uvedeno v této práci, další prameny mezinárodního pracovního práva jsou úmluvy Mezinárodní organizace práce. Odborové organizace opírají svůj vznik od úmluvy MOP č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (1948), která byla publikována ve sbírce zákonů pod číslem 489/1990 Sb., zevrubně se zabývá problematikou postavení a ochrany odborových organizací. Touto úmluvou se každý členský stát zavazuje zakotvit do svého právního řádu právo zaměstnanců a zaměstnavatelů na vytváření organizací podle vlastní volby bez předchozího schválení, stejně tak i stát se členy takovýchto organizací a to pod jedinou podmínkou, že se podřídí stanovám těchto organizací a budou dbát zákonnosti státu, ve kterém jsou založeny. Tyto organizace mají právo vytvářet si své stanovy, svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a vyjádřit svůj program. Státy,

¹²² KOSTEČKA, Jan. Pracovní a sociální právo vnitrostátní a mezinárodní. *Právní praxe: časopis české justice*. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 1993, roč. 41, č. 3, s. 121-130. DOI: 1210-0900.

kteřé tuto úmluvu ratifikovaly, mají povinnost provést opatření, aby byla zajištěna práva zaměstnanců a zaměstnavatelů na organizování se. Vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby omezovalo záruky stanovené touto úmluvou. Vnitrostátní zákonodárství musí také zajistit, aby organizace zaměstnanců či zaměstnavatelů nepodléhaly rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou, dále musí zajistit, aby se veřejné orgány zdržely jakéhokoliv jednání, které by zasahovalo do práva organizací na vytváření stanov a pravidel, svobodných voleb svých zástupců, organizace své správy, taktěž utváření svých cílů. Tato úmluva byla zakotvena do našeho právního řádu zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Právo na svobodné kolektivní vyjednávání je obsaženo zejména v úmluvách a doporučeních Mezinárodní organizace práce. Podle úmluvy č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat (1949), která byla publikována ve sbírce zákonů pod číslem 470/1990 Sb. se státy zavazují přijímat opatření podle vnitrostátních podmínek pro povzbuzení a podporu co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a organizacemi zaměstnanců na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv. Úmluva zaručuje pracovníkům požívání přiměřené ochrany proti všem projevům diskriminace, která směřuje k ohrožení odborové svobody v jejich zaměstnání a uplatňuje se především tam, kde by zaměstnavatelé vážali vznik pracovního poměru na podmínku, že se zaměstnanec nestane členem odborové organizace nebo, že členství v této organizaci zruší. Zaměstnanci jsou také chráněni proti jednání zaměstnavatelů, které by mělo za následek propuštění zaměstnanců nebo je jiným způsobem poškodit pro jejich členství v odborech nebo pro jejich účast na odborové činnosti. Ochrana požívají nejenom zaměstnanci, ale též organizace zaměstnavatelů. Ochrana se vztahuje na jakýkoli zásah při ustavování, činnosti nebo správě organizací zaměstnavatelů, ať již přímému nebo prostřednictvím zástupců nebo členů. Za zasahování se pokládají obzvláště opatření směřující k vytvoření organizací pracovníků, které jsou ovládány zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a také podporování organizací pracovníků finančními či jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů.

V návaznosti na úmluvu Mezinárodní organizaci práce č. 98 byla přijata úmluva č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být

poskytnuty (1971). Tuto úmluvu ratifikovala Česká republika v roce 2000 a byla vyhlášena Sdělením ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s. V souladu s touto úmluvou mají zástupci pracovníků v podniku požívat účinné ochrany před opatřeními, která by je mohla poškozovat. Jedná se například o propouštění v souvislosti s jejich postavením nebo činností jako zástupců pracovníků, členstvím v odborech nebo účastí na odborářské činnosti, pokud jednájí podle platných zákonů, kolektivních smluv nebo jiných smluvních úprav.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem (1976), která byla vyhlášena pod č. 109/2001 Sb. m. s. Touto úmluvou se každý členský stát, zavazuje zavést postupy, kterými bude zaručeno účinné projednávání otázek týkajících se činnosti Mezinárodní organizace práce, které jsou uvedeny v článku 5 odst. 1 této úmluvy, mezi zástupci vlády, zaměstnanců a pracovníků. Účelem postupů předpokládaných touto úmluvou je projednání odpovědí vlád na dotazníky, které se týkají bodů pořadu Mezinárodní konference práce a připomínek vlád k návrhům textů, projednávaných konferencí. Projednání návrhů, které mají být učiněny příslušnému orgánu nebo orgánům v souvislosti s předložením úmluv a doporučení podle článku 19 Ústavy Mezinárodní organizace práce, projednání neratifikovaných úmluv a doporučení, které ještě nebyly provedeny, ve vhodných intervalech, aby byla zvážena opatření, která by mohla být učiněna na podporu jejich provádění, popř. jejich ratifikace, projednání otázek, které mohou vyplynout ze zpráv, jež mají být předloženy Mezinárodnímu úřadu práce podle článku 22 Ústavy Mezinárodní organizace práce a konečně projednání návrhů na výpověď ratifikovaných úmluv.

Českou republikou dosud neratifikovaná, avšak významná úmluva MOP č. 151 o ochraně práva organizovat se a o řízení pro stanovení podmínek zaměstnání ve veřejné službě (1978) se věnuje zvláštnímu postavení zaměstnanců ve veřejné správě. Zakazuje diskriminaci zaměstnanců ve veřejné správě pro jejich členství v odborové organizaci.

Mezinárodní organizace práce přijala úmluvu č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání (1981), kterou naše republika také dosud neratifikovala. Touto úmluvou se kolektivní vyjednávání vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem,

skupinami zaměstnavatelů nebo jednou či několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé.¹²³

Neméně významné prameny kolektivního pracovního práva jsou mezinárodní pakty Organizace spojených národů (OSN). Jak uvádí Věra Štanclová, OSN dlouho usilovala o zakotvení základních lidských práv v mezinárodní smlouvě a zároveň, aby se práva z této mezinárodní smlouvy stala součástí vnitřního zákonodárství států ratifikujících tuto smlouvu. Toto se podařilo dne 16. 12. 1966, kdy Valné shromáždění schválilo Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které byly vyhláškou ministra zahraničních věcí publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.¹²⁴ Kolektivního pracovního práva se dotýká článek 22 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, který upravuje právo každého na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim. Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován. Současně jsou stanoveny výjimky, kdy k tomuto omezení může dojít. Výjimky jsou omezení, která jsou stanovena zákonem a jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Nic v tomto článku nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie. Pakt umožňuje ve výše uvedených výjimkách právo pouze omezit, ale nikoli jej úplně zakázat a vyloučit. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zakotvuje celou řadu sociálních práv. V oblasti kolektivního pracovního práva zakotvuje právo každého na zakládání odborových organizací a právo přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru pracovníka, k uplatňování a ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. I zde je až na určité výjimky zakázáno omezení výkonu těchto práv. Tato omezení musí být stanovena zákonem a jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku k ochraně práv a svobod druhých. Smluvní strany se v tomto paktu zavázaly zajistit právo odborových organizací na zakládání národních federací nebo konfederací a jejich právo vytvářet mezinárodní odborové organizace

¹²³ TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440. s. 4.

¹²⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. Hlava III. Mezinárodní organizace a jejich dokumenty. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 51-52.

nebo se k nim připojit. Dále je v tomto paktu zakotveno právo na stávkou, za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země. Tento článek nebrání uložit zákonná omezení výkonu těchto práv pro příslušníky ozbrojených sil, policie nebo správních orgánů státu.

V poslední době, jak poznamenává Petr Tröster, se náš zájem v oblasti kolektivního pracovního práva zaměřuje na prameny evropského práva. Mezi tyto prameny řadíme právní akty přijaté v rámci Rady Evropy a dále prameny, které zahrnujeme pod společné označení komunitární (unijní) právo a rozumíme jím legislativu Evropských společenství, resp. Evropské unie.¹²⁵ Rada Evropy přijala dva důležité dokumenty, které se vztahují mimo jiné na oblast kolektivního pracovního práva. Především se jedná o Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla sjednána dne 4. listopadu 1950 v Římě. Tato úmluva obsahuje v článku 11 záruku koaliční svobody, neboť upravuje právo každého na svobodu pokojného shromažďování a svobodu sdružování, včetně práva zakládat společně s jinými na obranu svých zájmů odbory nebo do nich vstupovat. Výkon těchto práv nemůže být omezen jinak, než zákonem a jen z nezbytných důvodů, které jsou nutné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany a svobod jiných. Může být opět omezen výkon těchto práv příslušníkům ozbrojených sil, policie a státní správy. Československo k této úmluvě přistoupilo a ratifikovalo ji, vyhlášena byla ve Sbírce pod č. 209/1992, Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících. Česká republika, jako nástupnický stát, tuto úmluvu převzala a od 1. ledna 1993 je závazná i pro ni. Neméně důležitý dokument je Evropská sociální charta, která byla přijata dne 18. října 1961 v Turínu. Tato úmluva obsahuje řadu pracovněprávních záruk, které se dotýkají pracovního práva. Jedná se o záruku koaliční svobody a práva kolektivního vyjednávání. Koaliční svoboda je upravena v článku 5, který stanoví, že všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Smluvní strany se tímto zavazují, že vnitrostátní

¹²⁵ TRÖSTER, Petr. Hlava XXIV. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 446.

