

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva

**Alternativní způsoby řešení kolektivních
sporů (mediace a rozhodčí řízení)**

Diplomová práce

Pavel Hejl

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Eva Svobodová, Ph. D.

Praha, květen 2010

Prohlášení

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

V Praze 25. dubna 2010

Pavel Hejl

Poděkování

Děkuji JUDr. Evě Svobodové, Ph. D. za trpělivost a cenné připomínky při vedení této diplomové práce.

Obsah

1	Úvod.....	4
2	Kolektivní pracovní právo v systému pracovního práva	6
2.1	Prameny kolektivního pracovního práva	9
3	Subjekty a obsah kolektivních pracovněprávních vztahů.....	13
3.1	Odborové organizace	14
3.1.1	Odborová organizace jako právnická osoba	15
3.1.2	Znaky odborové organizace.....	16
3.2	Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace	20
3.3	Obsah kolektivních pracovněprávních vztahů	21
3.3.1	Právo na informace a projednání	21
3.3.2	Právo účastnit se rozhodování	22
3.3.3	Právo kontroly.....	22
4	Kolektivní smlouvy.....	24
4.1	Pojem a druhy kolektivních smluv	24
4.2	Obsah kolektivních smluv	26
4.3	Postup při vyjednávání kolektivních smluv	27
4.4	Platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv.....	30
5	Kolektivní spory	33
5.1	Spory dle Zákona o kolektivním vyjednávání	36
5.2	Řízení před zprostředkovatelem	38
5.2.1	Zahájení řízení	40
5.2.2	Určení zprostředkovatele výběrem smluvních stran.....	41
5.2.3	Určení zprostředkovatele administrativní cestou.....	42
5.2.4	Průběh řízení před zprostředkovatelem	44
5.2.5	Odměna zprostředkovatele a náklady řízení	49
5.2.6	Ukončení řízení před zprostředkovatelem	49
5.2.7	Význam řízení před zprostředkovatelem v praxi.....	51
5.3	Řízení před rozhodcem	52
5.3.1	Specifika sporu o uzavření kolektivní smlouvy.....	53
5.3.2	Specifika sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy.....	53
5.3.3	Výběr osoby rozhodce a zahájení řízení	54
5.3.4	Osoba rozhodce.....	55
5.3.5	Průběh řízení před rozhodcem	58
5.3.6	Odměna rozhodce a náklady řízení.....	59
5.3.7	Výsledek řízení před rozhodcem	59
5.3.8	Přezkum rozhodnutí o plnění závazku z kolektivní smlouvy	60
5.4	Stávká nebo výluka jako řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy.....	62
6	Závěr	63
7	Seznam použité literatury	65
8	Seznam obrázků.....	68
9	Přílohy.....	69

1 Úvod

Alternativní řešení sporu, označované také zkratkou ADR, je obecně chápáno jako řešení sporů při vyloučení soudní pravomoci. „Alternativní“ je tedy skutečnost, že sporné strany nepodléhají autoritě soudu, ale hledají rychlejší, levnější a jednodušší způsob, jak svůj spor vyřešit. Výběr konkrétního řešení sporu závisí na vůli a dohodě stran a umožňuje jim ponechat si plnou kontrolu nad svými vlastními záležitostmi. Jednotlivé způsoby mimosoudního řešení sporů se navzájem liší nejčastěji mírou formalizace, kdy mediace nebo konciliace probíhají téměř bez pravidel, rozhodčí řízení je metodou pravidly svázanější.

Jak již téma napovídá, v diplomové práci se zabývám zejména procesem řešení kolektivních sporů, a to „alternativními způsoby“ s výše uvedeným významem, tedy bez ingerence soudu, pouze prostřednictvím mediace a rozhodčího řízení. Uvedená oblast je svým způsobem velice specifická průnikem právních oblastí. V institutech řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem se totiž střetává oblast práva pracovního s právem procesním.

Vzhledem k tomu, že proces řešení kolektivních sporů relativně pevně svazuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se režim kolektivních sporů od obecné představy o mediaci a rozhodčím řízení liší. Strany kolektivního sporu si nemohou při jeho řešení vybírat, kterou metodu řešení sporu využijí, zákon jim totiž sekvenci procesního postupu přímo předepisuje. Zúčastněné strany tedy musí postupovat podle stanovených pravidel, nebo jim nezbude nic jiného, než celé kolektivní vyjednávání jako neúspěšné a bez kýženého výsledku, ukončit.

Mým hlavním cílem je poskytnout čtenáři ucelený materiál pokrývající výše uvedenou problematiku. Vzhledem k nutnosti pochopení širších souvislostí se budu alespoň v krátkosti v úvodních kapitolách věnovat vymezením kolektivního pracovního práva v systému pracovního práva a pracovněprávním vztahům obecně. Nejdůležitější informace o subjektech kolektivních pracovněprávních vztahů a jejich obsahu pak poslouží jako základ pro krátký výklad informací potřebných pro pochopení pojmu kolektivní smlouvy. Na popis postupu při vyjednávání kolektivních smluv již pak plynule naváže hlavní část práce zabývající se kolektivními spory a jejich řešením. V kapitole páté tedy po obecné charakteristice kolektivního sporu čtenáři poskytnu

podrobnou analýzu jednotlivých stádií procesu řešení kolektivního sporu, tj. řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem.

Ačkoli je s kolektivním vyjednáváním velice úzce propojena problematika stávky a výluky, tomuto tématu záměrně přílišnou pozornost nevěnuji, protože již překračuje vymezenou tematiku práce.

Diplomová práce je zpracována dle právní úpravy platné a účinné ke dni 15. dubna 2010.

2 Kolektivní pracovní právo v systému pracovního práva

Předmětem pracovního práva obecně jsou právní vztahy, charakterizované jako vztahy závislé pracovní činnosti. Definujeme je pomocí jejich prvků – subjektu, objektu a obsahu. Subjektem vztahů jsou jejich účastníci, obsahem práva a povinností subjektů. Objektem jsou cíle, které chtějí subjekty dosáhnout.

Pracovněprávní vztahy členíme na:

1. individuální pracovněprávní vztahy
 - a. primární – pracovní poměr, právní vztahy obdobné,
 - b. sekundární – sankční a kontrolní vztahy, vztahy realizace práva na zaměstnání,
2. kolektivní pracovněprávní vztahy
 - a. vznikající při účasti pracovníků na tvorbě rozhodnutí zaměstnavatele,
 - b. vznikající při kolektivním vyjednávání,
 - c. při řešení kolektivních sporů,
3. právní úpravu zaměstnanosti.¹

Pro určení, zda se jedná o práva a nároky z kolektivních nebo individuálních pracovněprávních vztahů, je rozhodující, které subjekty v konkrétních vztazích vystupují. Kolektivní pracovní vztahy jsou ty, v nichž vystupují jako subjekty zaměstnavatelé a reprezentanti zaměstnanců, především odbory. V kolektivních pracovních vztazích nikdy nevystupují jako subjekty jednotliví zaměstnanci. Předmětem kolektivního pracovního práva tedy není úprava chování jednotlivce v pracovním procesu, nýbrž vztahy směřující k tvorbě příznivých podmínek pro realizaci pracovního procesu všech zaměstnanců.

Vzájemný vztah individuálního a kolektivního pracovního práva je poměrně složitý. Je pro něj typické, že individuální pracovní vztahy jsou předpokladem vzniku kolektivních vztahů, které jsou svým způsobem vztahy odvozené – bez existence řady individuálních pracovních poměrů by nemohly vzniknout vztahy kolektivního pracovního práva. Po svém vzniku se však kolektivní pracovní vztahy vyvíjejí relativně

¹ Tento bod uvádím pouze z důvodu ucelenosti naznačené členění, ve své práci se však právní úpravou zaměstnanosti zabývat nebudu.

samostatně, jako by bez závislosti na individuálních pracovních vztazích. Vzájemná podmíněnost jejich existence se ale zachovává (kdyby totiž zanikly všechny individuální pracovní vztahy u určitého zaměstnavatele, ve stejný okamžik by zanikly i vztahy kolektivní).

Vztah mezi individuálními a kolektivními pracovními vztahy však není jednosměrný. Platí totiž, že jsou-li individuální pracovní vztahy předpokladem vzniku kolektivních vztahů, pak kolektivní pracovní vztahy mají bezprostřední vliv na utváření a obsah individuálních pracovních vztahů. Je možné tedy uzavřít, že bez individuálních pracovních vztahů by nemohly vzniknout kolektivní pracovní vztahy a bez kolektivních pracovních vztahů se nemohou individuální pracovní vztahy kvalitně rozvíjet.

Kolektivní pracovní právo je zaměřeno především na ochranu pracovních podmínek zaměstnanců. Vytváří účinný kontrolní mechanismus při uplatňování smluvní autonomie účastníků pracovního poměru, neboť princip svobodné pracovní smlouvy v praxi často vede k diktátu pracovních podmínek ze strany zaměstnavatelů. V minulosti bylo kolektivní právo víceméně přívěskem individuálního pracovního práva, plně spíše politických proklamací než skutečných mechanismů sloužících k prosazování kolektivních zájmů. Ani právní věda mu nevěnovala takovou pozornost, jakou by si jistě zasloužilo. Tímto přístupem je ostatně kolektivní pracovní právo poznamenáno dodnes, neboť jen obtížně reflektuje změny, k nimž u nás v posledním desetiletí došlo.²

Vzhledem k tomu, že označování dialogu mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů není pojmově zcela jednotné, považuji za nezbytné, podobě jako to činí literatura,³ rozlišit a vymezit základní pojmy. Pojem „kolektivního vyjednávání“ podle mezinárodních pramenů zahrnuje *„(...) všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi*

² GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 131 s. ISBN 80-210-1054-1 (str. 15).

³ HRABCOVÁ, Dana; GALVAS, Milan; PRUNNER, Pavel. *Sociální dialog: Vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9 (str. 12 a násl.).

*pracovníků.*⁴ Kolektivní vyjednávání je tak možno definovat také jako metodu komunikace, která se dotýká všech otázek zaměstnaneckých vztahů, při níž platí zásady, že:

- vyjednávat lze vždy,
- vyjednávat lze o všem,
- vyjednávat lze neformálně, a
- strany mají rovné postavení.

Vymezení tohoto pojmu není v současné době ale tak jednoduché. Protože pojem kolektivního vyjednávání nedostačoval pro rozlišení formy (typu) vyjednávání, rozštěpil se na dva nepřilíš praktické pojmy s rozdílným obsahem. Pojem „kolektivní vyjednávání v širším smyslu slova“ označoval jakékoliv (i neformální) jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů. Naopak právem upravené vyjednávání o uzavření, změně či plnění kolektivních smluv neslo označení „kolektivní vyjednávání v užším smyslu slova“. Na uvedeném pojmovém rozštěpení se podílel i zákonodárce při vydání zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, když v tomto zákoně dle důvodové zprávy upravil jen *„tu část všech forem kolektivního vyjednávání, která má být završena uzavřením kolektivní smlouvy“* s odůvodněním, že *„další formy kolektivního vyjednávání budou zřejmě méně důležité, a tudíž není potřeba je právně upravovat.“*⁵

Výše uvedené kostrbaté a nepraktické pojmosloví bylo postupem doby nahrazeno výstižnějšími pojmy. Pojem „kolektivního vyjednávání“ je i dle zákonné úpravy používán pro všechna jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů týkajících se uzavírání, změny či plnění kolektivních smluv. „Kolektivní vyjednávání v širším slova smyslu“ pak nahradil výstižnější pojem „sociální dialog“. Klasickým sociálním dialogem je komunikace mezi jedním či několika z možných subjektů na straně zaměstnavatele a jedním či několika z možných subjektů zastupujících zájmy zaměstnanců. Bez ohledu na to, kolik faktických subjektů se dialogu na té které straně účastní, jedná se v takovém případě vždy o dvoustranný, bipartitní sociální dialog.

⁴ Článek 2 Úmluvy MOP č. 154, o kolektivním vyjednávání.

⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona č. 2/1991 Sb., Obecná část.

S nástupem porevolučních transformačních změn došlo postupně i v našich podmínkách k rozvoji jednání třístranného, v zahraničí standardně fungujícího. Tzv. tripartitní sociální dialog se uskutečňuje na základě smluvního ujednání mezi stranami o zřízení instituce⁶, v níž vedle dvou výše uvedených klasických účastníků sociálního dialogu tvoří třetí stranu zástupci státu, resp. vlády. Procesním pravidlem je v tomto třístranném vztahu nutnost ochoty k přijetí kompromisu na straně všech účastníků. Jen tak lze totiž dosáhnout klasického cíle sociálního dialogu, tj. udržení sociálního smíru. Výstupem pak není ani závazná, ani vymahatelná smlouva, ale ujednání spíše politické povahy – jakási gentlemanská dohoda, která není a ani nemůže být pramenem práva.

2.1 *Prameny kolektivního pracovního práva*

Právní úprava kolektivního pracovního práva vychází z principů obsažených v mnoha vnitrostátních i mezinárodních dokumentech. Z hlediska tématu práce jsou jimi zejména následující:

Vnitrostátní legislativa (vždy ve znění pozdějších předpisů):

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky (dále jen „Ústava“).
- Právo na koaliční svobodu zaměstnanců a zaměstnavatelů s cílem ochránit jejich sociální a hospodářská práva jakož i další související práva zakotvuje Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 (dále jen „Listina“). Jde zejména o právo na vznik odborových organizací nezávisle na státu, přičemž omezení počtu odborových organizací je nepřípustné. Činnost odborových organizací a jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů může být omezena jen na základě zákona, ledaže by takové opatření bylo v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo svobody druhých. (čl. 27 Listiny).
- Pramenem práva na odborové sdružování je zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů (dále jen „Zákon o sdružování občanů“) spolu s torzem zákona č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi

⁶ V České republice je takovou institucí Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen „RHSD“).

a zaměstnavateli. Ze zákona č. 120/1990 Sb., jehož smyslem bylo zavést odborovou pluralitu, dnes platí pouze § 1. Ostatní ustanovení byla převzata do zákoníku práce.

- Jedním ze základních pramenů je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“ nebo „ZP“), který upravuje působnost odborových organizací u zaměstnavatelů a práva a povinnosti odborových organizací i zaměstnavatelů.
- Dalším důležitým pramenem je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „Zákon o kolektivním vyjednávání“ nebo „ZKV“), který upravuje procesní otázky sjednávání kolektivní smlouvy a řešení kolektivních pracovních sporů.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „Občanský zákoník“), který se použije v pracovněprávních vztazích subsidiárně, a na který v některých otázkách Zákoník práce přímo odkazuje.⁷
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně (dále také jen jako „Vyhláška MPSV“).
- Vyhláška 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 (dále také jen jako „Vyhláška MF“).
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jako „o. s. ř.“).
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jako „Správní řád“).

Mezinárodní legislativa:

- Všeobecná deklarace lidských práv přijatá Valným shromážděním OSN v roce 1948, která v článku 20 vymezuje koaliční svobodu jak v pozitivním, jakož i negativním smyslu.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (úmluva publikovaná pod č. 120/1976 Sb.), který určuje, že stát jako smluvní strana

⁷ Nálezem č. 116/2008 Sb. nezrušená ustanovení zákoníku práce odkazující na ustanovení občanského zákoníku se použijí i nadále na základě principu delegace. Aplikace těchto ustanovení je stejně jako v případech aplikace na základě subsidiarity omezena základními zásadami pracovního práva.

má zabezpečit právo každého na zakládání odborových organizací a právo vstupovat do odborových organizací podle vlastní volby, jen se zřetelem na stanovy příslušné odborové organizace. Výkon tohoto práva může být omezen jen zákonem v případě, že je to v demokratické společnosti nezbytné v zájmu veřejného pořádku, národní bezpečnosti anebo z důvodu práva a svobod ostatních. V čl. 8 zakotvuje právo na stávku jako součást základních práv a svobod, za předpokladu, že se koná v souladu se zákony příslušného státu.

- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, který byl do právního řádu ČR inkorporovaný v roce 1976 pod č. 120/1976 Sb.
- Úmluvy Mezinárodní organizace práce. Zde je třeba především zmínit Úmluvu č. 87 z roku 1948, o svobodě odborů a ochraně práva na odborové sdružování (č. 489/1990 Sb.) a Úmluvu č. 98 z roku 1964, o právu odborově se organizovat a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.)

V poslední době jsou stále důležitější prameny evropského práva. Mezi ně řadíme jak právní akty přijaté v rámci Rady Evropy, tak prameny řazené do tzv. komunitárního práva. Z nejdůležitějších pramenů přijatých Radou Evropy je třeba uvést následující.

- Evropská sociální charta (1961, kterou Česká republika ratifikovala v roce 1999). Pro oblast kolektivního pracovního práva je zvláště důležitá část, která zakotvuje právo všech zaměstnanců a zaměstnavatelů svobodně se sdružovat ve vnitrostátních nebo mezinárodních organizacích na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Podle Evropské sociální charty mají všichni zaměstnanci právo na kolektivní vyjednávání. Pro oblast kolektivního pracovního práva je důležitý i Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě z roku 1998, který zakotvuje rozšířená práva zaměstnanců na informace a projednání.
- Charta společenství o základních sociálních právech zaměstnanců, zahrnující koaliční právo a právo na informovanost, slyšení a spolurozhodování.
- Charta základních práv Evropské unie, která v čl. 12 zaručuje právo na odborové sdružování, v čl. 27 právo zaměstnanců na informace

a konzultace a v čl. 28 právo zaměstnanců na kolektivní vyjednávání. Charta byla vyhlášena jako politický, nikoliv právní dokument.

K pramenům pracovního práva nepochybně náleží i následující směrnice Rady:

- Směrnice Rady č. 80/1107/EEC a č. 89/391/EEC, o bezpečnosti práce.
- Směrnice rady č. 98/59/EC, o hromadném propouštění.
- Směrnice Rady č. 90/70/EC, o pracovních poměrech na dobu určitou.
- Směrnice Rady č. 94/45/EEC, o zřízení evropské rady zaměstnanců.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/EC, kterou se zakládá obecný rámec pro informování a projednání se zaměstnanci.