zákony nebudou omezovat svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů a též nebudou omezovat svobodu k takovým organizacím se připojit. Vnitrostátní zákony nebo nařízení stanoví, v jakém rozsahu se bude tento článek vztahovat na policii a ozbrojené síly. Právo na kolektivní vyjednávání upravuje čl. 6 Evropské sociální charty, který zaručuje všem pracovníkům a zaměstnavatelům právo kolektivně vyjednávat. Smluvní strany se tímto zavazují podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli. Podporovat tam, kde je to potřebné a vhodné, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení podmínek zaměstnání kolektivními smlouvami. Zároveň se smluvní strany zavazují podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smířčí a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů a uznat právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávkou, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy, kterou před tím uzavřely. Tato práva a záruky byly dne 5. května 1988 ve Štrasburku doplněny Dodatkovým protokolem, který v čl. 2 stanovil právo na informace a konzultace, zejména uplatnění práva pracovníků na informování, tedy aby bylo s pracovníky jednáno. Smluvní strany se zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí, aby byli pravidelně nebo ve vhodný čas informováni o ekonomické a finanční situaci podniku, který je zaměstnává, s tím, že informace, které by mohly poškodit podnik, lze odmítnout nebo je učinit důvěrnými. Dále podle tohoto článku mají pracovníci právo na to, aby s nimi byla v dostatečném časovém předstihu projednána navržená rozhodnutí, která by se mohla podstatně dotknout jejich zájmů, především ta rozhodnutí, která by mohla mít významné důsledky pro situaci zaměstnanců v podniku. Strany mohou z rozsahu působnosti výše uvedených povinností vyjmout ty podniky, u nichž počet zaměstnanců nedosahuje minimálního počtu stanoveného vnitrostátním právním předpisem nebo praxí. Právo na spoluúčast zaměstnanců nebo jejich zástupců při stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí na podnikové úrovni stanoví čl. 3 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě, který zavazuje smluvní strany přispívat ke stanovování a zlepšování pracovních podmínek organizace práce a pracovního prostředí, k ochraně zdraví a bezpečnosti v podniku, k organizování

sociálních a společensko-kulturních služeb a zařízení v podniku a k doзору nad dodržováním pravidel v těchto záležitostech. Strany mohou stejně jako v čl. 2 Dodatkového protokolu z rozsahu působnosti závazků vyjmout ty podniky, u nichž počet zaměstnanců nedosahuje minimálního počtu stanoveného vnitrostátním právním předpisem nebo praxí. Evropskou sociální chartu i dodatkový protokol ratifikovala Česká republika 17. listopadu 1999, vyhlášeny byly ve Sbírce mezinárodních smluv pod číslem 14 a 15/2000 Sb. m. s.

Petr Tröster za významný dokument považuje také Chartu Společenství a základních sociálních práv zaměstnanců, kde je zahrnuta koaliční svoboda a právo na informovanost, slyšení a spolurozhodování zaměstnanců.¹²⁶

Neméně významné dokumenty, které podtrhly úlohu sociálního dialogu, ochranu zájmů zaměstnanců, počítaje v to právo na jejich zastupování a kolektivní péči, informování, slyšení a spolurozhodování jsou jednak Maastrichtská smlouva o Evropské unii, která byla podepsána v Maastrichtu 7. února 1992 a vstoupila v platnost 1. listopadu 1993, její součástí byl i Protokol a Dohoda o sociální politice¹²⁷. Dále je to Amsterodamská smlouva, která byla podepsána 2. října 1997 a vstoupila v platnost 1. května 1999. Základní sociální práva vymezená ve výše uvedených sociálních chartách jsou podržena v preambuli ke smlouvě o Evropské unii (v revidovaném znění) a v čl. 159 Smlouvy o fungování Evropské unie, jak vyplývá ze změn provedených Lisabonskou smlouvou. Sociální dialog, právo na zastupování a kolektivní ochranu zájmů zaměstnanců, právo na jejich informování a konzultace s nimi a právo na kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou zakotveny v čl. 151 až 156 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Další z významných dokumentů, které se dotýkají kolektivního pracovního práva, obsahuje Charta základních práv Evropské unie, (neboli Listina základních práv Evropské unie), která v článku 12 zaručuje svobodu shromažďování a sdružování, zejména v oblasti politiky, odborů a občanských aktivit, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů s dalšími osobami odbory či do nich vstupovat. Článek 27 Charty

¹²⁶ TRÖSTER, Petr. Hlava XXIV. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 447.

¹²⁷ Maastrichtská smlouva o Evropské unii. *Evropa: Přehledy právních předpisů EU* [online]. 2010 [cit. 2014-10-27]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm

základních práv EU zakotvuje právo pracovníků na informace a konzultace a článek 28 právo na vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv a v případě střetu zájmů právo na obranu vlastních zájmů včetně stávky. Charta základních práv a svobod není v současnosti právně závazný dokument, avšak všechny členské státy Evropské unie se zavázaly jeho ustanovení dodržovat. Evropský parlament od roku 2001 předkládá každoročně informaci týkající se dodržování práv deklarovaných v Listině v jednotlivých členských zemích. Po ratifikaci Lisabonské smlouvy se Listina základních práv Evropské unie stala právně závaznou.

Významnými právními akty, které se týkají kolektivního pracovního práva, jsou směrnice Evropské unie, které jsou implementovány do právního řádu daného státu. Směrnice patří mezi sekundární právo Evropských společenství (Evropské unie) a jsou pro členské státy závazné z hlediska cílů, kterých má být dosaženo.

Mezi nejdůležitější směrnice Evropské unie, které upravují kolektivní pracovní právo, patří směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. Výše uvedená směrnice vychází ze směrnice Rady č. 77/187/EHS ze 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, podnikání nebo částí podnikání, která byla modifikována prostřednictvím směrnice 98/50/ES ze dne 29. června 1998. Význam této směrnice spočívá v tom, že obsahuje předpisy, které se týkají práva na informace a konzultace zástupců zaměstnanců při převodu zaměstnavatele, cílem této směrnice je ochrana zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele v důsledku převodu jejich podniku.

Práva zástupců zaměstnanců v oblasti bezpečnosti práce upravuje směrnice Rady 80/1107/EHS ze dne 27. listopadu 1980 o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí chemickým, fyzikálním a biologickým činitelům při práci. Tato směrnice neobsahovala blíže specifikované právo zástupců zaměstnanců podílet se na zavádění opatření k odstranění zátěže chemickými, fyzikálními nebo biologickými škodlivinami. Výrazně rozsáhlejší a zásadní význam dostávají zástupci zaměstnanců až v rámcové směrnici 89/391/EHS a 19 na ni navazujících samostatných směrnic, týkajících se pracovní doby, škodlivé expozice, osobních ochranných prostředků a problematiky nebezpečných látek na pracovišti.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřená mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, podle které mají v podniku působící orgány zastupující zaměstnance nárok na poskytování vhodných informací o částečných pracovních úvazcích.

Hromadné propouštění upravuje směrnice č. 75/129/EHS o sblížení zákonů členských států, týkajících se hromadného propouštění pro nadbytečnost. Její novela byla provedena směrnicí Rady č. 92/56/EHS a její úplné znění bylo přijato pod č. 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Tyto směrnice byly přijaty z důvodu zvýšené ochrany pracovníků pro případ hromadného propouštění pro nadbytečnost, a to především přesným vymezením tohoto pojmu a stanovením jeho minimálního povinného postupu, aby byly odstraněny rozdíly, které by mohly mít přímé účinky na fungování společného trhu. Směrnice obsahuje vymezení pojmu „hromadné propouštění“, nařizuje zaměstnavateli včas informovat zaměstnance a jejich zástupce o chystaném propouštění z důvodů ekonomických, organizačních, technologických, a vést s nimi konzultace s cílem vyřešit nepříznivé účinky chystaných změn, zejména snížit počet propuštěných, zajistit dotčeným zaměstnancům převedení na jinou práci, případně je rekvalifikovat, zajistit účinnou součinnost s úřady práce při hledání nového zaměstnání pro propuštěné zaměstnance. Novela směrnice vymežila rozsah a obsah informací, které je zaměstnavatel povinen předat včas a písemně zástupcům zaměstnanců a úřadům práce, poskytla zástupcům zaměstnanců přizvat si ke konzultaci nezávislé odborníky a rozšířila platnost směrnice na stav, kdy rozhodnutí o změnách, díky kterým má dojít k hromadnému uvolnění zaměstnanců, bylo učiněno v rámci ústředí nadnárodní evropské společnosti, tedy na vyšší úrovni řízení podniku. Směrnice určuje přesně postup informování, konzultování a spolupráce s kompetentním státním orgánem.

Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 18. března 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která sice kogentně nestanoví právo na informace zástupců zaměstnanců o zavedení pracovních poměrů na dobu určitou, ale zaměstnavatelé mají, pokud je to možné, poskytovat zástupcům zaměstnanců přiměřené informace o těchto pracovních vztazích. V odůvodnění rámcové dohody vyjádřily strany názor, že pracovní smlouvy

na dobu určitou založené na objektivních příčinách představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání. Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou je příznačné pro zaměstnání v určitých odvětvích, kde vyhovují jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům.

Důležité směrnice se týkají také Evropských rad zaměstnanců. Evropské rady zaměstnanců jsou orgány, které reprezentují evropské zaměstnance určitého podniku. Prostřednictvím Evropské rady zaměstnanců jsou pracovníci vedením podniku informováni a na nadnárodní úrovni je s nimi jednáno o vývoji podniku a o všech důležitých rozhodnutích, která by mohla zaměstnance ovlivnit. Pro oblast kolektivního pracovního práva týkající se Evropské rady zaměstnanců je významná směrnice Evropských společenství č. 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Podle této směrnice má zaměstnavatel s působností na území členských států EU, který zaměstnává alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech, přičemž alespoň ve dvou z nich po 150 zaměstnancích, povinnost vytvořit určitou formu poskytování nadnárodních informací svým zaměstnancům. Dne 6. května 2009 vstoupila v platnost přepracovaná směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2009/38/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství, která nahrazuje a aktualizuje směrnici Rady 94/45/ES. Přepracovaná směrnice 2009/38/ES, kterou bylo nutné přizpůsobit vývoji legislativního, ekonomického a sociálního kontextu a více ho ujasnit je postavená na výsledcích stávajícího právního rámce, má za cíl zejména zabezpečení účinnosti nadnárodních práv na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci, usnadňování vytváření nových Evropských rad zaměstnanců a zajišťování právní jistoty při jejich zřizování a fungování.