3 Subjekty a obsah kolektivních pracovněprávních vztahů

Nezbytným předpokladem vzniku jakéhokoliv právního vztahu je existence jeho subjektů. Právní vztah může vzniknout jen mezi subjekty práva a subjektem právních vztahů může být jen ten, komu právní normy přiznávají určité vlastnosti – právní subjektivitu – tedy ta právnická osoba, která má:

- způsobilost k právům a povinnostem – právem přiznanou způsobilost být nositelem práv a povinností,
- způsobilost k právním úkonům – vlastním jednáním zakládat právní vztahy,
- procesní způsobilost – vystupovat samostatně v procesních vztazích,
- delikt ní způsobilost – nést odpovědnost za porušení právních vztahů.

Ačkoliv pracovní právo přiznává subjektivitu jak fyzickým, tak právnickým osobám, jde v oblasti kolektivního pracovního práva o jistou modifikaci tohoto přístupu. Na straně zaměstnanců jsou subjektem jen určité organizované skupiny zaměstnanců:

- jednotlivé odborové organizace nebo
- tzv. vyšší odborové orgány – odborové svazy.

Na straně zaměstnavatelů mohou být subjekty kolektivních pracovních vztahů:

- osoby fyzické (zaměstnavatelé – fyzické osoby),
- osoby právnické (zaměstnavatelé – právnické osoby),
- organizace (svazy) zaměstnavatelů.

Velmi zvláštní je v této souvislosti postavení rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP a Evropské rady zaměstnanců. Tyto orgány zastupují za určitých okolností zaměstnance, avšak:

- nejsou a ani nemohou být „plnoprávními“ zástupci zájmů zaměstnanců. Nemají totiž právní subjektivitu (zejména způsobilost k právním úkonům) a nemohou tedy být zástupci v tom smyslu, jaký tomuto výrazu v právu tradičně přičítáme⁸.
- jsou to tedy zvláštní subjekty, které sice mají určitá práva (právo na informace a projednání), nemají však žádné povinnosti v právním slova

⁸ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 436).

smyslu a zejména nemají způsobilost k právnímu jednání (k právním úkonům).

K subjektům kolektivních pracovněprávních vztahů také řadíme stát, který sice nepředstavuje standardního účastníka kolektivních pracovněprávních vztahů, přesto ale hraje významnou roli při jejich formování. Prostřednictvím své legislativní činnosti stát stanovuje právní rámec kolektivního pracovního práva a vytváří prostředí pro fungování kolektivních vztahů.

S ohledem na rozsah a zaměření práce se v následující části této kapitoly zaměřím na subjekty bezprostředně zapojené do kolektivního vyjednávání v užším smyslu, jimiž jsou odborové organizace nebo jejich sdružení na straně jedné a zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace na straně druhé.

3.1 Odborové organizace

S pojmy jako „odborní“ a „odborová organizace“ se setkáváme v běžném životě poměrně často a není problém si intuitivně pod těmito pojmy něco konkrétního představit. S předpokladem všeobecné známosti zřejmě počítal i zákonodárce, neboť používá tyto pojmy zcela běžně na různých místech právního řádu, ale bohužel bez toho, aby poskytl jejich legální definice. Obecně jsou odbory zájmovými organizacemi založenými k ochraně a prosazování práv a zájmů svých členů. Základem jakéhokoliv sdružování je existence skupiny osob majících stejné nebo podobné zájmy, které pak tyto osoby mohou ve skupině prezentovat a prosazovat efektivněji, než kdyby tak činil každý sám za sebe. U odborových organizací jsou touto skupinou zaměstnanci a jejich společným zájmem pak snaha o zlepšování pracovních a mzdových podmínek a vůbec celkového postavení v pracovněprávních vztazích.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel většinou disponuje nepoměrně větším množstvím informací a zkušeností v pracovněprávním vztahu než zaměstnanec, existuje ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem určitá nerovnost. Existence odborů je jedna z cest, jak tuto nerovnost zmírnit, i proto jim právní řád svěřuje poměrně rozsáhlá oprávnění. Odbory mají zejména právo na informace, právo na projednání, právo na spolurozhodování, kontrolu, právo na účast v legislativním procesu a konečně právo na svobodné autonomní vyjednávání.

3.1.1 Odborová organizace jako právnická osoba

Odborové organizace jsou nejtýpější subjektem kolektivních pracovněprávních vztahů na straně zaměstnanců v našem právním řádu. Současně jsou i subjektem značně privilegovaným.

Díky výlučnému postavení odborů některé výsledky činnosti odborové organizace (např. nároky založené kolektivní smlouvou) dopadají na všechny zaměstnance bez ohledu na skutečnost, zda jsou odborově organizováni⁹. Situace ve vztahu k odborově neorganizovaným zaměstnancům se dále komplikuje ještě v případě, jestliže u zaměstnavatele působí vedle sebe více odborových organizací. V kolektivních vztazích totiž každá odborová organizace sociálně reprezentuje všechny zaměstnance. Právní úprava vychází ze zásady, že by se v takových případech odborové organizace měly na jednotném postupu spolu dohodnout.

Ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům jedná za zaměstnance odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který odborově organizován není, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším množstvím členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

Jak vyplývá z nálezu Ústavního soudu se spisovou značkou Pl. ÚS 83/06, byla druhá věta § 286 odst. 2 ZP (původně taktéž navrhovaná ke zrušení) shledána ústavně konformní, když ústavní soud mimo jiné konstatoval, „že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala některá odborová organizace, když slova ‚... neurčí-li tento zaměstnanec jinak‘, je třeba vykládat nejen jako možnou volbu jiné odborové organizace, ale extenzivně tak, že ingerenci odborové organizace může zaměstnanec svým úkonem vyloučit úplně.“

Zaměstnanec, který není členem odborů, má na druhé straně možnost určit, která odborová organizace jej bude v individuálních pracovněprávních vztazích zastupovat, a zákon nepočítá s možností odborové organizace takové zastoupení odmítnout.

⁹ Viz např. ustanovení § 24 Zákoníku práce, podle kterého odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Zaměstnanec není při takovém určení nijak omezen – může takové určení provést ad hoc nebo i pro určité období dopředu, svoje rozhodnutí může i měnit.¹⁰

3.1.2 Znaký odborové organizace

Obsahem práva na sdružování v odborech je dle literatury¹¹ právo občana:

- zakládat, měnit nebo rušit odborové organizace,
- vstupovat do již existujících odborových organizací a vystupovat z nich,
- sdružovat odborové organizace do federací a konfederací,
- vstupovat s odborovými organizacemi, federacemi a konfederacemi do mezinárodních odborových organizací.

Jak jsem již zmínil výše, v právních předpisech ČR neexistuje zákonná definice pojmu odbory nebo odborová organizace. Definici nenajdeme ani v judikatuře. Z právních předpisů, zejména úmluv Mezinárodní organizace práce, ale i ze zákonů, se ovšem dají vyvodit určité znaky, které musí organizace nebo sdružení splňovat, abychom mohli hovořit o odborové organizaci. Jedná se o tyto charakteristické vlastnosti nebo znaky:

- svoboda (dobrovolnost) sdružování,
- ochrana a prosazování hospodářských a sociálních zájmů svých členů,
- právní a ekonomická nezávislost,
- evidence orgány státu.

Aby jakákoliv organizace mohla být nositelem práv, ale i povinností, které právní řád svěřuje pouze odborům, musí tyto znaky splňovat kumulativně. To tedy znamená, že například odborovou organizací nebude ekonomicky a právně nezávislá organizace, která chrání hospodářské zájmy svých členů, ale přitom stanovuje povinné členství. Tak je tomu u některých profesních komor. Za porušení svobody sdružování ovšem však naopak nelze považovat zdůraznění profesní podstaty jednotlivých odborových organizací a jejich svazů ve vnitroodborových dokumentech (např. stanovách). Odborovou organizací nebude ani společenství osob, které bude splňovat první tři z uvedených znaků, ale které nebude podléhat státní evidenci.

¹⁰ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7 (str. 695).

¹¹ Srov. HRABCOVÁ, Dana; GALVAS, Milan; PRUNNER, Pavel. *Sociální dialog : Vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9 (str. 39).

V takovém případě se totiž nebude jednat o právnickou osobu, což je jeden z velmi podstatných znaků odborové organizace.

3.1.2.1 Svoboda (dobrovolnost) sdružování

Odbory vznikají především na principu dobrovolnosti. Nikdo nesmí být nucen vstupovat do určité odborové organizace nebo do odborů vůbec. Zaměstnavatel nemůže do tohoto práva svých zaměstnanců nijak zasahovat. Svobodě vstupovat nebo nevstupovat do odborů, případně si vybírat, do které odborové organizace chce zaměstnanec vstoupit, nesmí být nijak bráněno. Jakýkoliv nátlak (např. zaměstnavatele vůči jeho zaměstnancům, aby na pracovišti nezakládali odbory) by byl omezováním základních lidských práv se všemi důsledky s tím spojenými (možnost zaměstnance obrátit se na soud). Nepřípustné je také zjišťování informací o členství v odborové organizaci při výběru zaměstnanců, což je výslovně zakázáno v ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jakékoliv rozlišování mezi zaměstnanci na základě této informace, získané i jiným způsobem, by pak bylo nepřipustnou diskriminací podle § 4 odst. 2 téhož zákona. Jako příklad takové diskriminace lze uvést uzavření pracovní smlouvy za podmínky, že se zaměstnanec nestane členem odborů nebo propouštění pro účast na odborové činnosti.

Svoboda odborového sdružování je velmi široká, nicméně je určitým způsobem, i když minimálním, omezena. První omezení vyplývá přímo z podstaty odborů. I když právo na svobodné sdružování je základním právem jednotlivce, jedná se o právo skupinové a tudíž uplatnitelné jen ve spojení s jinými osobami. Toto omezení je právem vyjádřeno v § 6 Zákona o sdružování občanů, který stanoví, že návrh na registraci podávají nejméně tři občané, z nichž aspoň jeden musí být starší 18 let.¹²

Další omezení svobody odborového sdružování je výslovně uvedeno v Listině a téměř ve stejném znění i ve všech mezinárodních dokumentech garantujících toto právo. V Listině je možnost omezení vyjádřena v ustanovení čl. 27 odst. 3, který stanoví, že „*Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.*“ Stanovením takto přísných podmínek

¹² Problém tedy může vzniknout u zaměstnavatelů, kteří mají méně než tři zaměstnance. Zaměstnancům ale samozřejmě nic nebrání v tom, aby vstoupili do jiné odborové organizace, například sdružující zaměstnance podobné profese.

pro omezení, jako je forma zákona a pouze v určitých taxativně vymezených situacích, nedochází k porušení zásady svobody sdružování. Naopak toto ustanovení je v demokratické společnosti nutné, neboť výkon práv jedním subjektem nesmí nepřipustně zasahovat do výkonu práv subjektu jiného.

Druhá zákonná možnost pro omezení práva na sdružování jen pro skupinu osob určitého povolání vyplývá z čl. 44 Listiny. Zákonem může být v tomto případě omezeno právo odborově se sdružovat pro příslušníky bezpečnostních sborů a pro příslušníky ozbrojených sil. Zde toto omezení odůvodňuje povaha zmíněných povolání.

3.1.2.2 Ochrana a prosazování hospodářských a sociálních zájmů svých členů

Tento nezbytný znak oborové organizace přímo vyplývá z úmluvy MOP č. 87, konkrétně z jejího článku 10: „*V této úmluvě znamená slovo ‚organizace‘ každou organizaci pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů*¹³“. Pod pojmem „zájmy“ je třeba chápat pouze zájmy, které jsou určitým způsobem spojené s výkonem zaměstnání. Tedy samozřejmě ne všechny zájmy pracovníků, odbory nemohou například prosazovat zájmy politické.

Nepřímo tento znak můžeme vyvodit i z čl. 27 odst. 1 Listiny: „*Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů*“ a vyplývá také ze systematického zařazení tohoto článku v hlavě čtvrté Listiny, která se týká hospodářských a sociálních práv.

3.1.2.3 Právní a ekonomická nezávislost

Aby mohly odbory úspěšně realizovat své cíle, vytváří jim právo určité garance nezávislé odborové činnosti. Odborová organizace musí být nezávislá především na státu a jeho orgánech, ale také na zaměstnavatelích a jejich orgánech.

Právní nezávislost je dána zejména způsobem vzniku odborů, přijímáním vlastních vnitřních předpisů a dále také možností samostatně organizovat vlastní činnost a formulovat vlastní program. Státní orgány nemohou zkoumat soulad těchto vnitřních norem s právním řádem, s výjimkou zásad obecně platných v demokratickém státě.

Neméně důležitá je i nezávislost ekonomická, v tomto případě hlavně na zaměstnavateli. V případě, že by odborové organizaci poskytoval finanční příspěvky někdo jiný než samotní její členové, například zaměstnavatel, získal by tím na ni

¹³ Tato úmluva se týká jak práva na sdružování zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

faktický vliv. Tato skutečnost by mohla organizaci bránit v činnosti, pro kterou vznikla. Za zasahování do záležitostí odborové organizace považuje úmluva MOP č. 98 ve svém článku 2 například podporování odborů finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů. V praxi by se mohlo jednat například o poskytování kancelářských potřeb, finančních darů a podobně. Zda se bude jednat o pokus ovlivňovat odbory, bude zřejmě záležet případ od případu, nemusí tomu tak být vždy, ale určitý prostor pro možné ovlivňování se zde vytváří. Jakákoliv činnost odborů musí být hrazena z vlastních zdrojů organizace, která jako právnická osoba může vlastnit majetek a hospodařit s ním. Způsob získání majetku může být různý od členských příspěvků, darů až po vlastní hospodářskou činnost.

Domnívám se, že s výše uvedeným znakem ekonomické nezávislosti nekoresponduje ustanovení § 277 Zákoníku práce. Zaměstnavatel má dle tohoto ustanovení povinnost na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti. Může se jednat o poskytnutí místností s potřebným vybavením, hradit náklady na údržbu nebo na potřebné podklady. Oprávněný rozsah nákladů na potřebné podklady je pak třeba vykládat zejména ve vztahu k reálným potřebám zástupců zaměstnanců při jejich činnosti u zaměstnavatele, nehledě na fakt, že v této oblasti se mezi konkrétními zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců vytvořila již určitá nepsaná pravidla (zvyklosti) a v případě odborové organizace bývají často podchycena i v kolektivní smlouvě, pokud se u zaměstnavatele sjednává.¹⁴

3.1.2.4 Evidence orgány státu

Evidence orgány státu je předpokladem k tomu, aby mohla odborová organizace vzniknout jako právnická osoba. Vznik odborové organizace není v našem právním řáde upraven zvláštním zákonem, ale spadá do režimu Zákona o sdružování občanů. Aby však byla svoboda vzniku odborů co nejširší a nebyly kladeny zbytečné administrativní překážky, platí pro jejich vznik zvláštní režim podle ustanovení § 9a, tedy evidenční princip. Vznik odborové organizace jako právnické osoby je tedy vázán na oznámení orgánu státu, v tomto případě se jedná o Ministerstvo vnitra.

Volnost při vzniku odborů nemůže být absolutní, a proto Zákon o sdružování občanů ustanovením § 9a odst. 2 stanoví určité podmínky pro evidenci odborové

¹⁴ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7 (str. 682).

organizace. Jedná se o nezbytné údaje, jako je například název sdružení, sídlo nebo cíl její činnosti, které jsou nutné pro evidenci jakékoliv právnické osoby. Významný rozdíl oproti jiným ostatním sdružením dle Zákona o sdružování občanů je v tom, že neprobíhá řízení o registraci, v němž by stát mohl z určitých důvodů registraci odmítnout.

Na rozdíl od jiných organizací nemá stát ani možnost odborovou organizaci rozpustit. Díkce Zákona o sdružování občanů tedy odpovídá znění článku 4 úmluvy MOP č. 87, podle kterého odbory nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou.

Faktický vznik odborové organizace probíhá v praxi ve dvou fázích:

1. nejdříve přípravný výbor založí odborovou organizaci, a
2. den po doručení oznámení státnímu orgánu o jejím založení vznikne odborová organizace jako právnická osoba.

3.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Nejdůležitějším partnerem odborů při kolektivním vyjednávání je zaměstnavatel. Také zaměstnavatelé mohou k hájení svých kolektivních zájmů vytvářet sdružení (asociace) zaměstnavatelů ve formě právnických osob. Vznik organizací zaměstnavatelů a jejich asociací je upraven Zákonem o sdružování občanů, kdy zákonná úprava respektuje zejména Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, která je součástí právního řádu České republiky. Organizace zaměstnavatelů vznikají proto nezávisle na státu a stát nesmí zasahovat do vnitřních záležitostí těchto organizací. Stát pouze prostřednictvím Ministerstva vnitra eviduje jejich vznik a dohlíží na to, aby tato sdružení nevyvíjela činnost politických stran, podnikatelských subjektů podle zvláštních zákonů apod. Ke vzniku organizace zaměstnavatelů stačí sdružení tří jejích členů.

Práva a povinnosti sdružení zaměstnavatelů a jejich činnost nejsou ve srovnání s odborovými organizacemi u nás téměř vůbec vymezeny, je třeba se tady obracet spíše na mezinárodní úpravu¹⁵. Zaměstnavatelské organizace jako subjekt kolektivních pracovních vztahů vystupují jednak v tripartitních jednáních a jako jedna ze smluvních stran při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.

¹⁵ Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat.

3.3 *Obsah kolektivních pracovněprávních vztahů*

V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů se uplatňují dílčí práva, a to zejména:

- právo na svobodné a autonomní vyjednávání a právo uzavřít kolektivní smlouvu,
- právo účastnit se rozhodování zaměstnavatele, které se dotýká zájmů zaměstnanců,
- právo na informace a projednání,
- právo kontrolu.

Právem na vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy se budu zabývat v dalších částech této práce, na tomto místě alespoň stručně uvedu, co je obsahem ostatních práv.

3.3.1 **Právo na informace a projednání**

Právo na informace bylo do českého pracovního práva začleněno v souvislosti s implementací Směrnice Rady o zřízení Evropské podnikové rady č. 94/45/ES a Evropské sociální charty. Vzhledem k tomu, že se tak stalo doslovným překladem směrnice a nebyly respektovány zvláštnosti českého pracovního práva, existuje v současné době řada povinností, které se mnohdy jeví jako absurdní. Při výkladu je tedy mít na paměti základní smysl a cíl tohoto práva, jímž je podpora vzájemného dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a zajištění řádné informovanosti zaměstnanců a společné projednávání otázek, který se jich týkají.

Informování znamená „*poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.*“¹⁶ Projednáním se rozumí „*jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.*“¹⁷ V souvislosti s tímto dílčím právem je nutné si uvědomit, že právo na informace a projednání je v Zákoníku práce upraveno ve dvojí podobě.

- V rámci individuálního pracovního práva je právem jednotlivých zaměstnanců dle ustanovení § 37 Zákoníku práce. Zaměstnavatel má povinnosti informovat zaměstnance v souvislosti se vznikem pracovního

¹⁶ Ustanovení § 278 odst. 2 Zákoníku práce.

¹⁷ Ustanovení § 278 odst. 3 Zákoníku práce.

poměru o okolnostech souvisejících s pracovním závazkem a o řadě okolností souvisejících s jeho ekonomickou a finanční situací a dalších mnoha okolností týkajících se pracovních podmínek. Zaměstnavatel tuto povinnost plní buď přímo ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců, tedy odborové organizace, rady zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP.

- V rámci kolektivního pracovního práva je právo na informace a projednání samostatným právem odborové organizace. Ustanovení § 287 odst. 1 Zákoníku práce rozšiřuje, vedle informací uvedených výše, rozsah informační povinnosti zaměstnavatele vůči odborům na další informace o mzdovém (platovém) vývoji podle kategorií zaměstnanců. Druhý odstavec tohoto ustanovení ukládá zaměstnavateli projednat s odbory řadu dalších otázek, které se týkají jeho hospodářské a finanční situace, předpokládaného vývoje zaměstnanosti a pracovních podmínek u zaměstnavatele. Povinnost zaměstnavatele je přitom permanentní, nikoli jednorázová a je nezbytným informačním základem například i pro kolektivní vyjednávání.

3.3.2 Právo účastnit se rozhodování

Toto právo upravuje Zákoník práce jako právo na tzv. spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem. Spolurozhodování má zpravidla formu předchozího souhlasu (resp. nesouhlasu) příslušného odborového orgánu k právním úkonům zaměstnavatele. Jedná se o případy stanovené Zákoníkem práce, případně sjednané v kolektivní smlouvě. Pokud zákon výslovně stanoví, je dle ustanovení § 19 odst. 3 Zákoníku práce právní úkon zaměstnavatele bez souhlasu odborů neplatný.¹⁸

3.3.3 Právo kontroly

Odborové organizace mají právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Ti jsou v této souvislosti povinni umožnit odborové organizace prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele a účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, případně je objasňovat.

¹⁸ Ustanovení § 19 odst. 3 Zákoníku práce stanoví: „Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon, popřípadě zvláštní zákon. Požaduje-li tento zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.“

K rozsahu přiznaných kontrolních oprávnění odborové organizace náleží také oprávnění kontrolovat plnění závazků, které byly sjednány v kolektivní smlouvě.

4 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy ztělesňují hlavní cíl procesu kolektivního vyjednávání v užším slova smyslu, za jehož cíl se považuje zakotvit konsens nad projednávanými právy v pracovněprávních vztazích. Je tedy formou vyústění formalizované podoby sociálního dialogu, kompromisem mezi požadavky odborářů a možnostmi zaměstnavatelů.

4.1 Pojem a druhy kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy jsou specifickým institutem pracovního práva. Kromě toho, že jsou na jedné straně právními úkony (rozeznáváme náležitosti subjektu, objektu, obsahu, formy, projevu vůle atd.), mají také povahu normativní smlouvy, neboť obsahují i normativní závazky, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. V této části se pak stávají kolektivní smlouvy pramenem práva (posuzujeme pak jejich platnost, účinnost, závaznost, vztah k normativním právním aktům vyšší právní síly atd.).

Spolu s literaturou¹⁹ můžeme pojmově kolektivní smlouvy vymežit jako *„dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, a jde-li o kolektivní smlouvu vyššího stupně, mezi odborovou organizací či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.“*

Zákonem stanovené hmotněprávní předpoklady a procesněprávní otázky jsou ohledně kolektivních smluv upraveny v Zákoníku práce a Zákoně o kolektivním vyjednávání. Podrobněji bude tato problematika popsána v části věnované procesu sjednávání kolektivních smluv.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 483).

Současně platná právní úprava²⁰ v ustanovení § 23 odst. 4 Zákoníku práce rozlišuje dle subjektů, které kolektivní smlouvy uzavírají, dva typy kolektivních smluv.

- Podniková kolektivní smlouva je uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. U tohoto typu se nemusí vždy nezbytně jednat o smlouvu „pokrývající“ jeden podnik, ale o smlouvu, která řeší vztahy kolektivního pracovního práva na podnikové, tedy té základní, úrovni, přičemž významnou změnou oproti předchozí právní úpravě této problematiky je možnost plurality subjektů na obou „účastnických“ stranách.²¹ Zákon pak umožňuje, aby vedle celopodnikových kolektivních smluv bylo možné uzavírat také kolektivní smlouvy s působností na určené organizační jednotky, jako třeba odštěpené závody. Tyto kolektivní smlouvy pak existují paralelně vedle sebe a neexistuje mezi nimi vztah nadřízenosti a podřízenosti. Ke kolizi v obsahu kolektivních smluv uzavřených na různých stupních řízení u téhož zaměstnavatele by nemělo docházet. Pokud by ale přesto k nějaké kolizi došlo, zejména například v důsledku překročení pravomoci příslušnou osobou nebo orgánem, musela by se záležitost řešit podle příslušných ustanovení občanského zákoníku o vázanosti zaměstnavatele právním úkonem, jímž došlo k tomuto překročení.²²
- Kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Tato kolektivní smlouva přesahuje rámec jednoho zaměstnavatele, přičemž množství zaměstnavatelů nebo jejich struktura nejsou omezeny jinak než členstvím v organizaci nebo sdružení zaměstnavatelů, které kolektivní smlouvu uzavírají.

I z kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vznikat nároky přímo jednotlivým zaměstnancům, není tedy nezbytné tyto nároky upravovat v podnikových kolektivních smlouvách, leda by podniková úprava byla pro zaměstnance výhodnější, tedy by jim

²⁰ Rozlišení typů kolektivních smluv bylo do 31. prosince 2006 upraveno v ustanovení § 2 odst. 3 Zákona o kolektivním vyjednávání.

²¹ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7 (str. 110).

²² Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 485 a násl.).

přiznávala více práv. Mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti, Zákoník práce je však upraven na principu částečné neplatnosti příslušných závazků podnikové kolektivní smlouvy. Pokud by totiž podniková kolektivní smlouva upravovala nároky zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně, znamenalo by to, že v této části je podniková kolektivní smlouva neplatná. V takovém případě by zaměstnavatel byl povinen plnit podle kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Podobně důležitý je také vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu zaměstnavatele, který upravuje ustanovení § 305 Zákoníku práce. Poté, co byla nálezem Ústavního soudu zn. Pl. ÚS 83/06 zrušena část jeho odstavce 1 omezující právo zaměstnavatele vydat vnitřní předpis v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace, je dle názorů v literatuře vnitřní předpis a normativní část kolektivní postavena naroveň.²³ Vzhledem k tomu, že právní úprava neřeší situaci, kdy by došlo k jejich rozporu, a protože mají obě normy „stejnou právní sílu“, je třeba vycházet z toho, že platí vedle sebe. Zaměstnanci by pak vždy měl plynout nárok z té normy, jejíž použití pro něj při objektivním srovnání bude výhodnější.

4.2 Obsah kolektivních smluv

Na rozdíl od dříve platných úprav nenalezneme v Zákoníku práce ani v Zákoně o kolektivním vyjednávání povinné obsahové vymezení kolektivních smluv. Pracovněprávní předpisy (zákonné i podzákonné) naopak dnes poskytují dostatečný prostor pro smluvní volnost stran, aby si určily konkrétní obsah kolektivní smlouvy samy. Alespoň rámcově je obsah kolektivních smluv naznačen ustanovením § 23 odst. 1 Zákoníku práce: *„Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.“* Dispoziční prostor pro úpravu smluv dle vůle smluvních stran poskytl zákonodárce především tím, že obsah kolektivních smluv založil na principu „co není zakázáno, je dovoleno“ a upravil možnost zakládat v kolektivních smlouvách práva (nároky) i nad rámec pracovněprávních předpisů. Vzhledem k široké dispozitivnosti této

²³ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7 (str. 742).

právní úpravy tedy „*lze stále více očekávat neustálý vývoj kolektivních smluv, u nichž bude docházet k postupnému prohlubování jejich obsahu*“.²⁴

V kolektivních smlouvách se setkáváme se třemi druhy závazků:

- normativní jsou ty, které zakládají práva jednotlivých zaměstnanců; tyto závazky jsou pramenem pracovního práva,
- obligační (smluvněprávní) jsou ty, které zakládají pouze závazky smluvních stran a nejsou pramenem pracovního práva,
- proklamativní, které nejsou závazky ve vlastním slova smyslu.

K obsahu kolektivních smluv se také vyjádřil Vrchní soud v Praze svým rozsudkem spis. zn. 6 Cdo 94/94, který vymezil hranice, kdy jde o normativní a kdy o smluvněprávní povahu závazků v kolektivní smlouvě. „*V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých pracovníků, má kolektivní smlouva normativní povahu. Ostatní ustanovení o závazcích, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají povahu smluvněprávní.*“²⁵

Vzhledem k tomu, že obsah kolektivní smlouvy vždy závisí na konkrétních podmínkách, na kterých se obě smluvní strany v rámci své smluvní volnosti dohodnou, není možné a ani účelné pojednat v této práci o všech typech závazků smluvněprávní povahy. Alespoň základní přehled poskytuje literatura.²⁶ Za všechny přece jen uvádím v souvislosti s tématem alespoň možnost v kolektivní smlouvě dohodnout způsob kontroly jejího plnění, sjednání smluvních sankcí za neplnění dohodnutých závazků, řešení vzniklých sporů a určitá pravidla sloužící pro usnadnění vyjednávání kolektivních smluv navazujících.

4.3 Postup při vyjednávání kolektivních smluv

Jak již bylo výše uvedeno, postup při uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který je ve své podstatě procesněprávní

²⁴ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 495).

²⁵ Viz. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94.

²⁶ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 496).

normou. Obsahuje několik zásadních pravidel, podle kterých kolektivní vyjednávání probíhá. Dle ustanovení § 32 odst. 1 se pak řídí pracovněprávní vztahy podle Zákona o kolektivním vyjednávání Zákoníkem práce, zejména jeho obecnými ustanoveními.

Při vlastním procesu sjednávání kolektivní smlouvy se použijí ustanovení těchto ostatních předpisů:

- § 43 a další Občanského zákoníku,
- § 28 Zákoníku práce, který vylučuje použití některých ustanovení občanského zákoníku pro kolektivní smlouvy,
- § 16 Zákoníku práce týkající se zákazu nerovného zacházení, diskriminace a zneužívání práv,
- § 18 Zákoníku práce, odkazující ve věcech právních úkonů na občanský zákoník, § 19 a 20 Zákoníku práce, upravující neplatnost právních úkonů.

Kolektivní smlouva nemůže být nahrazena nepojmenovanou smlouvou podle občanského zákoníku, Zákoník práce tuto alternativu v ustanovení § 23 výslovně vylučuje. Legislativce se v tomto případě snažil zabránit obcházení práv a povinností účastníků kolektivního vyjednávání stanovených právními předpisy a nahrazení kolektivní smlouvy smlouvou nepojmenovanou.

Zákon o kolektivním vyjednávání výslovně stanoví povinnost stran kolektivní smlouvy za určitých podmínek jednat o uzavření kolektivní smlouvy (ustanovení § 8 odst. 3, 4 ZKV). Nikde však není stanovena povinnost kolektivní smlouvu uzavřít – v této otázce je důsledně uplatněna zásada autonomie vůle stran.

K samotnému zahájení kolektivního vyjednávání může dojít dvěma způsoby s odlišnými právními následky:

- Není-li doposud u zaměstnavatele kolektivní smlouva uzavřena, je zahájení jednání plně ve sféře dispozice stran. Kterákoliv z nich může kdykoliv zahájit kolektivní vyjednávání, a to tím, že předloží druhé straně návrh kolektivní smlouvy. Ustanovení § 8 odst. 2 ZKV pak stanoví, že druhá *„smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.“*

-
- Existuje-li kolektivní smlouva, postupuje se podle ustanovení § 8 odst. 4 ZKV. *„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.“* Z dikce zvýrazněných slov vyplývá, že povinnost je tu stanovena oběma stranám. Vzhledem k tomu, že ZKV neřeší sankci v případě nesplnění povinnosti zahájit toto jednání, lze považovat toto ustanovení za poněkud bezzubé.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno dle ustanovení § 8 odst. 1 ZKV *„předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.“* Aby se však jednalo o kvalifikovaný návrh, musí obsahovat všechny náležitosti navrhované smlouvy. Není-li tomu tak, jedná se pouze o nezávaznou informaci o tom, co by zamýšlená kolektivní smlouva mohla obsahovat.²⁷ Příprava a předložení takového kvalitního návrhu patří mezi nejobtížnější a nejnáročnější etapy celého kolektivního vyjednávání a předurčuje budoucí kolektivní smlouvu. Vzhledem k tomu, že již tento první úkon může v určitých případech vyvolat do budoucna neřešitelnou konfliktní situaci, měla by mu být věnována opravdu mimořádná pozornost.

Jestliže druhý účastník ve svém vyjádření požaduje změny původního návrhu, jde o nový návrh (tzv. protinávrh). To potom znamená, že k uzavření kolektivní smlouvy zatím nedošlo a smluvní strany musí spolu dále o obsahu kolektivní smlouvy jednat. Smluvní strany se dále již v tomto prvotním jednání o kolektivní smlouvě mohou dohodnout na začlenění ustanovení, dovolujících její změnu (procedura změny obsahu kolektivní smlouvy je pak totožná s procedurou uzavírání kolektivní smlouvy).

²⁷ Viz. ustanovení § 43a odst. 1 Občanského zákoníku, které stanoví, že *„projev vůle směřující k uzavření smlouvy, jenž je určen jedné nebo více určitým osobám, je návrhem na uzavření smlouvy (dále jen "návrh"), jestliže je dostatečně určitý a vyplývá z něj vůle navrhovatele, aby byl vázán v případě jeho přijetí.“*

Mezi další podmínky kolektivního vyjednávání je třeba zahrnout také:

- povinnost účastníků kolektivní smlouvy seznámit nejpozději do 15 dnů se zněním platné kolektivní smlouvy zaměstnance (§ 29 ZP),
- povinnost smluvních stran uschovat kolektivní smlouvu, případně rozhodnutí rozhodců o ní, po dobu nejméně pěti let od skončení doby její účinnosti (§ 9 odst. 4 ZKV),
- povinnosti smluvních stran odevzdat kolektivní smlouvu vyššího stupně a rozhodnutí rozhodce, která se jí týkají, k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí (§ 9 odst. 1 ZKV),
- povinnost Ministerstva práce a sociálních věcí oznámit uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně ve Sbírce zákonů a zpřístupnit na internetových stránkách (§ 9 odst. 2 ZKV).

Kromě formálních aspektů procesu vyjednávání kolektivních smluv, které určují právní předpisy, je důležitou součástí i odborná a jazyková stránka návrhu textů kolektivních smluv (např. doporučující, kogentní nebo dispozitivní ustanovení, konkrétnost závazků, styl a úprava textu, přehlednost textu, zamezení možnosti nepřesné aplikace a výkladů příslušných ustanovení atd.) Pro úspěch a efektivnost kolektivního vyjednávání má význam i komplex psychologických skutečností, zejména z hlediska jednotlivých osobností reprezentantů účastníků, schopnost jejich komunikace a ochota k jednání a ke kompromisům. O těchto aspektech kolektivního vyjednávání se zmíním podrobněji v části práce věnované řešení sporů při vyjednávání kolektivní smlouvy.

4.4 Platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv

Platnost kolektivní smlouvy nastává za předpokladu splnění všech stanovených náležitostí okamžikem jejího podpisu. Ustanovení § 27 odst. 2 Zákoníku práce stanoví, že kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině, jinak je neplatná. Jako výjimka se v této souvislosti uplatní postup dle ustanovení § 13 odst. 6 ZKV, kdy je kolektivní smlouva uzavřena okamžikem doručení rozhodnutí rozhodce smluvním stranám sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Jen pro doplnění je třeba poukázat na to, že neplatná jsou ujednání kolektivní smlouvy, která jsou v rozporu s právními předpisy, podnikové kolektivní smlouvy jsou

neplatné v těch částech, které upravují práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Použije se zde i ustanovení § 41 občanského zákoníku, podle kterého vtaňuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního úkonu, je neplatná jen tato část, pokud z povahy právního úkonu nebo z jeho obsahu nebo z okolností, za nichž k němu došlo, nevyplývá, že tuto část nelze oddělit od ostatního obsahu.

Účinnost kolektivní smlouvy znamená určení časového úseku, v němž smlouva zakládá práva a povinnosti podle svého obsahu. Smluvní strany mají možnost si dohodnout konkrétní dobu, po kterou bude kolektivní smlouva účinná. Kolektivní smlouvu lze tak dle ustanovení § 26 odst. 1 ZP uzavřít „na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou 6 měsíců, která počne běžem prvního dne měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy.“ Zákonodárce následně další větou v odstavci omezuje chování účastníků tak, že „kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.“ Kolektivní smlouva uzavřená na dobu neurčitou tedy bude účinná minimálně 13 měsíců. Tento stabilizační prvek je výhodný pro oba smluvní partnery a zaručuje sociální smír po dobu nejméně jednoho roku, na kterou je většina kolektivních smluv v praxi uzavírána.