Závěr

Ve své práci jsem se snažila objasnit vývojové etapy kolektivního pracovního práva na území České republiky od dob Rakouska-Uherska až do současnosti.

V úvodních kapitolách své práce jsem považovala za nutné alespoň částečně charakterizovat význam kolektivního pracovního práva, postavení kolektivního pracovního práva v systému práva a jeho subjekty. Neméně důležité pro mne bylo věnovat se pramenům kolektivního pracovního práva.

Kolektivní pracovní právo se na našem území vyvíjelo postupně, základy moderního kolektivního pracovního práva byly u nás položeny koncem 19. století. Velký vliv na vývoj kolektivního pracovního práva měl vznik Československa, kdy jsme se vymanili z područí Rakouska-Uherska. Demokratický vývoj Československa byl násilně přerušena druhou světovou válkou a následně komunistickým režimem, který velmi ovlivnil celý vývoj pracovního zákonodárství a kolektivního pracovního práva především.

Jako primární hypotézu jsem stanovila, že není přínosná snaha připravit zákon o stávce, který by upravil podmínky stávky mimo režim zákona o kolektivním vyjednávání. Tato hypotéza se dle mého názoru potvrdila, neboť připravit zákon o stávce, který by upravil podmínky stávky, mimo režim zákona o kolektivním vyjednávání se sice jeví jako zprůhlednění současného stavu posuzování zákonnosti či nezákonnosti stávek nepodléhající zákonu o kolektivním vyjednávání, obávám se však, že snažit se upravit za každou cenu institut stávky by mohlo být kontraproduktivní, zvláště přihlídneme-li ke skutečnosti, že problematika stávek mimo režim kolektivního vyjednávání je ponechána v kompetenci soudů. Každý zaměstnavatel, pokud by byla na jeho pracovišti vyhlášena stávka, se může obrátit na soud, v domněnku její nezákonnosti a zároveň po odborové organizaci, která tuto stávku vyhlásila, může požadovat náhradu vzniklé škody. Domnívám se, že z výše uvedeného důvodu je zcela dostačující stávající úprava obsažená v článku 27 Listiny základních práv a svobod, neboť každá odborová organizace důkladně zváží použít tento extrémní nástroj jakým stávka bezesporu je, pokud jí hrozí případná žaloba u soudu se všemi důsledky. Navíc článek 27 LZPS vyřazuje z účasti na stávce ty zaměstnance, jako jsou soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a příslušníci bezpečnostních sborů, jejichž stávka by mohla ohrozit bezpečnost občanů a zajištění ústavního práva na soudní ochranu. V neposlední řadě

současný právní stav akceptují jak zástupci na straně odborových organizací, tak na straně zaměstnanců, také judikatura soudů týkající se stávky je ustálená a počet stávek v České republice je zanedbatelný a není tedy třeba jít mluvit o mýtní odborů, potažmo zaměstnanců.

Úloha zákona o kolektivním vyjednávání je velmi důležitá, a proto byla v úvodu práce stanovena hypotéza, že není nutná novela tohoto zákona, která se dle mého mínění potvrdila. Zákon o kolektivním vyjednávání je podle mého názoru, tak jak je v současnosti uzákoněný, upraven vyčerpávajícím způsobem a případná novela by ho mohla jen poškodit. Tento zákon obsahuje všechny instituty kolektivního vyjednávání, jako jsou kolektivní smlouvy, postup při jejich uzavírání a uložení kolektivních smluv, kolektivní spory, stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a výluha. Také jsou upraveny pracovní právní nároky, odpovědnost za škodu, i nároky ze sociálního zabezpečení. Eventuální novela není proto žádoucí.

Třetí hypotéza, kterou měla moje práce ověřit se zabývala otázkou, zda vliv odborů na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, je či není přímo úměrný k velikosti jeho členské základny nebo zda záleží spíše na schopnosti vyjednávání zástupců odborové organizace. Jak jsem již uvedla, můj názor, který vychází z mé vlastní zkušenosti, je takový, že se nelze přiklonit ani k jedné z této variant. Tam kde je silná členská základna odborové organizace, ale její zástupci mají pouze průměrné nebo žádné vyjednávací schopnosti nevyjedná odborová organizace zpravidla žádné významné zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Tento poznatek jsem získala z praxe, neboť naší odborové organizaci, jejíž členy jsou z velké většiny ženy, které jsou samozřejmě i členky vyjednávacího týmu o uzavření kolektivní smlouvy se nedaří vyjednat žádné významné zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců. Ženy obecně jsou ve vyjednávání méně razantní než muži, zvláště pokud stojí v tomto vyjednávání proti mužům, tak jak je to v našem případě. Bojíme se vyjednat tvrdě, neboť to není v naší povaze a tak je pro nás velmi obtížné důrazně oponovat zaměstnavateli. Naše odborová organizace má zároveň i velmi slabou členskou základnu, takže došlo ke kombinaci všech aspektů, které negativně ovlivňují uzavření kvalitní kolektivní smlouvy. Odborová organizace se silným vyjednávacím týmem, který se nebojí tvrdého vyjednávání a zároveň má cit pro užití jeho intenzity, zvláště umí-li vyjednávací tým užívat argumenty, aniž by vyhrožoval stávkou, může dosáhnout výborných výsledků.

Úspěchu může také dosáhnout odborové organizace, která byt' nemá perfektního vyjednávače, ale zato má za sebou silnou členskou základnu, zvláště pokud je tato členská základna jednotná. Hypotéza týkající se toho, zda vliv odborů na zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, je či není přímo úměrný velikosti jeho členské základny, nebo zda záleží spíše na schopnosti vyjednávání zástupců odborové organizace se nepotvrdila, neboť dle mého názoru jsou si obě varianty rovny. Podle mé úvahy odbory nejvíce ztrácejí na síle kombinací aspektů, neschopnost vyjednávat, absence vůdčí osobnosti a ubývání členské základny.

Hypotéza týkající se názoru, kdy omezení vlivu odborové organizace na projednávání a spolurozhodování by mělo negativní vliv na politiku zaměstnanosti, se potvrdila. Věra Bognárová konstatuje, že zákoník práce v ustanovení § 320 umožňuje, aby s odborovými organizacemi byly projednávány návrhy pracovněprávních předpisů, a odbory tímto mají značné právo podílet se na legislativním procesu.¹²⁸ Zákoník práce v ustanovení § 321 stanoví, že odborové organizace dbají o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů. Státní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, řeší v České republice zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Odborové organizace se tímto významně podílejí na politice zaměstnanosti, zejména v souvislosti s ust. § 7 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který stanoví *„K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávních celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské*

¹²⁸ BOGNÁROVÁ, Věra. Hlava XXV. Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů. In: BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. xxxv, 599 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 459.

činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.“ Zejména tam, kde se jedná o hromadné propouštění má omezení vlivu odborové organizace na projednávání a spolurozhodování fatální vliv na politiku zaměstnanosti. Tato hypotéza se tedy potvrdila.

V příloze rigorózní práce je úplné znění návrhu kolektivní smlouvy, kterou jsme jako odborová organizace předložili v rámci kolektivního vyjednávání zaměstnavateli. Oproti staré kolektivní smlouvě, jejíž platnost vypršela 28. 2. 2015, naše odborová organizace navrhovala poskytnutí pracovního volna v délce nejvýše 3 dnů v kalendářním roce s náhradou platu ve výši průměrného výdělku na překonání zdravotní indispozice nebo z naléhavých rodinných důvodů - tzv. „sick days“.

Bohužel se nám nepodařilo tento návrh projednat, i když nebyl okamžitě odmítnut, dokonce podle reakce zaměstnavatele, byl náš návrh přijat s pochopením. Je obecně známo, že zaměstnanci našeho úřadu své nemoci často přechází, chodí do zaměstnání nemocní a tím nakazí své kolegy. Tyto 3 dny volna by mnohým pomohly překonat nejhorší fázi nemoci, neboť kratší léčení je pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodnější než dlouhodobá nemoc. Zaměstnavatel ale bohužel toto znění kolektivní smlouvy nepřijal, s odůvodněním, že byt' na jiných úřadech je tento benefit běžný, utrpěl by tím ztrátu 600.000 Kč. Naši argumentaci, že by tato ztráta nastala, jen pokud by každý zaměstnanec toto volno čerpal, zaměstnavatel nepřijal. Nakonec jsme se dohodli na kompromisu, kdy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na překonání zdravotní indispozice či z naléhavých osobních důvodů v kalendářním roce nejvýše 3 dny pracovního volna nad výši nároku daného pracovními předpisy s náhradou platu ve výši Kč 500 na den.

Z vlastní zkušenosti tedy vím jak složité je kolektivně vyjednat, zvláště pokud není odborová organizace podložena silnou členskou základnou. Bohužel v naší odborové organizaci je 12 členů z cca 180 zaměstnanců, což je velmi zanedbatelné množství. Je samozřejmě otázkou, proč zaměstnanci do odborové organizace nevstupují, ačkoli jsou o možnosti stát se členem odborové organizace informováni. Je veřejně známo, že současná doba nepohlíží na členství v odborové organizaci právě příznivě. Zaměstnanci často tvrdí, že éra, kdy museli být povinně odborově organizováni, již skončila, bohužel pracovníkům uniká význam odborů v dnešní době,

kdy význam odborů je zcela odlišný, než bylo po celá minulá desetiletí. V neposlední míře zaměstnancům často vadí výše odborových příspěvků, zároveň mají obavu ze zaměstnavatele, který vidí založení odborové organizace na svém pracovišti jako překážku či dokonce nebezpečí, kdy se cítí být kontrolován a často hledí na odborovou organizaci jako na existenčního protivníka, který snahou o zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců odčerpává jeho finanční prostředky.

Svou práci jsem se snažila zpracovat konzistentním a přijatelným způsobem. Při řešení otázek, jak dalece se zabývat tímto tématem v jednotlivých kapitolách, jsem usilovala o to být věcná a věnovat se otázkám, které jsou podle mého názoru zásadní a neopomenutelné, ale zároveň jsem si byla vědoma značného rozsahu této náročné problematiky.

Věřím, že tato rigorózní práce podává dostatečný přehled historického vývoje kolektivního pracovního práva, včetně faktografie v kontextu s mezinárodním kolektivním pracovním právem, zejména s právem Evropské unie.

Seznam použité literatury:

MONOGRAFIE A SBORNÍKY

BALÍK, Stanislav a Stanislav BALÍK. *Právní dějiny evropských zemí a USA: stručný nástin. 2.*, rozšířené vyd. Dobrá Voda: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2002, 223 s. Právnícké učebnice. ISBN 80-864-7315-5.

BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2004. 656 s. ISBN 80-89085-28-8.

BARANCOVÁ, Helena a Robert SCHRONK. *Pracovní právo*. Bratislava: Sprint, 2007. 816 s. ISBN 978-80-89085-95-8.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 3.*, dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. xxxiii, 539 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7179-672-5.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 4.*, dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. xxxvi, 612 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 5.*, dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

FILO, Jaroslav et al. *Československé pracovní právo*. vyd. Bratislava: Obzor, 1981, s. 624. Vysokoškolské učebnice.

GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 131 s. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 145. ISBN 80-210-1054-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, 429 s. Edice učebnic Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 170. ISBN 80-210-1587-X.

GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ.. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, c2005. vi, 378 s. Právo pro denní praxi. (Computer Press). ISBN 80-251-0523-7.

HLAVSA, Petr. *Acta Universitatis Carolinae: Koncepce a právní úprava řešení pracovních sporů*. Praha: Karolinum-nakladatelství Univerzity Karlovy, 1978, 96 s. ISBN 0300-5402.

HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 223 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 420. ISBN 978-807-2392-339.

JÁNOŠÍKOVÁ, Petra, Vilém KNOLL a Alena RUNDOVÁ. *Mezníky českých právních dějin*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005. ISBN 80-868-9827-X.

JOUZA, Ladislav. *Předpisy z pracovního práva, které vydává zaměstnavatel*. 1. vyd. Praha: Polygon, 2004, 215 s. ISBN 80-727-3096-7.

KADLECOVÁ, Marta, Karel SCHELLE, Renata VESELÁ a Eduard VLČEK. *Dějiny českého soukromého práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, 279 s. ISBN 978-807-3800-413.

KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult.* 2., podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 456 s. Učebnice / Panorama.

Kolektivní vyjednávání, aneb, uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál. Praha: ČMKOS, 2007, 183 s. ISBN 978-802-5408-285.

KUBÍNOVÁ, Marcela. *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Editor Dana Hrabcová. Brno: Masarykova univerzita, 2007. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 323. ISBN 978-802-1045-132. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.

LORITZ, Karl G., Wolfgang ZÖLLNER a Wolfgang HERGENRÖDER. *Arbeitsrecht ein Studienbuch*. 6. Aufl., Stand: Febr. 2007. München: Beck. ISBN 978-340-6554-308.

PIVOŇKA, Jan a Karel STARÝ. *Pracovní právo zaměstnanců železnic a ostatních sektorů dopravy*. 2. doplněné vydání. Praha: Dopravní nakladatelství, 1955, 230,

RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvracená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2008, 461 s. ISBN 978-802-4614-298.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, s.r.o., 2014, 125 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-868-4652-0.

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s. ISBN 978-808-7284-247.

ŠVESTKA, Miroslav. *Právo na práci*. Praha: Životisk, 1946, 399 s.

TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-854-3166-1.

TRÖSTER, Petr a Pavel KNEBL. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-807-4786-440.

WAGNEROVÁ, Irena. *Specifika kolektivního vyjednávání a problematika uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v oblasti živých umění*. Praha: Institut řízení lidských zdrojů, c2013. ISBN 978-80-905180-5-6.

WITZ, Karel, ed. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1967. 445 s. Učebnice.

PUBLIKACE

BARANCOVÁ, Helena. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. *Právnik: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 1998, roč. 137, č. 4, s. 290-299. ISSN 0231-6625. DOI: ISSN 0231-6625.

BĚLINA, Miroslav. Acta Universitatis Carolinae: Iuridica: Postavení českého pracovního práva v rámci systému evropského a českého práva. Praha: Karolinum, 2007, roč. 53, 3-4. ISSN 0323-0619.s.7-21.

KOSTEČKA, Jan. Pracovní a sociální právo vnitrostátní a mezinárodní. *Právní praxe: časopis české justice*. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 1993, roč. 41, č. 3, s. 121-130. DOI: 1210-0900.

KOSTEČKA, Jan. *Právnik: teoretický časopis pro otázky státu a práva. Řešení kolektivních (hromadných) pracovních sporů*. 1970, roč. 109, č. 5, s. 396-407. DOI: 0231-6625.

KOSTEČKA, Jan. Řešení kolektivních (hromadných) pracovních sporů. *Právnik: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 1970, roč. 109, č. 5. s. 396-407.

ŠAMOŘIL, Karel. Aktuální otázky kolektivních smluv ve světle legislativy předmnichovské republiky. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 1997, roč. 5, č. 8, s. 51. ISSN 1210-4817. DOI: ISSN 1210-4817.

ŠUBRT, Bořivoj. *Právní rádce: Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Praha: Economia a.s., 2000, roč. 8, č. 2. ISSN 1210-4817.

TRÖSTER, Petr. *Právník: teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 1997, roč. 136, 10-11. ISSN 0231-6625. Sbližování českého pracovního práva s právem Evropské unie.

TRÖSTER, Petr. *Právo a zaměstnání: Požadavky na reformu českého pracovního práva*. 1996. vyd. Praha: LexisNexis CZ, 1996, roč. 2, č. 5. ISSN 1211-1139. s. 4-5.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Harmonizace s právem ES. *Právní rádce*. Praha: Economia a.s., 2000, roč. 8, č. 4, s. 10-11. ISSN 1210-4817. DOI: ISSN 1210-4817.

ZDROJE DOSTUPNÉ Z INTERNETU

ČSSR, Nejvyšší soud. Rozhodnutí NS. *Nejvyšší soud* [online]. 2010 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/48E098B909A945FEC1257A4E006586C9?openDocument&Highlight=0

Historie odborového hnutí. *Odborový stav KOVO* [online]. 2014. vyd. 2014 [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>

Maastrichtská smlouva o Evropské unii. *Evropa: Přehledy právních předpisů EU* [online]. 2010 [cit. 2014-10-27]. Dostupné z: http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_maastricht_cs.htm

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky: Společná česko-slovenská parlamentní digitální knihovna. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky: digitální knihovna [online]. [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: http://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t4456_00.htm

Průvodce řízením o ústavní stížnosti. *Ústavní soud České republiky* [online]. 2013 [cit. 2014-04-03]. Dostupné z: <http://www.usoud.cz/pruvodce-rizenim-o-ustavni-stiznosti/>

Řízení firmy Baťa: Baťova soustava řízení. *WebSnadno.cz* [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.bata.websnadno.cz/Batova-soustava-rizeni.html>

Salvia: judikatura, předpisy, rejstříky, výpočty. SOKORDIA, s.r.o. *Judikáty ČR* [online]. Brno, 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/Pl.US61/04>

Salvia: judikatura, předpisy, rejstříky, výpočty. SOKORDIA, s.r.o. *Judikáty ČR* [online]. Brno, 2014 [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: <http://kraken.slv.cz/21Cdo2104/2001>

ZÁKONY

Zákon č. 947/1811 Sb. z. s. Všeobecný zákoník občanský, ze dne 1. června 1811

Zákon č. 217/1921 Sb., Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919

Zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Zákon č. 116/2008 Sb., nález Ústavního soudu.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Úmluva MOP č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat

Vyhl. ÚRO č. 133/1968 Sb., o kolektivních smlouvách

Seznam zkratk:

NOZ	Zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
MOP	Mezinárodní organizace práce
LZPS	Listina základních práv a svobod
ROH	Revoluční odborové hnutí
NOÚZ	NÁRODNÍ ODBOROVÁ ÚSTŘEDNA ZAMĚSTANANECKÁ
ÚRO	Ústřední rada odborů
MSPS	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů

Seznam příloh

Příloha 1 : Kolektivní smlouva Městské části Praha 14, Úřadu městské části – návrh odborové organizace, který se odborové organizaci nepodařil vyjednat

Příloha 2 : Uzavřená kolektivní smlouva Městské části Praha 14, Úřadu městské části se všemi dodatky

Příloha 1.

Kolektivní smlouva Městské části Praha 14, Úřadu městské části – návrh odborové organizace, který se odborové organizaci nepodařil vyjednat

MĚSTSKÁ ČÁST PRAHA 14

Úřad městské části

Kolektivní smlouva

NÁVRH

Městská část Praha 14, IČ 231312, DIČ CZ 00231312

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena : - starostou
- tajemníkem

na straně jedné - dále jen zaměstnavatel

a

Základní organizace č. 20-0263-3109

Odborového svazu státních orgánů a organizací

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena předsedkyní

na straně druhé – dále jen odborová organizace

uzavírají tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

Kolektivní smlouvou se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v této smlouvě.