Dle ustanovení § 26 odst. 2 ZP „účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.“ Uvedené ustanovení má význam především u tzv. závazků normativní povahy.²⁸ Velice často se totiž smluvní strany dohodnou, že některá práva nebo povinnosti přesáhnou dobu účinnosti kolektivní smlouvy jako celku, aby bylo možno ještě před uzavřením nové kolektivní smlouvy (tj. například začátkem následujícího kalendářního roku) poskytovat plnění z dosavadní kolektivní smlouvy. V praxi se také často stává, že strany v důsledku prodloužení projednávání kolektivní smlouvy nakonec sjednají tzv. zpětnou účinnost kolektivní smlouvy, tedy smlouva začne platit později, než je v ní sjednané datum účinnosti. Dostupná literatura tuto praxi nevyklučuje s odůvodněním, že tento postup nevyvolává žádné vážnější aplikační

²⁸ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 499).

problémy a že se jedná o praxi přípustnou.²⁹ V úvahu je třeba nicméně vzít ustanovení § 39 občanského zákoníku, podle kterého je neplatným právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přičí dobrým mravům. Při posuzování výše uvedené „retroaktivního“ postupu (například při rozhodování kolektivních sporů) je třeba zkoumat pohnutky, které k tomuto postupu vedly.

Závazností se určuje okruh subjektů, kterých se kolektivní smlouva týká. Podle ustanovení § 25 Zákoníku práce jsou kolektivní smlouvy závazné vždy pro jejich účastníky (smluvní strany), dále pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, tak i pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Závazná je kolektivní smlouva také pro zaměstnance, za které ji uzavřela odborová organizace, a pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace. Odborová organizace přitom uzavírá dle ustanovení § 24 odst. 1 ZP kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

²⁹ Srov. BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7 (str. 118) nebo HRABCOVÁ, Dana; GALVAS, Milan; PRUNNER, Pavel. *Sociální dialog: Vydávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9 (str. 63).

5 Kolektivní spory

Vzhledem k tomu, že kolektivní vyjednávání je proces, ve kterém se setkávají subjekty s diametrálně odlišnými názory a zájmy, dochází v rámci tohoto procesu velice často ke střetům mezi účastníky, tj. zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Sociální dialog je vlastně střetem těchto zájmů a směřuje k výsledku, který je zpravidla určitým kompromisem. V praxi se často setkáváme s případy, kdy se jednání o kolektivní smlouvě zarazí v určitém bodě a smluvní strany nejsou schopny se dohodnout a jednání posunout dále. Totéž se týká případů, kdy sice kolektivní smlouva uzavřena je, ale nedochází k jejímu naplňování, např. zaměstnavatel nenavýší objem mzdových prostředků k zvýšení mezd tak, jak se zavázal v kolektivní smlouvě. Situace pak vyústí v konflikt, který může mít povahu právního sporu.

Na rozdíl od vymezení individuálních sporů, které nečiní potíže, se vymezení kolektivních pracovních sporů stává problematickým, a to hned z několika důvodů. Kolektivní spor vzniká mezi subjekty kolektivního pracovního práva. Vedle zaměstnavatelů na straně jedné připouští náš právní řád účast na straně druhé pouze odborům. Normy našeho pracovního práva nepředpokládají, že by se subjektem těchto sporných vztahů na straně zaměstnanců mohlo stát obecně sdružení občanů – zaměstnanců, kterému není právní subjektivita výslovně přiznána. Kolektivní pracovní spor tedy nemůže vzniknout z právního hlediska bez existence odborů jako subjektu tohoto vztahu.

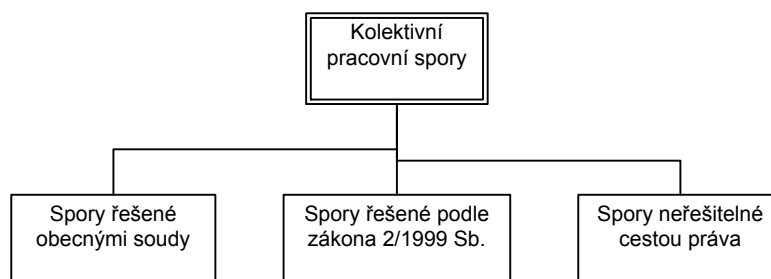
Sociální dialog probíhá na nejrůznějších úrovních. O spor v právním slova smyslu se však může jednat jen tehdy, týká-li se subjektivních práv a subjektivních povinností. Protože jak rada zaměstnanců, tak Evropská rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast BOZP procesně způsobilost nemají, nemohou být stranami žádného sporu v právním slova smyslu. Konflikty vznikající mezi radami zaměstnanců, Evropskými radami zaměstnanců, resp. zástupci pro oblast BOZP, na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé proto nemají charakter právního sporu a jejich řešení není právem nijak upraveno.

Právně relevantní spor vzniká tehdy, když je konflikt uplatněn předepsaným způsobem před státním nebo jiným orgánem, který je oprávněn spor projednat a rozhodnout o něm. Pro řadu faktických sporů v oblasti kolektivního pracovního práva

však orgán, který by byl pověřen jejich rozhodováním, neexistuje a tyto spory proto zůstávají v rovině sporů neprávnických.

Při vymezení kolektivních sporů využijí obecnou definici, kdy spor je definován jako „*střet názorů nositelů subjektivních práv a subjektivních povinností z konkrétních vztahů.*“³⁰ Jako strana právního sporu může vystupovat jen ten, komu normy pracovního práva přiznávají procesní způsobilost. Kolektivní pracovněprávní spor tedy může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (resp. vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů), a jsou to spory, jejichž předmětem jsou kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců, zaměstnavatelů nebo odborů. Z časového hlediska vzniká spor okamžikem uplatnění práva, tedy okamžikem „podání návrhu“ na řešení sporné věci příslušnému orgánu.

Demokratické státy po celém světě používají při řešení kolektivních pracovněprávních sporů nejrůznější prostředky. V rámci českého kolektivního pracovního práva se dává možnost zaměstnavateli a odborům dohodnout si v kolektivní smlouvě pro případ sporu vlastní způsob jeho řešení. Často se v tomto případě jedná o jakési smírčí či dohodovací komise. Obecně můžeme rozlišit tři základní způsoby řešení kolektivních sporů:



Obrázek 1 – způsoby řešení kolektivních sporů

Spory, které se neřeší cestou práva

V tomto případě se jedná o spory, které se řeší výlučně jednáním stran bez ingerence státu nebo jím pověřeného orgánu – není vyloučeno, aby si strany v tomto případě samy dohodly způsob řešení sporu. Tento způsob je typický tím, že zde vždy absentuje donucovací moc státu.

³⁰ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 538).

Jako příklad smírčích nebo dohodovacích orgánů mohou sloužit výňatky z několika veřejně dostupných kolektivních smluv:

- Kolektivní smlouva uzavřená mezi Dopravním podnikem města Pardubic a.s. a Základní organizací Odborového svazu zaměstnanců dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy³¹ zřizuje ve svém článku VII. komisi pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Je-li při řešení těchto sporů rozhodnutí komise přijato jednomyslně, spor se považuje za vyřešený. Teprve pokud nedojde k vyřešení sporu, předloží ho strany zprostředkovateli případně rozhodci podle ZKV.
- Kolektivní smlouva uzavřená mezi Západočeskou univerzitou v Plzni a Základní odborovou organizací Západočeské univerzity v Plzni³² upravuje smírčí orgán ve své části I bod 9. Smírčí orgán bude po dohodě smluvních stran o sporu jednat. Nebude-li spor vyřešen, bude postoupen zprostředkovateli, případně rozhodci.
- Kolektivní smlouva uzavřená mezi IKEA ČR s.r.o. a Základní odborovou organizací Odborového svazu pracovníků obchodu při obchodní organizaci IKEA ČR s.r.o.³³ zavazuje smluvní strany k tomu, aby sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně řešili prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje po třech svých zástupcích. Teprve v případě, že nebude dosaženo smírného řešení, mohou se smluvní strany samostatně rozhodovat o dalším postupu.

Spory, které řeší obecné soudy ČR

Soudní ochrana se týká těch pracovních sporů, při kterých není stanoven zvláštním zákonem odlišný postup. Listina základních práv a svobod stanoví v čl. 36 odst. 1, že každý má právo domáhat se stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu. Pokud ustavní předpis vymezuje pravomoc soudu tak obecně jako to činí Listina, bylo by potřeba právního

³¹ viz. <http://www.ridici.info/2010/2010-kolektivni-smlouva.pdf> [cit. 2010-04-10]

³² viz. http://vos.zcu.cz/Kol_smlouva_09.pdf [cit. 2010-04-10]

³³ viz. <http://www.odbornyikea.cz/data/Ikea%20KS-pripominkyIKEA.DOC> [cit. 2010-04-10]

předpisu k vynětí určitých věcí ze soudní pravomoci, nikoli však k určení, že do ni patří.

Občanský soudní řád v ustanovení § 7 stanoví, že v občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy vedle občanskoprávních věcí i věci pracovní. To je výchozí bod, od něhož lze odvíjet další úvahy. Za pracovní věci lze pokládat nejen individuální pracovní vztahy, ale i kolektivní pracovněprávní vztahy, o nichž ve smyslu zmíněného § 7 o. s. ř. přísluší rozhodovat obecným soudům.

Spory řešené podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

O těchto sporech bude pojednáno v následující kapitole.

Při vymezování kolektivních pracovních sporů je nutné alespoň stručně popsat spory, které se za kolektivní spor nepovažují. Jedná se o

- nároky, jejichž subjektem jsou jednotliví zaměstnanci, byť by byly tyto nároky založeny kolektivní smlouvou. V takovýchto sporech nevystupují subjekty kolektivního pracovního práva (jestliže např. kolektivní smlouva prodloužila ve smyslu § 102 odst. 2 zákoníku práce základní výměru dovolené a zaměstnavatel odmítá tuto dovolenou zaměstnanci poskytnout, nejedná se o kolektivní pracovní spor, ale o spor individuální, který řeší obecné soudy),
- spory týkající se evidence odborové organizace. V tomto případě se vůbec nejedná o spor v rámci pracovněprávních vztahů, ale o spor v rámci vztahů podřízených ústavnímu právu.

5.1 Spory dle Zákona o kolektivním vyjednávání

Ustanovení § 10 ZKV kolektivní spory definuje jako „*spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.*“ Definice zákonodárce je tedy velice stručná a můžeme podle ní rozlišovat dle ZKV kolektivní spory následovně:

- spory o uzavření kolektivní smlouvy, a to především o jednotlivé závazky v navrhovaném znění kolektivní smlouvy, resp. při jednání o uzavření dodatku kolektivní smlouvy (změna již platné kolektivní smlouvy),

-
- spory o plnění závazků, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, resp. spor o plnění závazků z dodatku ke kolektivní smlouvě.

Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nedochází ke střetu nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden subjekt vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva. Spor o uzavření kolektivní smlouvy tedy není regulérním právním sporem. „*Nejde tu totiž o ochranu subjektivního práva, nejde ani o nalézání práva, ale jde o dosažení shody účastníků na obsahu kolektivní smlouvy.*“³⁴ Vzhledem k faktu, že vyřešení tohoto sporu má zásadní význam pro dosažení sociálního smíru mezi zaměstnavatelem (resp. organizací zaměstnavatelů) a zaměstnanci, je zákonná úprava této závažné otázky zcela na místě.

Vedle výše uvedeného členění kolektivních sporů existuje také dělení vycházející z typu kolektivní smlouvy. Jak spory o uzavření kolektivní smlouvy, tak spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy se mohou týkat

- podnikové kolektivní smlouvy,
- kolektivní smlouvy vyššího stupně.

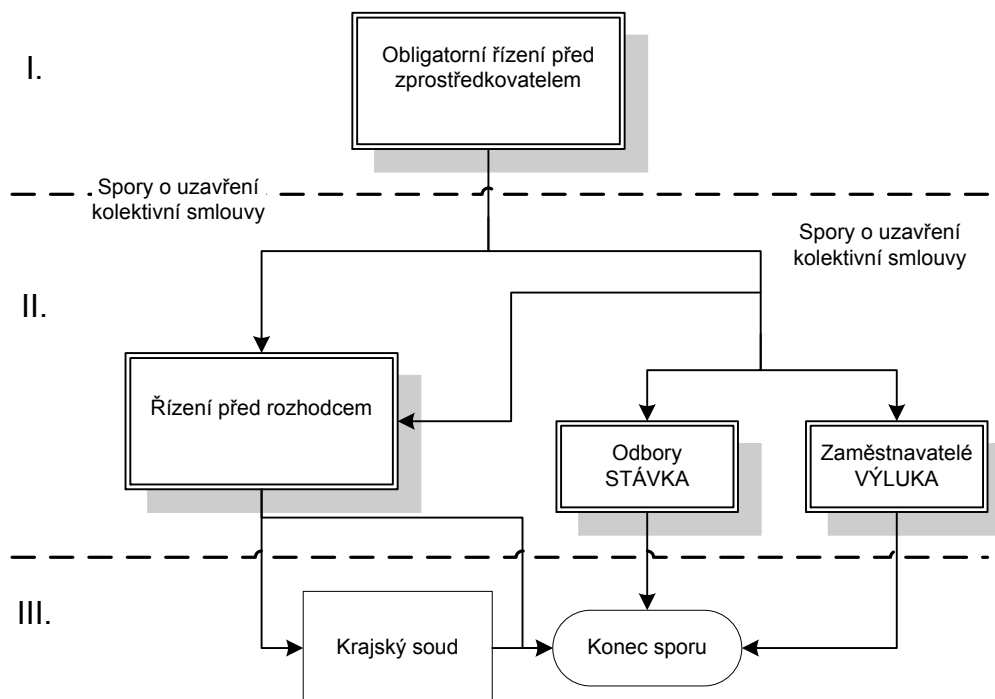
Řešení kolektivních sporů po neúspěšných pokusech o dohodu mezi stranami bez účasti třetí osoby tedy probíhá ve třech fázích (viz obrázek):

- I. obligatorní fáze³⁵ je vždy řízení před zprostředkovatelem. Je-li tato fáze neúspěšná, spor není vyřešen a strany nemají zájem na opakovaném řízení před zprostředkovatelem, přesouvá se řešení sporu do druhé fáze;
- II. fakultativní fáze řešení sporu se liší podle předmětu sporu:
 - ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy mají strany sporu dvě možnosti
 - a. požádají o vyřešení sporu rozhodce nebo
 - b. mohou spor řešit prostřednictvím stávky, resp. výluky,
 - ve sporech o plnění závazků z kolektivní smlouvy musí strany požádat o řešení sporu rozhodce;

³⁴ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 542).

³⁵ Dle GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 131 s. ISBN 80-210-1054-1 (str. 96) je „řízení obligatorní v tom smyslu, že chce-li alespoň jedna strana ve sporu pokračovat, musí tato fáze řízení nastat. Nenastává však automaticky. Je docela dobře myslitelné, že žádná strana spor zprostředkovateli nepředloží. V takovém případě vlastně spor „vyhasne“.

III. fakultativní fáze soudního přezkumu rozhodnutí rozhodce o kolektivní smlouvě.



Obrázek 2 – fáze řešení kolektivních sporů

Otázku, zda by bylo možné v kolektivní smlouvě sjednat rozhodčí doložku a podřídit tedy řešení sporu režimu zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZRŘ“), předestřel ve svém článku L. Lisse. Autor sám odpovídá tak, že „spory z kolektivních smluv nelze z důvodu speciální právní úpravy v zákoně o kolektivním vyjednávání rozhodovat podle ZRŘ, a to ani tehdy, pokud by se na tom strany dohodly. Je tomu z důvodu kogentního charakteru ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání, z jejichž povahy vyplývá, že se od nich nelze odchýlit.“³⁶

5.2 Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem představuje první fázi řešení sporů, a to ať už sporů o plnění kolektivní smlouvy nebo sporů o uzavření kolektivní smlouvy (v této části práce budou označovány společně jen jako „spor“). Tato fáze je na rozdíl od řízení před rozhodcem obligatorní a společná oběma druhům sporů.

³⁶ LISSE, Luděk. *Arbitrabilita v pracovněprávních sporech*. Obchodní právo. 2008, 2, s. 2-18. ISSN 1210-8278 (str. 10).

Vzhledem k okolnosti, že zprostředkovatel ve výsledku není nadán možností skutečně ve sporu rozhodnout, není zde možné mluvit o řešení sporu v klasickém slova smyslu. Zprostředkovatelskou činnost lze totiž s jistým zjednodušením přirovnat spíše k mediaci. Jeho hlavní snahou je totiž přivést strany sporu ke konsenzu. Ve svém důsledku je řízení před zprostředkovatelem poslední možností, která vede ke smírnému řešení, a tedy opětovného nastolení sociálního smíru, bez mocenského působení třetího subjektu. Působení třetí osoby ve sporu totiž může vést k vnímání výsledku sporu jako prohry pro obě strany a plynou z něj důsledky projevující se v částečně negativním pracovním prostředí.

Mediací obecně rozumíme alternativu k řešení sporů soudní cestou. Mediace je „proces asistované negociace.“³⁷ Je to proces, v němž se zvolený prostředník snaží pomoci účastníkům sporu nalézt oboustranně přijatelné řešení konfliktní situace. Mediátor nevystupuje v pozici autoritativní instituce, která by z titulu své funkce byla oprávněna vydat pro zúčastněné strany závazné rozhodnutí, nýbrž ve sporu figuruje jako osoba, která řídí proces komunikace a vytváří příhodné podmínky vedoucí k nalezení řešení, se kterým budou spokojeny obě strany sporu. Prostředník ve sporu dále zajišťuje rovné postavení stran a tím, že se stranám snaží vyložit důsledky jejich kroků, jim pomáhá vidět problém v širších souvislostech. Mediátor se tedy nesnaží rozhodnout nebo zhodnotit danou situaci. Jeho hlavním úkolem je přesvědčit strany, že se jim vyplatí spolu jednat a dovést je k řešení a urovnání sporu.

V souvislosti se zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce (dále jen jako „Novela ZKV“) doznalo s účinností od 1. ledna 2007 řízení před zprostředkovatelem určitých změn, které směřovaly především ke konkretizaci celého řízení a stanovení jeho pevnějších mantinelů. V první řadě byl přesně specifikován začátek řízení. Řízení je zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem, přičemž smluvní strany jsou povinny si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Dále došlo ke zkrácení lhůty pro úspěšné vyřešení sporu, a to z původních 30 na 20 dnů ode dne přijetí žádosti. Nově zavedena byla také možnost požádat o určení nového zprostředkovatele MPSV za předpokladu, že předchozí řízení bylo prohlášeno za neúspěšné.