Každá ze smluvních stran se zavazuje umožnit představitelům druhé strany účast na všech jednáních, jejichž obsah se může dotýkat jejich oprávněných zájmů.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout v případě potřeby bezplatně přiměřenou místnost a nezbytné vybavení pro jednání odborové organizaci dle svých provozních možností.

Obsah:

- I. Všeobecná ustanovení
- II. Pracovně právní vztahy
- III. Sociální oblast
- IV. Závěrečná ustanovení

Přílohy:

- 1) Podmínky, rozsah a odměňování pracovní pohotovosti
- 2) Podmínky pro poskytování a určení zvláštního příplatku
- 3) Zásady tvorby a užití zaměstnaneckého fondu

I.

Všeobecná ustanovení

1. Nároky podle této kolektivní smlouvy vznikají všem zaměstnancům včetně úředníků, kteří jsou vůči zaměstnavateli v hlavním pracovním poměru a dlouhodobě uvolněným členů Zastupitelstva městské části Praha 14, jejichž odměna za práci je vyplácena z položky ostatní osobní náklady (dále jen „zaměstnanci“).
2. Členové výboru odborové organizace požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jednoho roku poté s nimi nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu odborové organizace ukončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením.
3. Odborová organizace se zavazuje včas informovat zaměstnavatele o výsledcích svého jednání a o přijatých opatřeních, majících vztah k činnosti organizace.
4. Zaměstnavatel v zastoupení tajemníka Úřadu městské části Praha 14 bude se zástupci odborové organizace projednávat a informovat je o náležitostech uvedených v § 287 zákoníku práce.

II.

Pracovně právní vztahy

1. Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy vyplynuly a s pracovními podmínkami a podmínkami za nichž má práci vykonávat.
2. Při nástupu do práce, zaměstnavatel seznámí zaměstnance s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a dalšími vnitřními předpisy.
3. Zaměstnanci, s nímž zaměstnavatel rozváže pracovní poměr z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné trojnásobku průměrného výdělku. U zaměstnanců nad 50 let náleží další odstupné ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku, toto se nevztahuje na úředníky, kterým náleží další odstupné podle § 13, odst. 2 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Na základě výše uvedeného není vyloučena možnost, aby v případech hodných zvláštního zřetele bylo po dohodě smluvních stran zaměstnanci stanoveno další zvýšení odstupného.
4. Jestliže se uvolní pracovní místo nebo zaměstnavatel vytvoří nové pracovní místo, bude své zaměstnance informovat prostřednictvím vedoucích odborů a sdělí podmínky přijetí.

5. Výplata platu se provádí na žádost zaměstnance převodem na osobní účty zaměstnanců v pravidelném termínu výplaty, stanoveném na 9. den v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat. Ostatní mzdové záležitosti jsou řešeny nařízením vlády a zákoníkem práce (zákon č.262/2006 Sb.).
6. Na pracovištích úřadu mohou zaměstnanci výjimečně využívat pružnou pracovní dobu ve smyslu § 85 zákoníku práce, pokud se k jejich žádosti kladně vyjádří příslušný vedoucí odboru. Při posuzování možností schválit jednotlivým zaměstnancům pružnou pracovní dobu je povinen se vedoucí odboru řídit interními předpisy zaměstnavatele o pracovní době a o využívání pružné pracovní doby. Při využívání pružné pracovní doby musí zaměstnanec odpracovat 40 hodin týdně.
7. Práci přesčas lze nařídit zaměstnancům jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad stanovený limit lze práci přesčas se zaměstnanci dohodnout. Celkový rozsah práce přesčas, nařízené i dohodnuté práce, nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují hodiny, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Práci přesčas nelze nařídit mladistvým, těhotným ženám, ženám pečujícím o dítě mladší než 1 rok a osamělým mužům trvale pečujícím o dítě mladší než 1 rok. Práci přesčas nelze nařídit, jestliže by její výkon byl v rozporu s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo s lékařským posudkem. Za přesčasovou práci se nepovažuje práce, která nebyla zaměstnanci ani nařízená, ani schválena, jakož i doba, kterou zaměstnanec napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas.
8. Při dočasném převedení zaměstnanců na méně placenou práci z provozních důvodů, dle ustanovení § 41 odst. 4) zákoníku práce, bude zaměstnanci doplacen rozdíl do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
9. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na jejich žádost pracovní volno bez náhrady platu a bez ohledu na čerpání řádné dovolené, v rozsahu jednoho pracovního dne v měsíci se souhlasem vedoucího odboru. Toto uvolnění nesmí narušit řádný chod úřadu.
10. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v kalendářním roce nejvýše 3 dny pracovního volna nad výši nároku daného pracovními předpisy náhradou platu ve výši průměrného výdělku, a to na překonání zdravotní indispozice či

z naléhavých osobních důvodů. Ve stejném rozsahu 3 dnů poskytne zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady platu, celkem tedy 6 dnů v kalendářním roce. Pracovní volno bude poskytnuto na žádost zaměstnance se souhlasem vedoucího odboru. Pracovní volno s náhradou platu nelze čerpat v přímé návaznosti na pracovní volno bez náhrady platu.

Pracovní volno s náhradou platu se neposkytuje zaměstnanci:

- jehož pracovní poměr trvá kratší dobu než 3 měsíce
 - který je ve výpovědní lhůtě
11. Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací řešení pracovněprávních vztahů (§ 15 ZP).
 12. Zaměstnanci se na požádání vedení městské části Praha 14 či tajemníka Úřadu městské části Praha 14 zúčastní plnění úkolů spojených s přípravou, organizací a zabezpečením voleb, referend, sčítání lidu a jiných společensky důležitých mimořádných akcí, které městská část Praha 14 ze zákona zajišťuje. Za plnění těchto úkolů náleží zaměstnancům odměna v souladu s platnými právními předpisy.
 13. V souladu s ust. §39 odst.(4) zákoníku práce se systematizovaná místa odborných asistentů (poradců) uvolněných členů Rady městské části Praha 14 a pracovníků jejich sekretariátů z důvodu zvláštního charakteru práce uzavírají na dobu určitou, a to na dobu výkonu funkce příslušného uvolněného člena Rady městské části Praha 14.

III.

Sociální oblast

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování a poskytne všem zaměstnancům, kteří odpracovali pracovní směnu příspěvek na stravné, řešeno v příloze č. 3 – Zásady tvorby a použití zam. fondu - čl. IV. písm. a).
2. Poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu – zaměstnavatel poskytne toto pracovní volno ze závažných důvodů zaměstnance. Do rozsahu jednoho týdne (5 pracovních dnů) poskytnutí tohoto volna je pravomoc svěřena vedoucím odborů, nad rozsah jednoho týdne rozhoduje tajemník úřadu. Podmínkou pro poskytnutí tohoto volna je vyčerpání řádné dovolené a nenarušení chodu úřadu. Za dobu poskytnutého pracovního volna bez náhrady platu uhradí zaměstnavatel za zaměstnance zdravotní pojištění, nejvýše však k počtu 12 pracovních dní za rok včetně pracovního volna bez náhrady platu uvedeného v čl. II. odst. 9. V případě čerpání neplaceného volna v počtu dnů přesahujícím 12 pracovních dnů v kalendářním roce se zaměstnanec předem písemně zaváže uhradit pojistné na zdravotní pojištění za svou osobu a za úřad z vyměřovacího základu ve výši minimální mzdy.

3. Zaměstnavatel zajistí pravidelné školení zaměstnanců vyplývající z předpisů BOZP, vybavení ochrannými pomůckami a 1x ročně v měsíci dubnu kontrolu BOZP na všech pracovištích.
4. Další otázky, týkající se sociální oblasti jsou řešeny v rámci Zásad tvorby a použití zaměstnaneckého fondu a jsou uvedeny v příloze č. 3 kolektivní smlouvy. Rozpočet fondu bude sestavován na každý rok současně s finančním rozpočtem městské části Praha 14 ve výši minimálně 3% z vyplaceného ročního objemu mzdových prostředků. Při stanovení konkrétní částky bude zohledněna předpokládaná výše inflace a počet zaměstnanců Úřadu městské části Praha 14.

IV.

Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel bude v zájmu odborné způsobilosti zaměstnanců k výkonu funkce v rámci platných předpisů vysílat zaměstnance k účasti na kurzech, seminářích a školeních v rámci výkonu příslušné funkce zaměstnance v úřadě.
2. Zaměstnavatel umožní zvyšování kvalifikace zaměstnanců studiem na vyšších odborných školách a vysokých školách, poskytnutí pracovních úlev při studiu a hmotné zabezpečení, pokud zaměření studia bude v souladu s potřebami zaměstnavatele. V mimořádných případech, např. když je zvýšení kvalifikace vyžadováno změnou zákonných předpisů, či je městské části svěřen výkon státní správy, jehož zabezpečení vyžaduje dosažení vyššího vzdělání stávajících zaměstnanců, může být zaměstnanci poskytnut příspěvek na úhradu studia (školné) z prostředků městské části (na základě doporučení vedoucího odboru schvaluje tajemník úřadu), a to maximálně do výše 60% školou stanovené částky za jeden semestr. S těmito zaměstnanci bude sepsána dohoda o studiu, ve které se zaměstnanec zaváže setrvat po ukončení studia **po dobu pěti let** v pracovním poměru k městské části. Pokud zaměstnanci nedodrží sjednanou dobu pracovního poměru, nebo studium nedokončí, jsou povinni uhradit zaměstnavateli náklady spojené s tímto studiem (případně alikvotní část).
3. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům získání zvláštní odborné způsobilosti tím, že zabezpečí jejich účast na kvalifikačních kurzech pro přípravu na zkoušku ZOZ.
4. Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům, kteří složili zkoušku ZOZ, mimořádnou odměnu ve výši 500,- Kč ze mzdového fondu na základě předloženého osvědčení o vykonání zkoušky.

V.