³⁷ ČELADNÍK, Filip. *Opomíjená mediace v občanských a obchodních věcech*. Právní rádce. 2010, 2, s. 11-13. ISSN 1210-4817 (str. 1).

5.2.1 Zahájení řízení

Ustanovení § 11 odst. 1 ZKV stanoví, že „*smluvní strany*³⁸ *si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele. Přijetím žádosti zprostředkovatelem je řízení před zprostředkovatelem zahájeno. Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si navzájem poskytovat požadovanou součinnost.*“ Domnívám se, že již tento první krok, kterým zákonodárce upravuje řízení před zprostředkovatelem, může způsobovat výkladové problémy. Vzhledem k nejednoznačné dikci výše uvedeného ustanovení připadají v úvahu dva výklady:

- A. Smluvní strany se nejprve dohodnou, že svůj spor předloží zprostředkovateli (dohoda první). Následně si spolu zvolí zprostředkovatele (dohoda druhá).
- B. Smluvní strany se dohodnou o zprostředkovateli, kterého si zvolí (jedna dohoda).

Uvedený rozdíl má význam zejména ve vztahu k ustanovení § 11 odst. 2 ZKV, který řeší situaci, kdy se smluvní strany nedohodnou na osobě zprostředkovatele. „*Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran příslušné ministerstvo.*“

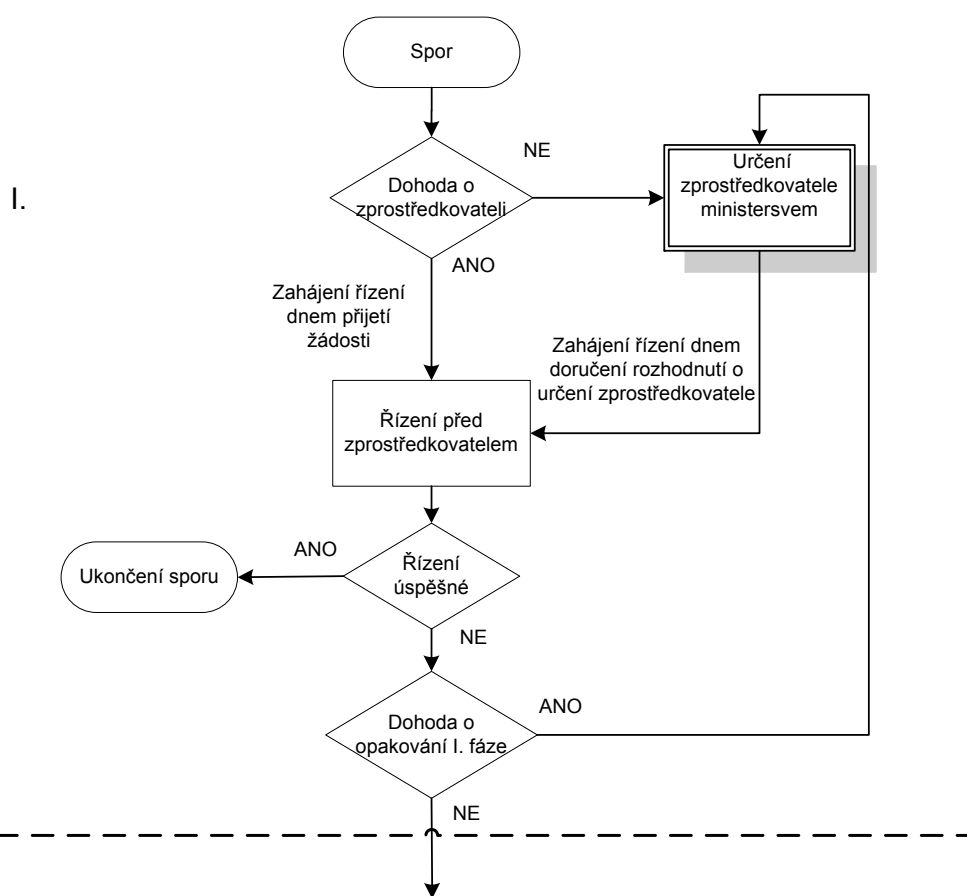
V případě výkladu A je tedy základním předpokladem řízení před zprostředkovatelem skutečnost, že se strany sporu dohodnou alespoň na tom, že spor zprostředkovateli předloží (dohoda první). V opačném případě by totiž nastal patový stav. Strany jsou ve sporu (kolektivní smlouva není uzavřena nebo závazky z ní plynoucí nejsou plněny), ale formální řešení sporu dle ZKV není možné – strany se nedohodly ani na tom, že se řízení předloží zprostředkovateli, proto nemohou ani požádat o určení zprostředkovatele ministerstvo.

Z literatury je patrné, že autoři výše uvedenou nejasnost pomíjejí a mlčky předpokládají výklad B. K výkladu B se také kloní ustálená praxe. Ačkoli tento výklad dle mého názoru jazykově správný není, alespoň nepůsobí problémy výše nastíněné. Podle výkladu B totiž v případě, že nedojde k dohodě o zprostředkovateli, kterákoli ze stran může požádat příslušné ministerstvo (v tomto případě Ministerstvo práce

³⁸ Je zajímavostí, že zákon o kolektivním vyjednávání požívá pojem „smluvní strany“ i pro strany sporu v případě jednání o uzavření kolektivní smlouvy.

a sociálních věcí) o určení zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, tedy o tzv. určení zprostředkovatele administrativní cestou. Citované ustanovení § 11 odst. 2 zde pak pokračuje poslední větou, která vymezuje časový rámec podání návrhu na určení zprostředkovatele, pokud se týká sporu o uzavření kolektivní smlouvy – lze ho podat „nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy.“ V případě sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy lze tak učinit kdykoli.

Řízení před zprostředkovatelem je zahájeno okamžikem přijetím žádosti zprostředkovatelem, případně (pokud zprostředkovatele určuje MPSV) doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele.



Obrázek 3 – schéma řízení před zprostředkovatelem

5.2.2 Určení zprostředkovatele výběrem smluvních stran

Jak již bylo naznačeno výše, smluvní strany mohou souhlasným projevem vůle zvolit zprostředkovatele, který jim pomůže vyřešit jejich spor. ZKV v takovém případě nestanovuje žádné zvláštní náležitosti tohoto projevu vůle, poslední věta ustanovení

§ 11 odst. 1 pouze ukládá povinnost smluvních stran a zprostředkovatele vzájemně si poskytovat požadovanou součinnost.

Zprostředkovatelem může být kdokoliv, pokud splňuje podmínky stanovené v ustanovení § 11 odst. 3 ZKV, jestliže se na této osobě obě strany dohodnou. Zprostředkovatel tak může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud s výkonem této funkce souhlasí.

V souvislosti s procedurou výběru zprostředkovatele v dnešní době existují asociace, případně jiná uskupení, na která se smluvní strany mohou obrátit pro potřebné rady.³⁹

5.2.3 Určení zprostředkovatele administrativní cestou

Pro žádost o určení zprostředkovatele Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky platí pravidla stanovená vyhláškou MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv. Žádost se v tomto případě předkládá prostřednictvím písemného návrhu (žádosti) jejíž náležitosti jsou následující⁴⁰:

- v souladu s § 37 odst. 2 a § 45 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád:
 - a. označení Ministerstva práce a sociálních věcí jako adresáta,
 - b. uvedení názvu právnické osoby, která návrh podává,
 - c. identifikační číslo nebo obdobný údaj,
 - d. adresu sídla (resp. sídel), popř. jinou adresu pro doručování,
- z návrhu musí být dále patrné:
 - a. které věci se týká (zda jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům),
 - b. že se smluvní strany na zprostředkovateli nedohodly,
 - c. že se navrhuje určení zprostředkovatele.

V žádosti také musí být přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup jeho řešení doložený písemnými materiály. Připojeno musí být též písemné

³⁹ Např. Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (<http://www.volny.cz/akv>)

⁴⁰ Kompletní seznam náležitostí a příloh žádosti o určení zprostředkovatele podle § 11 odst. 2 ZKV viz.: <http://www.mpsv.cz/cs/2842>

stanovisko druhé smluvní strany, je-li k dispozici. Veškeré písemnosti se poskytují ve dvojím vyhotovení.

Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodne ve věci podle § 67 a násl. Správního řádu. Smluvní strany mohou do 15 dnů od doručení podat proti rozhodnutí MPSV o určení zprostředkovatele rozklad (§ 152 a násl. a § 83 Správního řádu). Rozklad jen proti odůvodnění rozhodnutí je nepřipustný. Účastníci řízení se mohou vzdát práva na podání tohoto rozkladu, a pokud tak učiní všichni, nabude toto rozhodnutí právní moci dříve (§ 152 odst. 4 a § 91 odst. 4 Správního řádu).

Dle informací internetových stránek MPSV může zprostředkovatel zahájit řízení před zprostředkovatelem až po nabytí právní moci rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Tento výklad není ale dle mého názoru v souladu se ZKV, který jak jsem již výše uvedl, stanoví ve svém ustanovení § 11 odst. 2, že řízení před zprostředkovatelem je zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele.

Určuje-li zprostředkovatele MPSV, může být vybrána pouze fyzická nebo právnická osoba zapsaná do seznamu zprostředkovatelů, který vede MPSV.⁴¹ Osoby do tohoto seznamu zapisované jsou podle ustanovení § 1 Vyhlášky MPSV „*vybírány ministerstvem na návrh odborových organizací, organizací zaměstnavatelů nebo i bez takového návrhu*“. Na seznam mohou být zapsány také zahraniční osoby, což citovaná vyhláška výslovně umožňuje. Předpokladem zapsání do seznamu zprostředkovatelů je podle ustanovení § 2 vyhlášky MPSV u fyzické osoby:

- bezúhonnost,
- ukončené vysokoškolské vzdělání zpravidla právnického nebo ekonomického směru,
- osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele.

Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsána i právnická osoba, jestliže předmětem její činnosti je výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost, zejména v pracovněprávních, mzdových nebo sociálních věcech, a jestliže má pracovníky, kteří splňují požadavky pro zapsání do seznamu zprostředkovatelů a s výkonem činnosti

⁴¹ Seznam zprostředkovatelů a rozhodců není veřejně přístupný, většina osob v něm zapsaných ale dala svolení se zveřejněním svých kontaktních údajů na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, a to konkrétně na adrese: <http://www.mpsv.cz/cs/61>.

zprostředkovatele souhlasí. Zápis do seznamu se provádí na dobu tří let a schvaluje ho ministr práce a sociálních věcí České republiky.

Zprostředkovatel, zapsaný v seznamu zprostředkovatelů, může odmítnout (na rozdíl od zprostředkovatele určeného na základě dohody stran) výkon konkrétní zprostředkovatelské činnosti jen v případě, že namítne z vážných důvodů do sedmi dnů svou podjatost. V takovém případě určí MPSV bez zbytečného odkladu zprostředkovatele jiného.

5.2.4 Průběh řízení před zprostředkovatelem

Jak bylo uvedeno výše, je řízení před zprostředkovatelem obligatorní fází řešení kolektivních sporů dle Zákona o kolektivním vyjednávání jak ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, tak ve sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy. Specifickým rysem tohoto řízení je, že se jedná o řízení zcela neformální⁴² a zprostředkovatel spor nerozhoduje. Smluvním stranám je pouze Zákonem o kolektivním vyjednávání výslovně uložena povinnost, aby si vzájemně a také zprostředkovateli poskytovali součinnost.

Smyslem řízení je přerušit dosavadní bezvýchodné jednání stran a změnit rovnováhu sil tím, že jednání nadále bude probíhat za pomoci třetí, nezávislé a oběma stranami respektované osoby v pozici zprostředkovatele, která stranám navrhne řešení sporu. Zprostředkovatel není vázán žádnými formálními metodami vyjednávání, často lze ale najít některé základní postupy:

- vyjasnění zájmů a cílů sporných stran,
- postupné přiblížení jednotlivých názorů a hledisek k objektivnějším, neutrálnějším formulacím,
- předložení několika možných řešení sporným stranám k posouzení,
- převedení výsledků diskusí do návrhu dohody (nejlépe v ucelené písemné podobě).

Na následujících několika stranách své práce se pokusím alespoň nastínit některé aspekty procesu řízení před rozhodcem z poněkud praktičtějšího hlediska. Uvedené zásady a navrhovaná doporučení jsou pak pokusem o shrnutí těch nejdůležitějších

⁴² V českém právním řádu obecný zákon upravující mediaci, který by alespoň mohl naznačovat určité principy jednání, chybí. Zákon o mediaci v netrestních věcech připravuje ministerstvo spravedlnosti ČR, zatím ale nebyl předložen Parlamentu ČR k projednání.

poznatků z literatury,⁴³ kterými by se smluvní strany v řízení před zprostředkovatelem měly řídit. Vzhledem k tomu, že popisované principy práce zprostředkovatele bývají podobné při řešení obou typů sporů, zaměřím se při popisu na spory plynoucí z uzavírání kolektivních smluv. Abych mohl postihnout problematiku komplexněji, budu předpokládat, že se smluvní strany při jednání neshodly na několika sporných otázkách komplikované kolektivní smlouvy.

Základní skutečností, kterou si musí strany sporu a zprostředkovatel uvědomit je, že kolektivní vyjednávání jako celek má kontinuální charakter. Po vyřešení sporu strany zůstávají v podobném vztahu jako před sporem, a proto by mělo být maximální snahou všech zúčastněných nejen „nějak se dohodnout“, ale zároveň svým chováním při jednání dát protistraně najevo profesionální přístup, který je pak důkazem důležitosti, která je vyřešení sporu přikládána.

5.2.4.1 Vyjasnění pravidel řízení a zájmů a cílů sporných stran

Při samotném zahájení řízení by měl zprostředkovatel nastínit stranám posloupnost kroků, kterými bude postupovat k nalezení řešení. Zprostředkovatel by měl objasnit základní principy mediace a úlohu jeho osoby v tomto řízení. Nezbytná je prvotní dohoda o pravidlech jednání a použít se samozřejmě mohou pravidla, která si smluvní strany dohodly už při vyjednávání mezi sebou. V ideálním případě by pravidla měla být přijata v písemné formě, aby bylo možno na jejich znění kdykoli odkázat bez zbytečných dohadů, jak vlastně dohoda zněla. Zprostředkovatel by měl zajistit, aby se stanovila zejména následující pravidla:

- Dílčí závěry, na nichž se smluvní strany shodly, je nutné průběžně formulovat a zaznamenávat. V každém jednání totiž dochází občas ke komunikačnímu šumu, kdy jsou jednající přesvědčeni, že přesně rozumějí tomu, co svými slovy myslí druhá strana. Opak je však pravdou. Při řešení složitějších sporů je proto nezbytné, aby se řízení účastnil obratný zapisovatel, jehož úkolem je zachytit přesné znění zformulovaných dílčích závěrů nebo případných sporných bodů, které byly na základě dohody účastníků dočasně opuštěny. Lze také doporučit, aby zapisovatel byl jen

⁴³ Srov. HRABCOVÁ, Dana; GALVAS, Milan; PRUNNER, Pavel. *Sociální dialog : Vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9 (str. 181-214) a ČELADNÍK, Filip. *Opomíjená mediace v občanských a obchodních věcech*. Právní rádce. 2010, 2, s. 11-13. ISSN 1210-4817 (str. 12-13).

stručnými poznámkami, ale důsledně, zaznamenával vše, co bylo v průběhu řízení řečeno. Pokud není asymetrie skutečně vnímaného obsahu ujednání odstraněna včas, vzniká zpravidla z takového nedorozumění pozdější spor o plnění kolektivní smlouvy.

- V předchozím bodu naznačená dohoda o zásadě opouštění sporných bodů pomáhá posouvat jednání rychleji kupředu a brání společně se zásadou již se nevracet k dohodnutým dílčím závěrům vzniku komunikace v „bludném kruhu“. Bývá častým jevem, že konflikt, který původně jednání o opuštěném sporném bodu provázel, v situaci, kdy je řešen s chladnou hlavou a na konci jednání, již zdaleka nehrozí tak bezprostředním vygradováním a vidina ukončení jednání vede strany zpravidla ke kompromisnímu řešení.
- Proces jednání o konfliktu by neměl být narušován vnějšími vlivy. Jako banální, ale v praxi se osvědčující pravidla lze doporučit například vypnutí mobilních telefonů všech členů vyjednávacích týmů, nepřipustnost jejich odvolávání z jednání, zákaz vstupování třetích osob do místa jednání bez příčin, které souvisejí s předmětem jednání.

Vhodné a taktické je také včas dohodnout časové aspekty řešení sporu. Přesné vymezení časového rámce jednání zaručí, že na jednání budou všichni zúčastnění náležitě připraveni. Při domlouvání termínů jednotlivých termínů je vhodné vzít v úvahu například i zájmové nebo osobnostní aspekty vyjednávačů. K „plodnému“ jednání a soustředění stran jistě nepřispěje *„bude-li muset sportovní fanoušek vyjednávat v době prestižního mistrovského utkání či závodů, matky samoživitelky malých dětí nebudou klidně vyjednávat v době, kdy končí provozní doba předškolních zařízení.“*⁴⁴ Důležité je také alespoň přibližné stanovení časového prostoru v rámci jednotlivých termínů jednání a dodržování předem sjednaných konců jednotlivých jednání. Dohodnutou limitní dobu může zprostředkovatel využít jako jednu z vyjednávacích taktik. Na počátku jednání mívají strany totiž dojem, že je před nimi spousta času a často ho proto nesledují a plýtvají s ním. Ve chvíli, kdy do předem známého pevného konce jednání zbývá času málo, jsou strany za krátký čas schopny vyjednat otázky, které by jinak mohly činit obtíže. Účastníci jsou v časovém tlaku

⁴⁴ HRABCOVÁ, Dana; GALVAS, Milan; PRUNNER, Pavel. *Sociální dialog : Vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9 (str. 198).

najednou přístupni kompromisním řešením, aby se případně vyhnuli nutnosti scházet se znovu. Na druhou stranu by zprostředkovatel měl mít na paměti, že pod tlakem mohou častěji vznikat zbytečné chyby nebo neuvážené závěry, které pak mohou vést k dalším případným konfliktům.