Závěrečná ustanovení

1. Veškeré nároky vyplývající z kolektivní smlouvy vznikají novému zaměstnanci ode dne vzniku jeho pracovního poměru u zaměstnavatele.
2. Smluvní strany se zavazují, že budou plnit všechny povinnosti stanovené touto kolektivní smlouvou. V případě eventuelních sporů budou tyto řešeny společným jednáním, které může být zahájeno z podnětu kterékoli smluvní strany.
3. Spory o individuální nároky zaměstnance, založené touto kolektivní smlouvou, lze uplatňovat stejně jako ostatní nároky z pracovněprávního vztahu, tj. návrhem na zahájení řízení před soudem.
4. Plnění závazků z této kolektivní smlouvy bude hodnoceno na společném zasedání pověřeného zástupce zaměstnavatele a odborové organizace.
5. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu ode dne 1.3.2015 do dne 31.12.2018 s účinností ode dne 1.3.2015 a s výjimkou přílohy „Zásady tvorby a použití zaměstnaneckého fondu městské části Praha 14“, která bude každoročně aktualizována. Se souhlasem obou smluvních stran lze platnost kolektivní smlouvy dále prodloužit nebo změnit.

Změny a doplňky kolektivní smlouvy mohou být přijaty na návrh kterékoli smluvní strany a jsou přijímány stejným způsobem jako tato kolektivní smlouva, s níž tvoří nedílný celek.

Touto kolektivní smlouvou se ruší kolektivní smlouva uzavřená dne 21.12.2011 a její dodatek č.1/2014 ze dne 12.12.2014.

Tato kolektivní smlouva byla projednána Radou městské části Praha 14 dne ...2.2015 a podepsána zástupci smluvních stran dne ...2.2015, tímto dnem nabývá platnosti a stává se pro obě strany závaznou.

Praha2.2015

Podpisy:

starosta Městské části Praha 14

odborová organizace

tajemník Úřadu městské části Praha 14

Příloha 1

Podmínky, rozsah a odměňování pracovní pohotovosti:

Pracovní pohotovost upravuje § 78, písm. h a § 95 zákoníku práce, odměňování pracovní pohotovosti se řídí ustanovením § 140 Zákoníku práce.

- a) Dohodnutou pracovní pohotovost mimo pracoviště vykonávají zaměstnanci oddělení péče o rodinu a dětí a oddělení sociální prevence a právní ochrany mládeže odboru sociálních věcí a zdravotnictví Úřadu městské části Praha 14 za účelem zabezpečení okamžité pomoci dítěti, které se ocitlo bez jakékoliv péče a nebo v případě, že jeho život nebo příznivý vývoj je ohrožen nebo narušen a řešení situace dítěte nesnese odkladu.

Poskytování okamžité pomoci ohroženým dětem provádějí zaměstnanci odboru sociálních věcí a zdravotnictví ve spolupráci se soudy a Policií ČR.

Pohotovostní služby zaměstnanců odboru sociálních věcí a zdravotnictví jsou předem rozepsány po týdnech (nepřetržitě od pondělka do neděle včetně). Nástup služby je vždy po ukončení řádné pracovní doby, služba končí začátkem pracovní doby dne následujícího. Dny pracovního klidu a státem uznané svátky slouží zaměstnanci 24 hodin denně.

- b) Dohodnutou pracovní pohotovost mimo pracoviště vykonávají zaměstnanci oddělení dopravy odboru výstavby a dopravy za účelem zabezpečení zimního úklidu komunikací v majetkové správě městské části Praha 14 prostřednictvím dodavatelské firmy. Zimní pohotovostní služba se provádí v zimní sezóně, tj. od 1.11. běžného roku do 31.3. následujícího roku s přihlédnutím ke klimatickým podmínkám. Pohotovostní služby zaměstnanců oddělení dopravy jsou předem rozepsány na dny pracovního volna, pracovního klidu a státem uznané svátky. Nástup služby je vždy v pátek nebo poslední pracovní den před svátkem po ukončení řádné pracovní služby. Služba končí začátkem pracovní doby prvního pracovního dne následujícího po víkendu nebo svátku.

Za hodinu pracovní pohotovosti mimo pracoviště mimo pracovní dobu zaměstnanec přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15%, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25% poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v měsíci, na který připadla pracovní pohotovost.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat a přesčasový příplatek. Odměna za pracovní pohotovost mu v takovém případě nepřísluší.

Příloha č. 2

Podmínky pro poskytování a určení výše zvláštního příplatku:

Zvláštní příplatek se přiznává zaměstnancům Úřadu městské části Praha 14 na základě ustanovení § 8 nařízení vlády č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ze dne 6.12.2006.

Výši zvláštního příplatku v rozpětí stanoveném platným nařízením vlády navrhuje vedoucí příslušného odboru, po konzultaci s personálním oddělením kanceláře tajemníka a schvaluje tajemník Úřadu městské části Praha 14.

Příloha 2.

**Uzavřená Kolektivní smlouva Městské části Praha 14, Úřadu městské části se
všemi dodatky**

MĚSTSKÁ ČÁST PRAHA 14

Úřad městské části

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
ze dne 21. 12. 2011

Vydává: Kancelář tajemníka

Městská část Praha 14, IČ 231312, DIČ CZ 00231312

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena : - starostou
- tajemníkem

na straně jedné - dále jen zaměstnavatel

a

Základní organizace č. 20-0263-3109

Odborového svazu státních orgánů a organizací

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena - předsedkyní

na straně druhé – dále jen odborová organizace

uzavírají tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

Kolektivní smlouvou se obě smluvní strany zavazují, vycházejíce z ustanovení platných předpisů o postavení a vzájemných vztazích obou smluvních stran, k plnění úkolů, jak jsou uvedeny v této smlouvě.

Každá ze smluvních stran se zavazuje umožnit představitelům druhé strany účast na všech jednáních, jejichž obsah se může dotýkat jejich oprávněných zájmů.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout v případě potřeby bezplatně přiměřenou místnost a nezbytné vybavení pro jednání odborové organizaci dle svých provozních možností.

Obsah:

- I. Všeobecná ustanovení
- II. Pracovně právní vztahy
- III. Sociální oblast
- IV. Závěrečná ustanovení

Přílohy:

- 1) Podmínky, rozsah a odměňování pracovní pohotovosti
- 2) Podmínky pro poskytování a určení zvláštního příplatku
- 3) Zásady tvorby a užití zaměstnaneckého fondu

I.

Všeobecná ustanovení

1. Nároky podle této kolektivní smlouvy vznikají všem zaměstnancům včetně úředníků, kteří jsou vůči zaměstnavateli v hlavním pracovním poměru a dlouhodobě uvolněným členů Zastupitelstva městské části Praha 14, jejichž odměna za práci je vyplácena z položky ostatní osobní náklady (dále jen „zaměstnanci“).
2. Členové výboru odborové organizace požívají zvýšenou ochranu. Po dobu výkonu jejich funkce a jednoho roku poté s nimi nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu odborové organizace ukončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením.
3. Odborová organizace se zavazuje včas informovat zaměstnavatele o výsledcích svého jednání a o přijatých opatřeních, majících vztah k činnosti organizace.
4. Zaměstnavatel v zastoupení tajemníka Úřadu městské části Praha 14 bude se zástupci odborové organizace projednávat a informovat je o náležitostech uvedených v § 287 zákoníku práce.

II.

Pracovně právní vztahy

1. Před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy vyplývají a s pracovními podmínkami a podmínkami za nichž má práci vykonávat.
2. Při nástupu do práce, zaměstnavatel seznámí zaměstnance s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, jež musí zaměstnanec při své práci dodržovat, s kolektivní smlouvou a dalšími vnitřními předpisy.
3. Zaměstnanci, s nímž zaměstnavatel rozváže pracovní poměr z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné trojnásobku průměrného výdělku. U zaměstnanců nad 50 let náleží další odstupné ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku, toto se nevztahuje na úředníky, kterým náleží další odstupné podle § 13, odst. 2 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů. Na základě výše uvedeného není vyloučena možnost, aby v případech hodných zvláštního zřetele bylo po dohodě smluvních stran zaměstnanci stanoveno další zvýšení odstupného.
4. Jestliže se uvolní pracovní místo nebo zaměstnavatel vytvoří nové pracovní místo, bude své zaměstnance informovat prostřednictvím vedoucích odborů a sdělí podmínky přijetí.
5. Výplata platu se provádí na žádost zaměstnance převodem na osobní účty zaměstnanců v pravidelném termínu výplaty, stanoveném na 9. den v měsíci

následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat. Ostatní mzdové záležitosti jsou řešeny nařízením vlády a zákoníkem práce (zákon č.262/2006 Sb.).

6. Na pracovištích úřadu mohou zaměstnanci výjimečně využívat pružnou pracovní dobu ve smyslu § 85 zákoníku práce, pokud se k jejich žádosti kladně vyjádří příslušný vedoucí odboru. Při posuzování možností schválit jednotlivým zaměstnancům pružnou pracovní dobu je povinen se vedoucí odboru řídit interními předpisy zaměstnavatele o pracovní době a o využívání pružné pracovní doby. Při využívání pružné pracovní doby musí zaměstnanec odpracovat 40 hodin týdně.
7. Práci přesčas lze nařídit zaměstnancům jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Nad stanovený limit lze práci přesčas se zaměstnanci dohodnout. Celkový rozsah práce přesčas, nařízené i dohodnuté práce, nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují hodiny, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Práci přesčas nelze nařídit mladistvým, těhotným ženám, ženám pečujícím o dítě mladší než 1 rok a osamělým mužům trvale pečujícím o dítě mladší než 1 rok. Práci přesčas nelze nařídit, jestliže by její výkon byl v rozporu s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo s lékařským posudkem. Za přesčasovou práci se nepovažuje práce, která nebyla zaměstnanci ani nařízená, ani schválena, jakož i doba, kterou zaměstnanec napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas.
8. Při dočasném převedení zaměstnanců na méně placenou práci z provozních důvodů, dle ustanovení § 41 odst. 4) zákoníku práce, bude zaměstnanci doplacen rozdíl do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
9. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na jejich žádost pracovní volno bez náhrady platu a bez ohledu na čerpání řádné dovolené, v rozsahu jednoho pracovního dne v měsíci se souhlasem vedoucího odboru. Toto uvolnění nesmí narušit řádný chod úřadu.
10. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na jejich žádost pracovní volno bez náhrady platu a bez ohledu na čerpání řádné dovolené, v rozsahu 6 dnů v daném kalendářním roce z důvodu náhlé zdravotní indispozice. Zaměstnanec může pracovní volno čerpat nejdéle 3 dny vcelku.
11. Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací řešení pracovněprávních vztahů (§15 ZP).

12. Zaměstnanci se na požádání vedení městské části Praha 14 či tajemníka Úřadu městské části Praha 14 zúčastní plnění úkolů spojených s přípravou, organizací a zabezpečením voleb, referend, sčítání lidu a jiných společensky důležitých mimořádných akcí, které městská část Praha 14 ze zákona zajišťuje. Za plnění těchto úkolů náleží zaměstnancům odměna v souladu s platnými právními předpisy.
13. V souladu s ust. §39 odst.(4) Zákoníku práce se systematizovaná místa odborných asistentů (poradců) uvolněných členů Rady městské části Praha 14 a pracovníků jejich sekretariátů z důvodu zvláštního charakteru práce uzavírají na dobu určitou, a to na dobu výkonu funkce příslušného uvolněného člena Rady městské části Praha 14.

III.

Sociální oblast

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování a poskytne všem zaměstnancům, kteří odpracovali pracovní směnu příspěvek na stravné, řešeno v příloze č. 3 – Zásady tvorby a použití zam. fondu - čl. IV. písm. a).
2. Poskytnutí pracovního volna bez náhrady platu – zaměstnavatel poskytne toto pracovní volno ze závažných důvodů zaměstnanci. Do rozsahu jednoho týdne (5 pracovních dnů) poskytnutí tohoto volna je pravomoc svěřena vedoucím odborů, nad rozsah jednoho týdne rozhoduje tajemník úřadu. Podmínkou pro poskytnutí tohoto volna je vyčerpání řádné dovolené a nenarušení chodu úřadu. Za dobu poskytnutého pracovního volna bez náhrady platu uhradí zaměstnavatel za zaměstnance zdravotní pojištění, nejvýše však k počtu 12 pracovních dnů za rok včetně pracovního volna bez náhrady platu uvedeného v čl. II. odst. 9. V případě čerpání neplaceného volna v počtu dnů přesahujícím 12 pracovních dnů v kalendářním roce se zaměstnanec předem písemně zaváže uhradit pojistné na zdravotní pojištění za svou osobu a za úřad z vyměřovacího základu ve výši minimální mzdy.
3. Zaměstnavatel zajistí pravidelné školení zaměstnanců vyplývající z předpisů BOZP, vybavení ochrannými pomůckami a 1x ročně v měsíci dubnu kontrolu BOZP na všech pracovištích.
4. Další otázky, týkající se sociální oblasti jsou řešeny v rámci Zásad tvorby a použití zaměstnaneckého fondu a jsou uvedeny v příloze č. 3 kolektivní smlouvy. Rozpočet fondu bude sestavován na každý rok současně s finančním rozpočtem městské části Praha 14 ve výši minimálně 3% z vyplaceného ročního objemu mzdových prostředků. Při stanovení konkrétní částky bude zohledněna předpokládaná výše inflace a počet zaměstnanců Úřadu městské části Praha 14.

IV.

Vzdělávací činnost

1. Zaměstnavatel bude v zájmu odborné způsobilosti zaměstnanců k výkonu funkce v rámci platných předpisů vysílat zaměstnance k účasti na kurzech, seminářích a školeních v rámci výkonu příslušné funkce zaměstnance v úřadě.
2. Zaměstnavatel umožní zvyšování kvalifikace zaměstnanců studiem na vyšších odborných školách a vysokých školách, poskytnutí pracovních úlev při studiu a hmotné zabezpečení, pokud zaměření studia bude v souladu s potřebami zaměstnavatele. V mimořádných případech, např. když je zvýšení kvalifikace vyžadováno změnou zákonných předpisů, či je městské části svěřen výkon státní správy, jehož zabezpečení vyžaduje dosažení vyššího vzdělání stávajících zaměstnanců, může být zaměstnanci poskytnut příspěvek na úhradu studia (školné) z prostředků městské části (na základě doporučení vedoucího odboru schvaluje tajemník úřadu), a to maximálně do výše 60% školou stanovené částky za jeden semestr. S těmito zaměstnanci bude sepsána dohoda o studiu, ve které se zaměstnanec zaváže setrvat po ukončení studia **po dobu pěti let** v pracovním poměru k městské části. Pokud zaměstnanci nedodrží sjednanou dobu pracovního poměru, nebo studium nedokončí, jsou povinni uhradit zaměstnavateli náklady spojené s tímto studiem (případně alikvotní část).
3. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům získání zvláštní odborné způsobilosti tím, že zabezpečí jejich účast na kvalifikačních kurzech pro přípravu na zkoušku ZOZ.
4. Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům, kteří složili zkoušku ZOZ, mimořádnou odměnu ve výši 500,- Kč ze mzdového fondu na základě předloženého osvědčení o vykonání zkoušky.

V.

Závěrečná ustanovení

1. Veškeré nároky vyplývající z kolektivní smlouvy vznikají novému zaměstnanci ode dne vzniku jeho pracovního poměru u zaměstnavatele.
2. Smluvní strany se zavazují, že budou plnit všechny povinnosti stanovené touto kolektivní smlouvou. V případě eventuálních sporů budou tyto řešeny společným jednáním, které může být zahájeno z podnětu kterékoli smluvní strany.
3. Spory o individuální nároky zaměstnance, založené touto kolektivní smlouvou, lze uplatňovat stejně jako ostatní nároky z pracovněprávního vztahu, tj. návrhem na zahájení řízení před soudem.
4. Plnění závazků z této kolektivní smlouvy bude hodnoceno na společném zasedání pověřeného zástupce zaměstnavatele a odborové organizace.
5. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na dobu ode dne 1.1.2012 do dne 31.12.2014 s účinností ode dne 1.1.2012 a s výjimkou přílohy „Zásady tvorby a použití zaměstnaneckého fondu městské části Praha 14“, která bude každoročně

aktualizována. Se souhlasem obou smluvních stran lze platnost kolektivní smlouvy dále prodloužit nebo změnit.

Změny a doplňky kolektivní smlouvy mohou být přijaty na návrh kterékoli smluvní strany a jsou přijímány stejným způsobem jako tato kolektivní smlouva, s níž tvoří nedílný celek.

Touto kolektivní smlouvou se ruší kolektivní smlouva uzavřená dne 19.12.2006 včetně jejích dodatků č.1/2007 ze dne 18.5.2007, č.2/2008 ze dne 24.1.2008, č.3/2008 ze dne 19.3.2008, č.4/2009 ze dne 13.1.2009, č.6/2010 ze dne 1.10.2010 .

Tato kolektivní smlouva byla projednána Radou městské části Praha 14 dne 19.12.2011 a podepsána zástupci smluvních stran dne 21.12.2011, tímto dnem nabývá platnosti a stává se pro obě strany závaznou.

Praha 21.12.2011

Podpisy:

starosta Městské části Praha 14

odborová organizace

tajemník Úřadu městské části Praha 14

Příloha 1

Podmínky, rozsah a odměňování pracovní pohotovosti:

Pracovní pohotovost upravuje § 78, písm. h a § 95 zákoníku práce, odměňování pracovní pohotovosti se řídí ustanovením § 140 Zákoníku práce.

- a) Dohodnutou pracovní pohotovost mimo pracoviště vykonávají zaměstnanci oddělení péče o rodinu a dětí a oddělení sociální prevence a právní ochrany mládeže odboru sociálních věcí a zdravotnictví Úřadu městské části Praha 14 za účelem zabezpečení okamžité pomoci dítěti, které se ocitlo bez jakékoliv péče a nebo v případě, že jeho život nebo příznivý vývoj je ohrožen nebo narušen a řešení situace dítěte nesnese odkladu.

Poskytování okamžité pomoci ohroženým dětem provádějí zaměstnanci odboru sociálních věcí a zdravotnictví ve spolupráci se soudy a Policií ČR.

Pohotovostní služby zaměstnanců odboru sociálních věcí a zdravotnictví jsou předem rozepsány po týdnech (nepřetržitě od pondělka do neděle včetně). Nástup služby je vždy po ukončení řádné pracovní doby, služba končí začátkem pracovní doby dne následujícího. Dny pracovního klidu a státem uznané svátky slouží zaměstnanci 24 hodin denně.

- b) Dohodnutou pracovní pohotovost mimo pracoviště vykonávají zaměstnanci oddělení dopravy odboru výstavby a dopravy za účelem zabezpečení zimního úklidu komunikací v majetkové správě městské části Praha 14 prostřednictvím dodavatelské firmy.

Zimní pohotovostní služba se provádí v zimní sezóně, tj. od 1.11. běžného roku do 31.3. následujícího roku s přihlédnutím ke klimatickým podmínkám.

Pohotovostní služby zaměstnanců oddělení dopravy jsou předem rozepsány na dny pracovního volna, pracovního klidu a státem uznané svátky. Nástup služby je vždy v pátek nebo poslední pracovní den před svátkem po ukončení řádné pracovní služby. Služba končí začátkem pracovní doby prvního pracovního dne následujícího po víkendu nebo svátku.