Zvolit je třeba také vhodné místo, kde se bude jednání odehrávat. Jeho volba totiž může zásadně celý průběh řešení sporu ovlivnit. Zajímavá je teorie negativního vlivu výhody domácího prostředí.⁴⁵ Rozhodně totiž „nelze doporučit, aby se místem vyjednávání stala byť i jinak vhodně vybavená kancelář ředitele podniku, o jehož kolektivní smlouvy se vyjednává, ani zasedací místnost či kancelář předsedy odborové organizace, která u zaměstnavatele působí.“⁴⁶ Důsledkem volby podobných prostředí bývá podvědomý pocit ohrožení na straně hostů s větším rizikem obranně agresivních reakcí a pocit sebejistoty na straně hostitelů, které domácí prostředí svádí k manifestaci převahy a z ní plynoucího pocitu moci. Nelze doporučit ani praxi, kdy by se jednání v takových prostorách pravidelně střídala. Uvedená asymetrie totiž nevymizí, pouze se pocity stran pravidelně střídají, což samozřejmě nepřispívá k relevanci již přijatých dílčích závěrů jednání. Pro jednání je tedy nejvhodnější neutrální prostředí, které by mělo být k jednání vhodně vybaveno i z technického hlediska. Dbát je třeba také na to, aby účastníci nebyli při jednání rušeni vnějším hlukem nebo jinými vlivy a zásahy. Zajištění stálého prostředí, do něhož se s dalšími koly jednání účastníci vracejí a usedají na svá místa, vytváří atmosféru klidu a jistoty.⁴⁶

⁴⁵ srov. op. citace, str. 200.

⁴⁶ S jistou dávkou nadsázky a zjednodušení by se za ukázkou dokonale promyšleného a vysoce efektivního vyjednávání dala považovat volba papeže, tzv. konkláve (viz. např. <http://cs.wikipedia.org/wiki/Konkláve>). V den volby se kardinálové – volitelé – odeberou do Sixtinské kaple (*neutrální prostředí*), kde složí přísahu mlčenlivosti, uzavřou se všechny vchody a volba začne. Kardinálové hlasují, jedí a spí v uzavřeném prostoru až do doby, kdy je zvolen nový papež (*jistota úspěšnosti jednání, stanovení časového rámce jednání*). Jakýkoli kontakt s vnějším světem je zakázán s výjimkou naléhavé lékařské pomoci. Jsou odstraněny všechny televizní a rozhlasové přijímače; dovnitř se nesmí dostat žádné noviny nebo časopisy, zakázané jsou také mobilní telefony (*vyločení rušících vlivů*). Konkláve se zúčastňuje i pomocný personál, zajišťující úklid, stravování i případnou lékařskou péči. Tito lidé také skládají přísahu mlčenlivosti, avšak kardinálové ani s nimi nesmějí hovořit. Během volby přebývali kardinálové původně v prostých celách v Apoštolském paláci, nově pro ně bylo zbudováno poněkud příjemnější ubytování v hospici Svata Marta (*vhodné technické vybavení*). Kromě prvního dne kardinálové hlasují o papeži vždy čtyřikrát denně a okolnímu světu dávají náznaky vývoje situace známým dýmem z pálených hlasovacích lístků. V kapli jsou před volbou umístěna zvláštní kamínka a komínová roura je vyvedena nad střechem. Při neúspěšné volbě se k páleným lístkům přidává vlhká sláma a tím vzniká černý dým. Pokud je nový papež zvolen, k posledním lístkům se nepřidává nic a dým má bílou barvu.

Zahájení diskuse spočívá v přednesení návrhů účastníky, nezbytné je zejména přesné nastínění problémů a vylíčení všech skutečností, které by mohly mít rozhodující význam pro nalezení řešení. Zprostředkovatel musí vést strany tak, aby mu jako osobě neznalé nejen předešly skutkový stav sporu, ale aby pochopil například také emocionální stránku věci a vztahy mezi účastníky. Znovu totiž zdůrazňuji, že řízení před zprostředkovatelem není hledáním pravdy. Zatímco otázka pravdivosti nebo rozporu ve faktech může být stěžejní v řízení před soudem, zprostředkovatel se vždy snaží nalézt řešení, které bude v co největší míře odpovídat představám sporných stran.

Není vyloučeno, že se řízení může posunout do osobnější roviny, kdy zejména dlouholetí partneři ve vyjednávání podlehnou svým emocím. I zde má pak zprostředkovatel možnost uplatnit specifitu tohoto řízení a může vést účastníky k ventilaci těchto negativních pocitů a tím urovnání rozjitřených vztahů.

5.2.4.2 Přiblížení názorů a hledisek k neutrálnějším formulacím

Základem úspěšného řízení je konstruktivní dialog o sporných faktech. Úkolem zprostředkovatele je precizně formulovanými otázkami vést strany sporu k tomu, aby našly kontroverzní bod, historii vzniku konkrétního sporu a na to navazující možná řešení. Konkrétní diskutovaný bod je třeba následně nezaujatě přeformulovat. Tím že zprostředkovatel oddělí emoce a vnitřní nazírání sporných stran od kontroverzní skutečnosti, budou moci sporné strany lépe porozumět celé skutečnosti a samy nalézt řešení.

Při řízení se také využívá možnost zprostředkovatele, jednat individuálně s každým z účastníků. Separace totiž často odkryje zájmy, obavy či úmysly stran, které by v konfrontaci s protistranou zůstaly nevyřčeny. Uvedený proces by tak měl zprostředkovateli pomoci identifikovat konkrétní problémy a odlišit ty důležité od těch méně podstatných.

5.2.4.3 Předložení řešení

Zprostředkovatel má širokou škálu možností, jakým způsobem dovést strany k vzájemně akceptovatelnému řešení. Může tak použít již výše naznačený tzv. stavebnicový postup, kdy dovede strany k nalezení shody o jednotlivých částech sporu, což následně povede k dohodě o celé sporné skutečnosti. Využit lze také brainstorming, kdy účastníci navrhnou nejrozumnější řešení, z nichž některé může vést až k nalezení oboustranně výhodného závěru. V našem konkrétním případě půjde

nejčastěji o metodu, která nejvíc odpovídá dikci ustanovení § 12 odst. 1 ZKV, kdy zprostředkovatel po zjištění konkrétních zájmů stran sám navrhne řešení, resp. text kolektivní smlouvy. Znění zákona ale před formulací návrhu na řešení sporu dle ZKV samozřejmě neomezuje (a ani by nemělo omezovat) zprostředkovatele při výběru vhodných technik úspěšného vedení sporu.

V průběhu vyjednávání by na základě kompromisů přijatelných pro obě strany měly být formulovány dílčí dohody, z jejichž textu se sestaví souborný dokument, obsahující všechny vzájemně provázané dohody – výsledná kolektivní smlouva. Při formulování závěrečné verze kolektivní smlouvy je třeba dbát na přehlednost, provázanost a jednoznačnost celého obsahu. Kolektivní smlouva by měla být také pokud možno stručná a zejména srozumitelná.

5.2.5 Odměna zprostředkovatele a náklady řízení

Výkon zprostředkovatelské činnosti je z hlediska pracovněprávního „jiným úkonem v obecném zájmu“, tedy překážkou v práci na straně zaměstnance. Dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. i) ZP náleží zprostředkovateli pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu bez náhrady mzdy.

Mezi zprostředkovatelem na jedné straně a smluvními stranami a MPSV na straně druhé nevzniká pracovněprávní vztah. Výkon činnosti zprostředkovatele je činností sui generis opírající se o Zákon o kolektivním vyjednávání.

Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá smluvní strana jednou polovinou. Součástí nákladů je zejména odměna zprostředkovatele, popř. jeho cestovní náklady. Zákon preferuje smluvní sjednání výše odměny. Nedohodnou-li se smluvní strany sporu se zprostředkovatelem na odměně, náleží mu odměna podle prováděcího předpisu vydaného podle § 15 odst. 2 Zákona o kolektivním vyjednávání. Tímto předpisem je vyhláška Ministerstva financí České republiky (dále jen „MF“) č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady řízení před rozhodcem. V současné době stanoví odměnu zprostředkovateli ve výši 7.000,- Kč.

5.2.6 Ukončení řízení před zprostředkovatelem

Výsledkem řízení před zprostředkovatelem je písemný návrh na řešení sporu. ZKV stanoví zprostředkovateli povinnost sdělit jeho návrh na řešení sporu smluvním

stranám písemně do 15 dnů ode dne, kdy se seznámil s předmětem sporu. Vzhledem k této „šibeniční“ lhůtě by ale tato skutečnost mohla zejména ve vyjednávání složitých kolektivních smluv vést k nepodloženým závěrům. Ustanovení § 12 odst. 1 proto umožňuje lhůtu pro předložení návrhu na řešení sporu stanovit dohodou smluvních stran. Dle dikce zákona není vyloučeno, aby byla tato lhůta stanovena i kratší než 15 dnů, je to však velice málo pravděpodobné. Pro úplnost je třeba ještě dodat, že tato lhůta představuje procesní lhůtu, s jejímž marným uplynutím ZKV nespojuje žádné právní důsledky.

Návrh na řešení sporu formuluje zprostředkovatel v souladu s výše uvedeným postupem na základě dokumentů, které mu smluvní strany poskytly a také na základě další vzájemné komunikace a konzultací. Jeho obsahové náležitosti pak konkrétně upravuje § 10 Vyhlášky MPSV následovně:

- přesné označení smluvních stran,
- skutečnosti, o kterých se nemohou smluvní strany dohodnout,
- názor zprostředkovatele na posuzovanou konfliktní situaci,
- odůvodnění, ve kterém zprostředkovatel osvětlí důvody pohnutky, které ho vedly k zformulování konkrétního návrhu na řešení sporu,
- datum,
- jméno a podpis.

Řízení před zprostředkovatelem je následně ukončeno

- **úspěšně**, jestliže strany přijmou řešení navržené zprostředkovatelem, nebo
- **neúspěšně**, jestliže
 - a. marně uplyne doba 20 dnů ode dne zahájení řízení (resp. doba dohodnutá stranami sporu),⁴⁷
 - b. strany nepřijmou řešení sporu navržené zprostředkovatelem.

Jak již bylo naznačeno výše, bylo díky Novele ZKV s účinností od 1. ledna 2007 umožněno řízení před zprostředkovatelem v případě neúspěchu opakovat, a to dle ustanovení § 12 odst. 3, které stanoví, že „*je-li řízení před zprostředkovatelem*

⁴⁷ Ustanovení § 12 odst. 2 ZKV.

prohlášeno za neúspěšné, mohou smluvní strany společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového.“

V případě opakovaného řízení tedy o určení musejí požádat smluvní strany společně a nemohou si zprostředkovatele zvolit mezi sebou samy. Zajímavá je také rozdílná dikce § 12 odst. 2 ZKV, který stanoví, kdy se řízení před zprostředkovatelem považuje za neúspěšné, a § 12 odst. 3 ZLV, jenž stanovuje podmínku pro určení nového zprostředkovatele prohlášení řízení za neúspěšné. Vzhledem k tomu, že toto „prohlášení“ neupravuje žádný prováděcí předpis a nerozvádí ho dál ani ZKV,⁴⁸ se domnívám, že se s největší pravděpodobností pouze jedná o terminologický lapsus zákonodárce, který nemá žádný vliv na probíhající praxi.

Pokud strany již svůj spor zprostředkovateli svěžit znova nechtějí, možný další postup je závislý na druhu řešeného sporu.

- Při řešení sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy jsou strany oprávněny využít formy řešení sporu před rozhodcem.
- Při řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy mají strany k dispozici kromě řízení před rozhodcem i druhou možnost, a to využití tvrdých prostředků kolektivního vyjednávání, tedy stávkou na straně zaměstnanců, resp. vyluku na straně zaměstnavatele.

5.2.7 Význam řízení před zprostředkovatelem v praxi

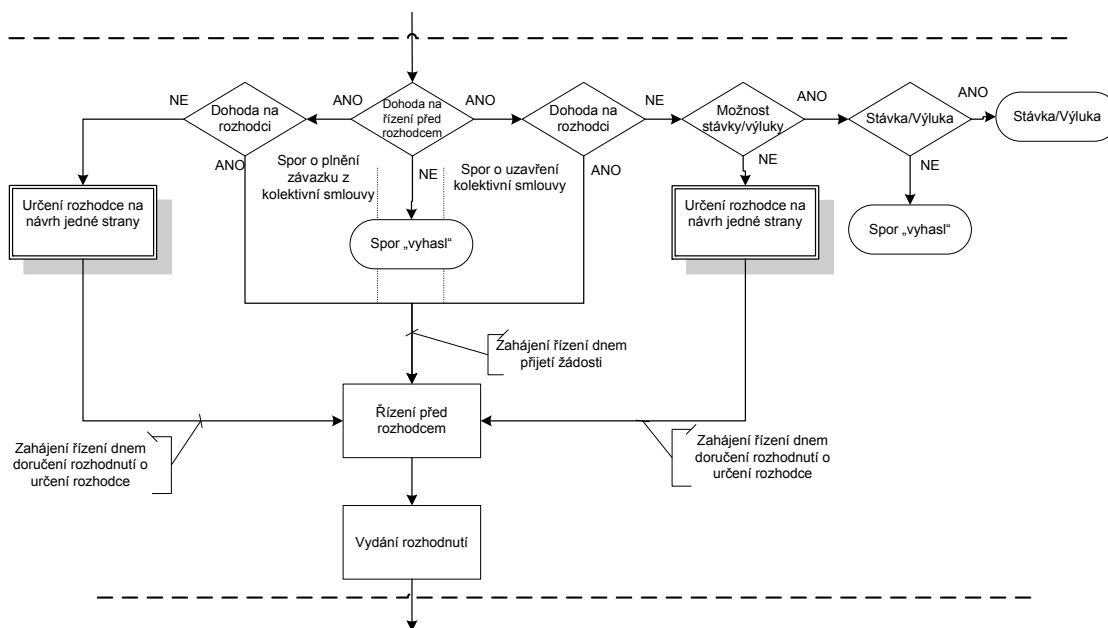
Jak bylo již několikrát zmíněno, vystupuje zprostředkovatel při řešení kolektivního sporu jako mediátor, snažící se svým působením pomoci stranám sporu nalézt nekonfliktní cestu. Tento institut je v rámci kolektivního pracovního práva uplatňován od počátku úpravy této oblasti Zákonem o kolektivním vyjednávání. Zajímavé je, že ačkoliv role mediátora v dnešní době získává na významnosti a stává se vyhledávaným řešením konfliktů, z hlediska řešení kolektivněprávních sporů je chápána pouze jako nutné zlo. Tento negativní postoj k využívání řízení před zprostředkovatelem dle mého názoru plyne z jeho obligatorní povahy, v každém případě však vede ke zbytečné devalvaci tohoto řízení. Je pouze na smluvních stranách, aby si uvědomily, že vedením dialogu a využitím neautoritativních prostředků ve výsledku

⁴⁸ Důvodová zpráva k novele č. 264/2006 Sb. se pouze vyjadřuje k zaváděnému institutu následovně: „Protože v praxi často dochází k tomu, že řízení před zprostředkovatelem je neúspěšné, proto se dává stranám kolektivní smlouvy možnost požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového.“

dosáhnou zlepšení vzájemných vztahů, a že řešení postavené na základech konsensu všech zúčastněných bude akceptovatelnější a v budoucnu lépe přirozeně plnitelné.

5.3 Řízení před rozhodcem

Za situace, že se v průběhu řízení před zprostředkovatelem nepodařilo nalézt kompromis ohledně sporných otázek mezi smluvními stranami a strany mají nadále zájem tento spor řešit, postupuje řešení sporu do své druhé fáze – řízení před rozhodcem. Předložení sporu rozhodci s sebou nese pro smluvní strany zásadní právní následky, a to vyloučení použití jiných prostředků k řešení kolektivního sporu. „*Jestliže se smluvní strany pro řízení před rozhodcem rozhodnou, pak se tím v zásadě zbavují možnosti stávky nebo výluky. Stávka, která by byla zahájena anebo by pokračovala po zahájení řízení před rozhodcem, by byla nezákonná.*“⁴⁹



Obrázek 4 – schéma řízení před zprostředkovatelem

Řešení sporu rozhodcem se vyznačuje také vyšší „právní kvalitou výsledku“ řízení. Rozhodce již nefiguruje pouze jako nestranný pozorovatel, rádce a pomocník smluvních stran při hledání smírného řešení, je naopak nadán oprávněním a zároveň i povinností ve sporu autoritativně rozhodnout. Takové rozhodnutí má pak zásadní důsledky pro

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4 (str. 546). Autor dále pokračuje: „*Jakmile rozhodce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy rozhodne, tak rovněž již není možno stávkovat, protože rozhodnutím rozhodce je smlouva uzavřena.*“

práva a povinnosti smluvních stran. I z tohoto důvodu zákonodárce řízení před rozhodcem smluvním stranám obligatorně neukládá, ale nechává jejich úsudku, zda této fáze řešení sporu využijí.

5.3.1 Specifika sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem a na rozdíl od sporů z kolektivní smlouvy nemůže dojít ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy k zahájení řízení před rozhodcem, pokud se obě strany na rozhodci nedohodnou. Zakotvení pouhé možnosti tohoto řízení za podmínky dohody stran je dáno existencí druhé varianty řešení sporu, tedy řešení pomocí stávký nebo výluky. Vzhledem k tomu, že ale existují pracoviště, kde je právo na stávkou ze zákona zakázáno⁵⁰, zákonodárce připouští v ustanovení § 13 odst. 2 ZKV, aby byl rozhodce na návrh kterékoliv ze smluvních stran takového sporu určen Ministerstvem práce a sociálních věcí. I v případě vyloučení stávký nebo výluky je tak zachována možnost ve vyjednávání pokračovat, pakliže by se jedna ze smluvních stran zdráhala dát souhlas k zahájení řízení před rozhodcem.

Pokud se tedy smluvní strany ani nedohodnou na rozhodci, ani nepracují na pracovišti, kde je stávká zakázána, nelze rozhodce určit rozhodnutím MPSV. Smluvním stranám nezbývá tedy nic jiného než stávkovat nebo vyhlásit výlukou, případně se přestat snažit uzavřít kolektivní smlouvu.

Z povahy sporu o uzavření kolektivní smlouvy plyne také specifická forma rozhodnutí rozhodce. Vůle smluvních stran je totiž tímto rozhodnutím zcela nahrazena a kolektivní smlouva mezi stranami je uzavřena doručením tohoto rozhodnutí.

5.3.2 Specifika sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy

V případě, že se při řešení sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy smluvní strany nedohodnou na osobě rozhodce, určí ho na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV.

Po proběhnuvším řízení rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí sporu. Na rozdíl od sporu o uzavření kolektivní smlouvy zde má kterákoliv ze smluvních stran možnost podat soudu návrh na zrušení nebo změnu tohoto rozhodnutí, a to z důvodu jeho rozporu s právními předpisy nebo kolektivními

⁵⁰ Právo na stávkou nepřísluší dle čl. 27 odst. 4 Listiny soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

smlouvami. O návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodce rozhoduje krajský soud usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

5.3.3 Výběr osoby rozhodce a zahájení řízení

Ustanovení § 13 odst. 1 ZKV stanoví, že „*při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.*“ V souvislosti s výkladem v části 5.2.1 této práce si dovoluji upozornit na rozdílnou dikci tohoto ustanovení, a to konkrétně části „*smluvní strany mohou po dohodě požádat rozhodce*“. Zákonodárce se zde na rozdíl od ustanovení § 11 odst. 1 ZKV použitím slovesa „požádat“ místo „zvolit“ vyjádřil srozumitelně a výkladové problémy tu nejsou.

Proces řízení před rozhodcem se zahajuje na návrh, kterým je buď:

- písemná společná žádost obou stran kolektivního sporu, nebo
- rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí o určení rozhodce. MPSV určí rozhodce v případě, že to navrhne jedna strana sporu,
 - a. nedohodnou-li se smluvní strany na rozhodci a jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat
 - b. jde-li o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy.

Pro určení rozhodce ministerstvem se stejně jako v případě určování zprostředkovatele aplikují subsidiárně ustanovení správního řádu.⁵¹ Náležitosti návrhu jsou následující:

- označení Ministerstva práce a sociálních věcí jako adresáta,
- uvedení názvu právnické osoby, která návrh podává,
- identifikační číslo nebo obdobný údaj,
- adresu sídla (resp. sídel), popř. jinou adresu pro doručování.

⁵¹ Postup v řízení o určení rozhodce podle § 13 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání je blíže upraven na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz/cs/2843>.

Z návrhu musí být dále patrné:

- které věci se týká (zda jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům),
- že se smluvní strany na rozhodci nedohodly,
- že se navrhuje určení rozhodce,
- že proběhlo řízení před zprostředkovatelem, které bylo neúspěšné.

Smluvní strany mohou do 15 dnů od doručení podat proti rozhodnutí MPSV o určení rozhodce rozklad (§ 152 a násl. a § 83 Správního řádu). Rozklad jen proti odůvodnění rozhodnutí je nepřijatelný. Účastníci řízení se mohou vzdát práva na podání rozkladu (§ 81 odst. 2 Správního řádu) a pokud tak učiní všichni účastníci řízení, nabude toho rozhodnutí právní moci dříve (§ 152 odst. 4 a § 91 odst. 4 Správního řádu). Řízení před rozhodcem může být zahájeno až po nabytí právní moci rozhodnutí o určení rozhodce.

Řízení před rozhodcem je zahájeno dle ustanovení § 13 odst. 1 věta druhá ZKV přijetím žádosti rozhodcem nebo dle ustanovení § 13 odst. 2 in fine ZKV doručením rozhodnutí o určení rozhodci. Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví okamžik zahájení řízení v druhém případě jako „doručení rozhodnutí rozhodci“. Vzhledem k tomu, že ale rozhodnutí o určení rozhodce musí nabýt právní moci podle ustanovení správního řádu, je dikce ZKV podobně jako v případě zahájení řízení před zprostředkovatelem přinejmenším zavádějící.

5.3.4 Osoba rozhodce

Postavením rozhodce dle Zákona o kolektivním vyjednávání se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu IV. ÚS 402/01 ze dne 29. srpna 2001. Ačkoli meritum sporu je v současné době již překonané, protože stěžovatelka opírala svoji stížnost zejména o dnes již novelizované ustanovení § 14 odst. 2 ZKV, část tohoto rozhodnutí má význam i dnes.

Ústavní soud se totiž v nálezu vyjádřil k postavení rozhodce, když uzavřel že *„rozhodce podle zákona o kolektivním vyjednávání naplňuje kvalifikační podmínky ,orgánu veřejné moci‘ tak, jak je vymezován konstantní judikaturou Ústavního soudu. Veřejnou mocí se rozumí taková moc, která autoritativně rozhoduje o právech*

a povinnostech subjektů, ať již přímo nebo zprostředkovaně. Subjekt, o jehož právech nebo povinnostech rozhoduje orgán veřejné moci, není v rovnoprávném postavení s tímto orgánem a obsah rozhodnutí tohoto orgánu nezávisí od vůle subjektu. Institut ‚veřejné moci‘ je vnímán jako institut zahrnující přímou ‚moc státní‘ a dále ‚zbývající veřejnou moc‘. Státní mocí disponuje sám stát a zabezpečuje ji prostřednictvím svého zvláštního státního aparátu. Tzv. zbývající veřejná moc je v příslušném rozsahu svěřena subjektům nestátního charakteru ke správě veřejných záležitostí, je od státní moci v jistém smyslu odvozena a nemůže s ní být v rozporu. S veřejnou mocí přitom souvisí neoddělitelně nerovnost v postavení subjektů ve vztazích touto mocí ovládaných (srov. náleží Ústavního soudu ve věci sp. zn. I. ÚS 41/98, publikovaný ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 12, náleží č. 147).

Řečeno jinými slovy, postavení orgánu veřejné moci sui generis má i rozhodce podle zákona o kolektivním vyjednávání, neboť autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech subjektů (stran kolektivní smlouvy), které s ním nejsou v rovném postavení, obsah tohoto rozhodnutí nezávisí od vůle těchto subjektů, toto rozhodování je součástí pravomoci rozhodce zakotvené zákonem o kolektivním vyjednávání a účastenství v rozhodování před rozhodcem je nutnou podmínkou pro rozhodování sporů těchto subjektů ve věci plnění závazků z kolektivní smlouvy.“

Subjekty, o jejichž právech a povinnostech rozhodce rozhoduje, tedy smluvní strany, s rozhodcem nejsou v rovnocenném postavení, jeho rozhodnutí je na vůli smluvních stran nezávislé. I z tohoto důvodu již nemůže funkci rozhodce vykonávat „kdokoli“, ale pouze omezený okruh osob.

Rozhodcem může být dle ustanovení § 13 odst. 3 ZKV pouze „fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem.“

ZKV tedy na rozdíl od osoby zprostředkovatele vylučuje možnost, aby rozhodcem byla právnická osoba. Od účinnosti Novelly ZKV pak rozhodcem může teoreticky být i zahraniční fyzická osoba, když ze zákona byla odstraněna podmínka občanství.

Vyhláška MPSV rozšiřuje požadavky na výkon funkce rozhodce stejným způsobem, jako je tomu v případě zprostředkovatele, přidává však některé další.

Rozhodce se musí dle ustanovení § 3 odst. 2 cit. vyhlášky především podrobit ověření svých odborných znalostí, zejména z pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti.

Ověření odborných znalostí budoucího rozhodce provádí podle § 4 Vyhlášky MPSV zvláštní komise, ustavená ministrem práce a sociálních věcí, přičemž tak činí zpravidla osobním pohovorem. Ověření odborných znalostí je opakováno každé tři roky. Na rozhodce dopadají podobná pravidla pro ukončení jejich funkce (§ 5 Vyhlášky MPSV), jako je tomu u zprostředkovatelů, navíc samozřejmě funkce rozhodce končí také neabsolvováním nebo neúspěšným absolvováním ověření odborných znalostí.

Ustanovení § 13 odst. 4 ZKV navíc stanoví pravidlo zákazu výkonu funkce rozhodce osobě, která ve stejném sporu vystupovala jako zprostředkovatel. Jde o pravidlo praktické, protože mnohé osoby jsou do příslušných seznamů zapisovány zároveň jako zprostředkovatelé i rozhodci.

Vzhledem k tomu, že ZKV spoléhá při úpravě procesu získávání rozhodce na dohodu smluvních stran, popřípadě na rozhodnutí MPSV, nejsou vysloveny některé předpoklady pro spravedlivé řízení před rozhodcem, které například vyplývají z úpravy Zákona o rozhodčím řízení.⁵² Obecně by se ale dle mého názoru tato pravidla i v řízení před rozhodcem podle ZKV uplatnit měla.

Údaje o zapsaných rozhodcích jsou obdobně jako u zprostředkovatelů uvedeny na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, aby byly k dispozici široké veřejnosti. Vzhledem k možnosti vybírat rozhodce pouze z tohoto seznamu, tedy osoby více či méně prověřené, se riziko špatné volby snižuje. Smluvní strany by nicméně při volbě měly postupovat s rozmyslem. To, zda je rozhodce dostatečně kvalifikovaný ve vztahu k projednávané materii, či zda spravedlivě rozhodne spor, se může ukázat až v průběhu samotného řízení nebo dokonce až po rozhodnutí sporu. O kvalitách dané osoby je dobré se proto vždy s předstihem co nejvíce informovat. Kritériem pro výběr může být například i vzdělání, pověst, jazykové znalosti, příslušnost k určité zájmové skupině.

⁵² Např. ustanovení § 6, 8, 10, 11 ZRŘ.

Při výběru literatury⁵³ doporučuje zaměřit se na několik základních otázek:

- bude se jednat o právníka nebo experta na kolektivní vyjednávání z jiného oboru,
- věk rozhodce,
- míra zkušeností,
- půjde o osobu časově vytíženou nebo osobu „s prázdným diářem“,
- prakticky zaměřený člověk nebo teoretik.

Významným zdrojem jsou pak při získávání informací o rozhodci:

- knihy a články v případě, že rozhodce publikuje – z publikací lze vyčíst způsob uvažování konkrétního kandidáta nebo jeho názory na určitý okruh otázek,
- veřejně dostupné informace, jimiž může být výše uvedený seznam vedený MPSV nebo internet obecně,
- důležité jsou při výběru také neoficiální zdroje – např. osobní zkušenosti jiných subjektů, jejichž spor rozhodce řešil,
- osobní kontakt s kandidátem.

Výše uvedený proces je důležitý nejen pro výběr samotného kandidáta, ale hlavně pro samotný průběh řízení před rozhodcem a jeho výsledek. Skutečnost, že rozhodce při rozhodování uplatní svoji autoritu, hluboké vědomosti a zkušenosti a rozhodne spor na základě svého nejlepšího svědomí a vědomí, totiž v některých případech může pomoci překonat hořkost porážky smluvní straně, která ve sporu neuspěla.

5.3.5 Průběh řízení před rozhodcem

Celé řízení před rozhodcem je neformální a není vesměs vázáno procesními pravidly. Ačkoli nelze na proces tohoto řízení přímo aplikovat ustanovení občanského soudního řádu, může rozhodce postupovat analogicky podle některých jeho ustanovení. Jako příhodná se zejména jeví ustanovení o soudním řízení v prvním stupni. Na rozdíl od soudu však nemá rozhodce k dispozici žádné donucovací prostředky, takže nemá možnost např. nechat předvést svědka nebo donutit zaměstnavatele k předložení

⁵³ POPOV, Simeon. *Osoba rozhodce*. Bulletin advokacie. 2006, 6, s. 36-38. Dostupný také z WWW: <<http://www.cak.cz/files/855/BA0606.pdf>>. ISSN 1210-6348 (str. 36).

požadovaných dokladů. Rozhodce by především měl vycházet ze skutečného stavu věci, který by si měl ověřit. V řízení před rozhodcem se také podobně jako v civilním řízení uplatňuje zásada dispoziční. Až do vydání rozhodnutí mohou strany sporu od svého stanoviska ustoupit, mohou samy uzavřít kolektivní smlouvu, popř. splnit sporný závazek ze smlouvy.

I pro řízení před rozhodcem je stanovena povinnost smluvních stran a rozhodce poskytovat si vzájemné požadovanou součinnost.⁵⁴ Vzájemná komunikace mezi stranami a rozhodcem je velmi důležitá, aby rozhodce dokázal spor správně rozhodnout.

5.3.6 Odměna rozhodce a náklady řízení

Náklady řízení před rozhodcem hradí dle ustanovení § 13 odst. 7 ZKV stát, konkrétně Ministerstvo práce a sociálních věcí. Podrobnosti výpočtu nákladů řízení stanoví Vyhláška MF tak, že odměna rozhodce je dle ustanovení § 4 Vyhlášky MF stanovena fixní částkou 2.000,- Kč a odměna rozhodce ustanovením § 2 Vyhlášky MF ve výši 10.000,- Kč (resp. 5.000,- Kč v případě opakovaného řízení po zrušení rozhodnutí Krajským soudem). Rozhodci dále náleží náhrada cestovních výdajů podle aktuální vyhlášky o cestovních náhradách.⁵⁵

5.3.7 Výsledek řízení před rozhodcem

Rozhodce je povinen rozhodnout spor (bez ohledu na jeho obtížnost) a písemně rozhodnutí sdělit smluvním stranám do patnácti dnů od zahájení sporu, což mu ukládá ustanovení § 13 odst. 5 ZKV. Zákon dále stanoví, že rozhodce rozhodne v mezích návrhů smluvních stran. Rozhodce tedy nemá podobně jako například soud pravomoc k tomu, aby překročil petit sporu vymezený stranami.

Při řízení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je doručením rozhodnutí stranám předmětná kolektivní smlouva uzavřena.⁵⁶ V případě, že je doručeno stranám v různé dny, tak samozřejmě doručením časově pozdějším.

Strany nemají v tomto případě možnost opravného prostředku, což zejména v případě, že se na osobě rozhodce strany neshodly, není v souladu se smluvní volností

⁵⁴ Ustanovení § 13 odst. 1 věta poslední ZKV.

⁵⁵ V současné době je to vyhláška MPSV č. 462/2009 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot.

⁵⁶ Opět upozorňuji, že popisovaný případ je výjimkou z pravidla, že kolektivní smlouva musí být dle ustanovení § 27 odst. 2 Zákoníku práce uzavřena písemně a podpisy obou stran musejí být na téže listině.

stran. Alespoň minimální konsens obou stran je přítom z hlediska následného plnění uzavřené kolektivní smlouvy extrémně důležitý. „Poražená“ smluvní strana, které byl obsah kolektivní smlouvy vnucen, a to navíc rozhodcem, se kterým pro řešení sporu nesouhlasila, bude mít jistě ke kolektivní smlouvě plnou řadu výhrad.

Kolektivní smlouva je uzavřena jako celek jednak v rozsahu nesporných závazků dohodnutých ve vzájemných návrzích stran dle § 8 ZKV a jednak v rozsahu sporných ustanovení, jejichž znění je obsaženo v rozhodnutí rozhodce.

Ve sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy rozhoduje rozhodce o tom, zda a jak je povinná smluvní strana závazek splnit. Podle okolností může rozhodce rozhodnout o nové lhůtě plnění, případně o tom, že plnění je nemožné.

Obsahové náležitosti rozhodnutí rozhodce upravuje § 10 Vyhlášky MPSV jako:

- přesné označení smluvních stran,
- skutečnosti, o kterých se nemohou smluvní strany dohodnout,
- názor zprostředkovatele na posuzovanou konfliktní situaci,
- odůvodnění, ve kterém zprostředkovatel osvětlí důvody pohnutky, které ho vedly k zformulování konkrétního návrhu na řešení sporu,
- datum,
- jméno a podpis.

5.3.8 Přezkum rozhodnutí o plnění závazku z kolektivní smlouvy

Probíhalo-li řízení ve sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy, mají strany možnost podat do patnácti dnů opravný prostředek (návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce⁵⁷) ke krajskému soudu. Příslušným je dle ustanovení § 14 odst. 2 věty druhé krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní stran, proti které návrh směřuje.

Soud jedná podle ustanovení občanského soudního řádu o řízení v prvním stupni. Krajský soud má možnost usnesením rozhodnutí rozhodce potvrdit, změnit nebo zrušit. Proti tomuto usnesení však dle § 14 odst. 2 poslední věta není přípustné odvolání, ani obnova řízení.⁵⁸

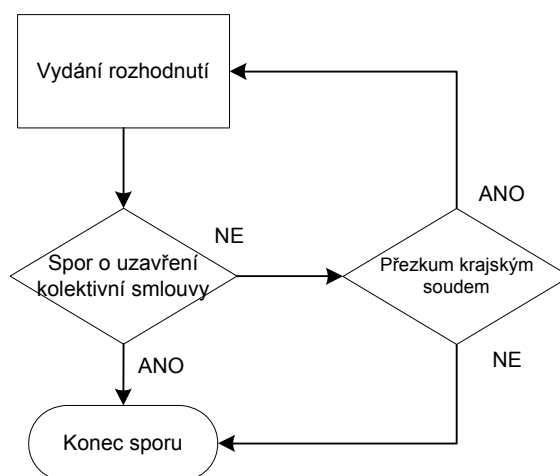
⁵⁷ Postup soudu je zřejmě odvislý od návrhu stran. V případě návrhu na zrušení soud nemůže rozhodčí nález změnit a naopak.

⁵⁸ Přípustné by bylo za určitých podmínek zřejmě dovolání, případně ústavní stížnost.

Původně soud rozhodoval na základě kasačního principu. Soud rozhodnutí rozhodce buď potvrdil, nebo zrušil pro rozpor se zákonem. Neměl možnost je změnit.