Za hodinu pracovní pohotovosti mimo pracoviště mimo pracovní dobu zaměstnanec přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15%, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25% poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v měsíci, na který připadla pracovní pohotovost.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat a přesčasový příplatek. Odměna za pracovní pohotovost mu v takovém případě nepřísluší.

Příloha č. 2

Podmínky pro poskytování a určení výše zvláštního příplatku:

Zvláštní příplatek se přiznává zaměstnancům Úřadu městské části Praha 14 na základě ustanovení § 8 nařízení vlády č.564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ze dne 6.12.2006.

Výši zvláštního příplatku v rozpětí stanoveném platným nařízením vlády navrhuje vedoucí příslušného odboru, po konzultaci s personálním oddělením kanceláře tajemníka a schvaluje tajemník Úřadu městské části Praha 14.

MĚSTSKÁ ČÁST PRAHA 14

Úřad městské části

Dodatek č. 1/2014

ke Kolektivní smlouvě ze dne 21.12.2011

Městská část Praha 14, IČ 231312, DIČ CZ 00231312

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena : - starostou

- tajemníkem

na straně jedné - dále jen zaměstnavatel

a

Základní organizace č. 20-0263-3109

Odborového svazu státních orgánů a organizací

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena - předsedkyní

na straně druhé – dále jen odborová organizace

uzavírají tento

d o d a t e k č. 1/2014

ke Kolektivní smlouvě ze dne 21.12.2011

I.

Smluvní strany se dohodly, že výše uvedenou kolektivní smlouvu takto doplňují:

Čl. V. Závěrečná ustanovení

bod 6. zní:

Tato kolektivní smlouva se prodlužuje na dobu ode dne 1.1.2015 do dne 28.2.2015 se souhlasem všech stran.

II.

Ostatní ustanovení kolektivní smlouvy zůstávají v platnosti.

III.

Tento dodatek nabývá platnosti ode dne 12.12.2014 podpisem všemi smluvními stranami.

Praha 12.12.2014

Podpisy:
starosta Městské části Praha 14
odborová organizace
tajemník Úřadu městské části Praha 14

MĚSTSKÁ ČÁST PRAHA 14

Úřad městské části

Dodatek č. 2/2015

ke Kolektivní smlouvě ze dne 21.12.2011

Městská část Praha 14, IČ 231312, DIČ CZ 00231312

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena : - starostou
- tajemníkem

na straně jedné - dále jen zaměstnavatel

a

Základní organizace č. 20-0263-3109

Odborového svazu státních orgánů a organizací

se sídlem Bří. Venclíků 1073, 198 21 Praha 9

zastoupena - předsedkyní

na straně druhé – dále jen odborová organizace

uzavírají tento

d o d a t e k č. 2/2015

ke Kolektivní smlouvě ze dne 21.12.2011

I.

Smluvní strany se dohodly, že výše uvedenou kolektivní smlouvu takto doplňují:
Dodatek č. 2 ke Kolektivní smlouvě uzavřené dne 21.12.2011 mezi městskou částí Praha 14 a kolektivem zaměstnanců městské části Praha 14 v hlavním pracovním poměru k městské části Praha 14 zařazených do Úřadu městské části Praha 14

I.

V části II. Pracovně právní vztahy se původní text bodu 10 ruší a nahrazuje se novým textem takto:

10. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v kalendářním roce nejvýše 3 dny pracovního volna nad výši nároku daného pracovními předpisy **s náhradou platu ve výši Kč 500,-/den**, a to na překonání zdravotní indispozice či z naléhavých osobních důvodů.

Ve stejném rozsahu 3 dnů poskytne zaměstnavatel pracovní volno **bez náhrady platu**, celkem tedy 6 dnů v kalendářním roce.

Pracovní volno bude poskytnuto na žádost zaměstnance se souhlasem vedoucího odboru.

Pracovní volno s náhradou platu se neposkytuje zaměstnanci:

- jehož pracovní poměr trvá kratší dobu než 3 měsíce
- který je ve výpovědní lhůtě

II.

V článku V. Závěrečná ustanovení se text bodu 6 ruší a nahrazuje se novým textem takto:

Tato kolektivní smlouva se prodlužuje do 31.12.2016 se souhlasem všech stran.

III.

Ostatní ustanovení kolektivní smlouvy zůstávají v platnosti

IV.

Tento dodatek nabývá platnosti ode dne 1.3.2015 podpisem všemi smluvními stranami.

Praha 24.2.2015

Podpisy:

starosta Městské části Praha 14

odborová organizace

tajemník Úřadu městské části Praha 14

Název práce v anglickém jazyce

The Development of Collective Labour Law on the Territory of the Czech Republic

Resumé

This thesis, which is contained in seven chapters, explains the historical development of collective labour law and also clarifies the status of collective labour law in the whole system of law.

The aim of this work is to give a comprehensive view of the historical development of collective labour law in the Czech Republic from its beginning to its present. The first chapter is devoted to the concept of collective labour law, collective labour law subjects and sources of collective labour law. To understand the overall issue of collective labour law, which form an integral part of labour law, it is necessary to consider its position in the whole system of law and its characteristics.

Sources of collective labour law are examined in Chapter Two. As the most important source of collective labour law is considered the ČNR Act no. 1/1993 Coll., Constitution of the Czech Republic Act no. 2/1993 Coll., Charter of Fundamental Rights and Freedoms, enshrined the right to freedom of coalition of employees and employers, with the aim of protecting their economic interests. This chapter also deals with international sources of collective labour law and sources of European labour law at all.

The fundamental part of this work is contained in chapters three to five dedicated to the development of collective labour law in the Czech Republic. The main part of the thesis describes creation and the development of collective labour law in the Czech Republic since the Austro-Hungarian Empire, through the creation of collective labour law in Czechoslovakia during the First Republic, during the Protectorate of Bohemia and Moravia, also monitors the status of collective labour law in the postwar period until 1948. The thesis is concurrently engaged in the development of collective labour law in the years 1948 - 1989. This section is closed with a genesis of collective labour law after 1989.

As already mentioned, the third chapter deals with the collective labour law under the Austro-Hungarian Empire until the emergence of the independent Czechoslovak Republic, where it charted its development.

The fourth chapter continues with the status of collective labour law in the Protectorate of Bohemia and Moravia when, given the exceptional situation in which

the Czechoslovak state was, came to a fundamental violation of basic Czechoslovak constitutional norms, of course. Work continues with a status of collective labour law in the postwar period, when Czechoslovakia was just hard recovering from war losses of human lives, but also economic losses. The development of collective labour law continues from 1948 - 1989. After 1948, old laws were gradually replaced with new ones, but in the fifties of the last century, the ruling power heavily manipulated by workers and the development of collective labour law once again stalled. This chapter is concluded with genesis of labour law since 1989, when there was a gradual implementation of the contractual principle in labour law. Several new laws that affected the nature of labour relations, especially in the collective labour law were adopted.

Contents of the fifth chapter is devoted to the current legislation, collective labour law until now. This part is thoroughly engaged in the characteristic of collective bargaining, also deals with the collective bargaining process and highlights the importance of collective bargaining between the parties to collective agreements, which are on one side the employer or a team of employers and on the other side the trade union.

Chapter six discusses collective labour law in an international context, with an emphasis on the importance of the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, which were adopted together with the Universal Declaration of Human Rights by the General Assembly of the United Nations. Stress is put on the important content of ILO Conventions and European Union legislation that affect the collective labour law.

In this work I want to bring a complete overview of the historical development of collective labour law, including facts, and in the context of international collective labour law, especially with the European Union law.

Abstrakt v českém a anglickém jazyce

Abstrakt (česky)

Rigorózní práce se zabývá vývojem kolektivního pracovního práva na území České republiky od dob Rakouska-Uherska až do současnosti. Je zde objasněn pojem kolektivní pracovní právo, včetně jeho postavení v systému práva s akcentem na subjekty kolektivního pracovního práva. Práce zároveň seznamuje s prameny kolektivního pracovního práva a zevrubně se zabývá zákoníkem práce i zákonem o kolektivním vyjednávání. Hlavnímu tématu, tedy vývoji kolektivního pracovního práva na území České republiky se podrobně věnují kapitoly týkající se vývoje kolektivního pracovního práva do vzniku České republiky, vývoji kolektivního pracovního práva v Československu a současná právní úprava kolektivního pracovního práva. Podstatná část práce se zabývá procesem kolektivního vyjednávání, jehož nedílnou součástí tvoří sociální dialog. Kolektivním pracovním sporům jako jsou stávka a výluka, včetně jejich řešení jsou věnovány samostatné kapitoly. Závěr rigorózní práce se věnuje kolektivnímu pracovnímu právu v mezinárodních souvislostech.

Abstract (in English):

The Thesis deals with the development of collective labour law in the Czech Republic from the Austro-Hungarian Empire until today. It deals with the concept of collective labour law, including its status in the legal system, with emphasis on collective labour law. The work also introduces the sources of collective labour law and comprehensively pursues the Labour Code and the law on collective bargaining. Main topic, namely the development of collective labour law in the Czech Republic is pursued in detail in the chapters concerning the development of collective labour law to give the Czech Republic, the development of collective labour law in Czechoslovakia and the current legal framework of collective labour law. A substantial part of the work deals with the process of collective bargaining, which forms an integral part of social dialogue. Collective labour disputes such as strikes and lockouts, and their solutions are described in separate chapters. Conclusion of the thesis is devoted to collective labour law in an international context.

Klíčová slova, Key words

Klíčová slova (česky)

[pracovní právo, kolektivní pracovní právo, kolektivní smlouvy, zaměstnavatel, odborová organizace, zaměstnanec]

Klíčová slova (anglicky):

[Labour Law, Collective Labour Law, Collective Agreement, Employer, Trade Union, Employee]