Současný apelační princip vzbuzuje pochybnost v literatuře.⁵⁹ Za předpokladu, že krajský soud změní rozhodnutí rozhodce, nejen že takový postup vzbuzuje z důvodu nemožnosti opravného prostředku pochybnost o ústavnosti z pohledu dodržení práva na spravedlivý proces. V takovém případě totiž navíc do specifického procesu (upraveného zvláštním procesním předpisem, rozhodovaným zvláštním orgánem) a přímo do meritorního řešení sporu, vstupuje moc soudní. Pokud by toto byl skutečně záměr zákonodárce, pak je otázkou, proč rozhodování sporu z kolektivní sporů rovnou neumožňuje před soudem.

Jestliže krajský soud rozhodnutí rozhodce zruší, vrací se věc zpět k novému projednání témuž rozhodci. Ten je ve svém novém rozhodování vázán právním názorem krajského soudu. Zásada návratu věci témuž rozhodci však není bezvýjimečná. Nesouhlasí-li alespoň jedna ze stran sporu s tím, aby věc byla vrácena témuž rozhodci, nebo není-li to možné z jiných vážných důvodů, odkazuje ZKV na postup podle ustanovení § 13 odst. 2, tedy určení rozhodce rozhodnutím MPSV.



Obrázek 5 – schéma přezkumného řízení

Nebyl-li podán ve stanovené lhůtě návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce, zamítl-li soud tento návrh, nebo řízení bylo z nějakého důvodu zastaveno, nabude rozhodnutí právní moci a stává se závazným. Je rovněž vykonatelné, stejně jako

⁵⁹ HRABCOVÁ, Dana; GALVAS, Milan; PRUNNER, Pavel. *Sociální dialog: Vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9 (str. 76).

rozhodnutí soudu. K výkonu rozhodnutí je pak příslušný obecný soud povinného, tedy okresní soud v místě jeho sídla. Nejčastěji výkon takového rozhodnutí v praxi nemůže probíhat jinak, než vynucováním plnění závazků z kolektivní smlouvy ukládáním pokut neplnící straně.

5.4 Stávka nebo výlučka jako řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Dnes platí zásada, že pokud nedojde 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 stávka/výlučka.

Dle mého názoru by však tento postup měl přicházet v úvahu až jako ten nejkrajnější možný prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. V řadách odborné veřejnosti se objevují názory,⁶⁰ že by měla být do úpravy Zákona o kolektivním vyjednávání *de lege ferenda* přidána obligatorní povinnost, aby smluvní strany absolvovaly ještě před tím, než dojde k vyhlášení stávky/výluky, řízení před rozhodcem.⁶¹ Zákon by měl v takovém případě pamatovat i na situace, kdy řízení před rozhodcem skončí neúspěchem a připustit legálnost stávky/výluky v případech:

- pokud rozhodce nevydá své rozhodnutí ve sporu do 15 dnů ode dne zahájení řízení;
- pokud rozhodnutí rozhodce nebude v mezích návrhů smluvních stran.

Ačkoli se plně neztotožňuji s názorem, že *„je vždy lepší kolektivní smlouva uzavřená s přispěním zprostředkovatele či rozhodce, než nátlakové řešení v podobě stávky“*⁶², souhlasím s autorem, že využití stávky/výluky při řešení sporu může vést nejen k dlouhodobému porušení sociálního dialogu mezi smluvními stranami, jež znemožní uzavření kolektivní smlouvy, ale povede i ke vzniku škod. Následné škody mohou být i tak rozsáhlé, že mohou vyústit v likvidaci samotného zaměstnavatele. Výjimkou nejsou také škody postihující celou ekonomiku státu v případech, kdy by spor o uzavření kolektivní smlouvy takto řešili strategické podniky.

⁶⁰ CUC, Radek. *Kolektivní spory a možnosti jejich řešení: Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy*. Práce a mzda. 2009, 10, s. 11-12. ISSN 0032-6208 (str. 11).

⁶¹ Připomínám, že podle současné právní úpravy platí zásada, že jakmile smluvní strany učiní úkon směřující k řízení před rozhodcem, ztrácí dle ZKV možnost vyhlásit stávku/výlučku.

⁶² CUC, Radek. *Kolektivní spory a možnosti jejich řešení: Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy*. Práce a mzda. 2009, 10, s. 11-12. ISSN 0032-6208 (str. 11)

6 Závěr

Účelem právní úpravy kolektivních smluv, jakož i kolektivního vyjednávání je zejména zajištění sociálního smíru a utvoření mechanismu průběžné vzájemné sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Zúčastněné strany přisuzují dle mého názoru kolektivnímu vyjednávání nemalou váhu. Zaměstnavatelé se k němu staví jako k prostředku, který pomáhá nemalou měrou formovat kladný postoj zaměstnanců k vytyčeným cílům a realizace podnikatelských záměrů, odbory naopak prostřednictvím uzavřených dohod zajišťují zájmy zaměstnanců a jejich prosazování.

Ačkoli se v právním postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích stále projevuje jistý vliv minulosti, kdy odbory měly v politickém systému zcela jinou roli, a i proto je odborová organizovanost v České republice relativně nízká, jsem přesvědčen, že se sociální dialog i v našich podmínkách stává pomalu ale jistě nedílnou součástí pracovněprávních vztahů a rozhodování o pracovněprávních podmínkách. Především dnes, v době globální finanční a od ní odvozené hospodářské krize, se tak sociální dialog stává zásadním nástrojem pro minimalizování dopadů této krize a rovněž prostředkem, který se může podstatnou měrou podílet na odstranění jejích negativních důsledků.

V ideálním případě je výsledkem jednání mezi smluvními stranami vyřešený spor o plnění závazku nebo oboustranně akceptovatelná kolektivní smlouva, která ztělesňuje vyvážený poměr dohodnutých práv a povinností zaměstnavatelů a odborových organizací. Smluvní strany musí mít při tvorbě kolektivních smluv na paměti, že jejich hlavním cílem je konkretizovat a doplňovat, případně i rozšiřovat ustanovení právních norem dle požadavků a možností smluvních stran tak, aby kolektivní smlouva plnila zamýšlené cíle. Správný proto není relativně běžný postup, kdy se součástí kolektivní smlouvy stávají bezmyšlenkovitě okopírovaná ustanovení právních norem nebo nic neříkající proklamativní klauzule, vytvářející pouze jakési zdání odbornosti a významnosti tohoto dokumentu. Tato ustanovení totiž působí kontraproduktivně, neboť kolektivní smlouvě ubírají na přehlednosti a ve výsledku také na její prestiži.

Jak pevně věřím, stala se tato práce přehledným výkladem pojmu kolektivního vyjednávání v jeho užším smyslu a řešení sporů z tohoto vyjednávání vyplývajících, a že jsem tedy splnil úkol, který jsem si stanovil v úvodu této práce. V souvislosti se studiem zpracovávané problematiky a s přihlédnutím k výše naznačené důležitosti sociálního dialogu obecně, jsem však nucen zdůraznit, že platná právní úprava není ani zdaleka dokonalá a při aplikaci právních předpisů týkajících se kolektivních smluv a kolektivních sporů se vyskytuje řada otázek. Odpovědi na některé z nich lze nalézt přímým výkladem textu pracovněprávních předpisů. Objevují se však i takové otázky, jejichž řešení není zdaleka jednoznačné, a které tak nabízejí mnoho témat k diskusi. I proto jsem ve své práci nastínil některé aplikační problémy související s problematikou řešení kolektivních sporů, zejména pak ty, které mohou činit v praxi značné problémy, a proto si zaslouží zvýšenou pozornost.

7 Seznam použité literatury

Monografie:

- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 612 s. ISBN 978-80-7400-186-4.;
- HENDRYCH, Dušan, a kol. *Právní slovník*. 3., podstatně rozšířené vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. 1488 s. ISBN 978-80-7400-059-1.;
- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.;
- HŮRKA, Petr, a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem*. Praha: Anag, 2008. 944 s. ISBN 978-80-7263-481-1.;
- GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 131 s. ISBN 80-210-1054-1.;
- HRABCOVÁ, Dana; GALVAS, Milan; PRUNNER, Pavel. *Sociální dialog: Vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9.;
- HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: GRADA Publishing a.s., 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.;
- RABAN, Přemysl. *Alternativní řešení sporů, arbitráž a rozhodci v České a Slovenské republice a zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2004. 768 s. ISBN 80-7179-873-8.;

Odborné články:

- BĚHOUNEK, Tomáš. *Mediace v civilním řízení*. Právní rozhledy. 2004, 19, s. 713 a násl. ISSN 1210-6410.;
- CUC, Radek. *Kolektivní spory a možnosti jejich řešení: Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy*. Práce a mzda. 2009, 10, s. 11-12. ISSN 0032-6208.;
- ČELADNÍK, Filip. *Opomíjená mediace v občanských a obchodních věcech*. Právní rádce. 2010, 2, s. 11-13. ISSN 1210-4817.;

-
- DOLEŽALOVÁ, Martina; LEYNSEELE, Patrick van; PUTTE, Florence van de. *Mediace jako doplněk (či alternativa?) soudního procesu*. Bulletin advokacie. 2002, 8, s. 30 a násl. Dostupný také z WWW: <http://www.cak.cz/files/182/BA_02_08.pdf>;
 - DOLEŽALOVÁ, Martina. *Mediace*. Bulletin advokacie. 2001, 2, s. 44 a násl. Dostupný také z WWW: <http://www.cak.cz/files/181/BA_01_02.pdf>;
 - HEJDA, Jan. *Alternativní řešení sporů*. Právní rádce. 2005, 5, s. 4-8. ISSN 1210-4817.;
 - JÍLKOVÁ, Renata. *Alternativní způsoby řešení sporů. Proč mediace?*. Bulletin advokacie. 2002, 10, s. 69.;
 - KLEIN, Bohuslav. *Přednosti rozhodčího řízení*. Právní rádce. 1999, 9, s. 13 a násl. ISSN 1210-4817.;
 - KNOBLOCHOVÁ, Věra. *Alternativní způsob řešení sporů: porovnání soudního smíru a mediace*. Právník. 2000, 9, s. 857 a násl. ISSN 0231-6625.
 - KORBEL, František. *Mediace v netrestních věcech*. Právní rozhledy. 2009, 24, s. 2 a násl. ISSN 1210-6410.;
 - LISSE, Luděk. *Arbitrabilita v pracovněprávních sporech*. Obchodní právo. 2008, 2, s. 2-18. ISSN 1210-8278.;
 - MÄHLEROVÁ, Gisela. *Urovnání sporu - věc advokátů: Mediace*. Právní rozhledy. 1997, 10, s. 519 a násl. ISSN 1210-6410.;
 - NOVOTNÁ, Věra. *Řešení konfliktů a sporů mediací*. Právní rádce. 2003, 11, s. 20 a násl. ISSN 1210-4817.;
 - PECHA, Richard. *K právní povaze rozhodčích nálezů*. Bulletin advokacie. 2003, 5, s. 41-45.;
 - POPOV, Simeon. *Osoba rozhodce*. Bulletin advokacie. 2006, 6, s. 36-38. Dostupný také z WWW: <<http://www.cak.cz/files/855/BA0606.pdf>>. ISSN 1210-6348.;
 - RŮŽIČKA, Květoslav. *K otázce právní povahy rozhodčího řízení*. Bulletin advokacie. 2003, 5, s. 32 a násl. Dostupný také z WWW: <http://www.cak.cz/files/183/BA_03_05.pdf>;

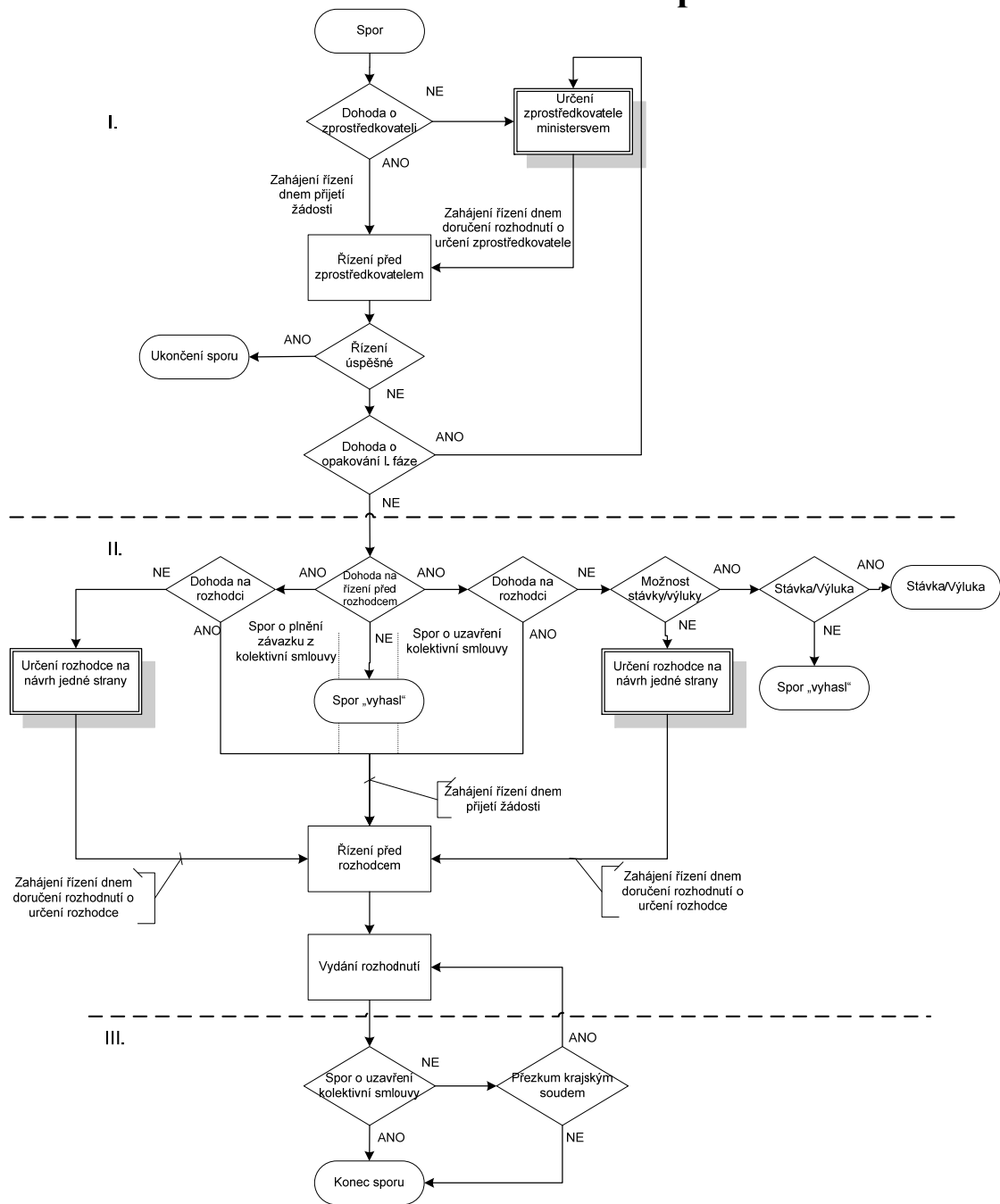
-
- RŮŽIČKA, Květoslav. *Osoba rozhodce v rozhodčím řízení*. Právní rádce. 1998, 8, s. 5 a násl. ISSN 1210-4817.;
 - SCHULZ, Jaroslav. *Líc a rub kolektivního vyjednávání*. Právní rádce. 2000, 2, s. 24. ISSN 1213-7693.;
 - UHLÍŘ, Aleš. *Lze rozšířit využívání rozhodčího řízení*. Právní rádce. 2000, 3, s. 36 a násl. ISSN 1210-4817.;
 - VANTUCH, Pavel. *K osobě rozhodce*. Ekonom. 1995, 27, s. 54 a násl. ISSN 1210-0714.;
 - VOŇKOVÁ, Jiřina. *Postavení mediace v české společnosti*. Právo a rodina. 2001, 10, s. 1 a násl. ISSN 1212-866X.;
 - VOZÁBOVÁ, Eva. *Způsoby řešení kolektivních sporů - řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem*. Práce a mzda. 2007, 10, s. 45-49. ISSN 0032-6208.;
 - ZOULÍK, František. *Mediace jako alternativa soudního sporu*. Bulletin advokacie. 2001, 8, s. 28 a násl. Dostupný také z WWW: <http://www.cak.cz/files/181/BA_01_08.pdf>.;

8 Seznam obrázků

Obrázek 1 – způsoby řešení kolektivních sporů	34
Obrázek 2 – fáze řešení kolektivních sporů.....	38
Obrázek 3 – schéma řízení před zprostředkovatelem	41
Obrázek 4 – schéma řízení před zprostředkovatelem	52
Obrázek 5 – schéma přezkumného řízení	61

9 Přílohy

Příloha č. 1 – schéma řešení kolektivních sporů



Abstract - Alternative Collective Dispute Resolution (mediation and arbitration)

The goal of my thesis is to describe and analyze the methods of resolution of collective disputes arising between the partners of a social dialog in execution of collective agreements and in the fulfillment of the respective obligations. Acting Czech legislation regulates the proceedings before a mediator and an arbitration procedure. The very fact that such topic complies the two areas of law in which I am interested was one of the main motives for my selection of this topic as my diploma thesis.

My thesis is composed of six chapters, each of them dealing with different aspects of topic mentioned above. Introductory chapter one, which puts the reader into the problematic questions and defines basic terminology used in thesis is followed by Chapter Two dealing with general conception of collective Labor law and its classification in Labor law system. This chapter also contains examination of relevant Czech legislation.

Aim of Chapter Three is to describe the terminology of Collective Labor-law relationships, their parties and subject. Chapter is subdivided into three parts. Part One looks at trade unions, Part Two describes tasks of employer in Collective relationship. Part Three illustrates subject of this relationships.

Chapter Four concentrates on Collective Agreement, its types and procedure of collective bargaining.

Most extensive part of my diploma thesis is Chapter Five, which is dealing with Collective Disputes and their resolution. Chapter is subdivided into parts, which step by step analyze the proceedings before mediator and arbitration procedure. Each part is filled in with practical recommendation for successful and affective running of these procedures.

Conclusions are drawn in Chapter Six. Together with final conclusions this chapter contains reflections and critique of acting Czech legislation.

The list of the key words: Collective bargaining, Mediation, Conciliation, Arbitration procedure

Seznam klíčových slov: Kolektivní vyjednávání, Mediace, Zprostředkování, Rozhodčí řízení