

**Univerzita Karlova v Praze**

**Právnická fakulta**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Diplomová práce**


**KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ**

**Konzultantka: JUDr. Věra Štangová**

**Zpracovala: Karolina Šimerková**

**Květen 2006**

Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala zcela samostatně, pouze s použitím uvedené literatury.

  
Karolina Šimerková

## **OBSAH:**

**strana**

<b>ÚVOD</b>	1
<b>1. GENEZE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V EVROPĚ A NA NAŠEM ÚZEMÍ</b>	3
1.1. Historický vývoj kolektivního vyjednávání od vzniku do současnosti	3
1.2. Vývoj kolektivního vyjednávání na našem území od počátku 90. let minulého století do současnosti	11
<b>2. SOCIÁLNÍ DIALOG</b>	14
2.1. Pojem, základní principy a právní úprava sociálního dialogu	14
2.2. Formy sociálního dialogu	17
2.3. Sociální dialog na regionální úrovni	19
2.4. Sociální dialog na našem území ve vztahu k Evropské unii	20
2.5. Možnosti rozvoje sociálního dialogu	21
<b>3. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V ČR</b>	22
3.1. Pojem kolektivního pracovního práva	22
3.2. Pojem a proces kolektivního vyjednávání	23
3.3. Tripartita	26
3.4. Strany kolektivního vyjednávání	33
3.5. Zástupci zaměstnanců	35
3.5.1. Odbory	36
3.5.2. Rady zaměstnanců	42
3.5.3. Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	43
3.6. Zástupci zaměstnavatelů – organizace zaměstnavatelů	44
3.7. Politická a finanční nezávislost odborů a organizací zaměstnavatelů	46

3.8.	Stát	47
3.9.	Omezování kolektivního vyjednávání v České republice	48
<b>4.</b>	<b>KOLEKTIVNÍ SMLOUVY</b>	<b>50</b>
4.1.	Pojem a základní charakteristika kolektivních smluv	50
4.2.	Druhy kolektivních smluv	52
4.2.1.	Podnikové kolektivní smlouvy	52
4.2.2.	Kolektivní smlouvy vyššího stupně	54
4.2.3.	Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně	55
4.2.4.	Kolektivní smlouvy v oblasti státní správy	57
4.3.	Vzájemné vztahy mezi kolektivními smlouvami	58
4.4.	Subjekty kolektivních smluv	59
4.5.	Postup při uzavírání kolektivních smluv	61
4.6.	Obsah kolektivních smluv	62
4.7.	Platnost a účinnost kolektivních smluv	66
4.8.	Uložení a seznámení se s obsahem kolektivní smlouvy	68
4.9.	Plnění závazků a přechod práv a povinností z kolektivních smluv	69
4.10.	Omezení v uzavírání kolektivních smluv	70
<b>5.</b>	<b>KOLEKTIVNÍ SPORY</b>	<b>71</b>
5.1.	Řešení kolektivních sporů zprostředkovatelem	72
5.2.	Řešení kolektivních sporů rozhodcem	73
5.3.	Stávka a výluka	75
<b>6.</b>	<b>MEZINÁRODNÍ ASPEKTY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ</b>	<b>79</b>
6.1.	Mezinárodní organizace práce a její úmluvy	79
6.2.	Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v evropském kontextu	81
6.2.1.	Význam a rozvoj sociálního dialogu na evropské úrovni	81

6.2.2. Úloha Komise evropských společenství při podpoře sociálního dialogu	85
<b>7. PŘEDPOKLÁDANÁ REKODIFIKACE PRACOVNÍHO PRÁVA A JEJÍ DOPAD NA ÚPRAVU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ</b>	86
<b>ZÁVĚR</b>	88
<b>PŘÍLOHY Č. 1 - 4</b>	
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b>	
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b>	

## Ú V O D

Význam sociálního dialogu a zvláště institutu kolektivního vyjednávání, jako jedné z jeho nejdůležitějších forem, je v moderní, sociálně vyspělé společnosti již zcela nezpochybnitelný. Na evropské úrovni, kde byly principy sociálního dialogu poprvé komplexně definovány v polovině 80. let, se nejedná o pojem nikterak nový. Od té doby prošel značným vývojem, a to jak z hlediska kvantitativního, tak především kvalitativního. Evropští sociální partneři dospěli k přijetí stovek společných dokumentů, přinášejících významné závazky a doporučení svým národním členům a přispívajících ke zvyšování společných standardů v pracovněprávní oblasti.

Poněkud jiná situace byla u nás, kde díky předchozímu politickému vývoji sociální dialog, jakožto komunikace mezi rovnocennými partnery (státem, zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů), nemohl být plnohodnotně prakticky využíván a rozvíjen, byť formálně existoval. Pokud jde o zastupování zaměstnanců, působila sice v zemi jednotná odborová organizace, existovaly i odvětvové odborové struktury, ale činnost odborů byla řízena z politického centra a odbory nehrály a ani nemohly hrát roli skutečného sociálního partnera v sociálním dialogu. V období po roce 1989, kdy došlo k zásadní společensko politické změně, prošel sociální dialog v České republice složitým vývojem, který pokračuje do současnosti. Spolu s ekonomickými a sociálními reformami se vytvořil nový prostor pro sociální partnerství, kolektivní vyjednávání a další instituty tvořící sociální dialog a jeho vzrůstající význam byl pak ještě umocněn právě vývojem na evropské úrovni.

Sociální dialog je nejvýznamnějším způsobem uplatňování kolektivního pracovního práva. Lze říci, že je jím každé jednání mezi subjekty kolektivního pracovního práva, které se dotýká otázek práce, pracovních a mzdových podmínek. To platí i pro otázky upravené

kogentními právními normami. I tam je možné jednat např. o způsobu aplikace práv, pokud to zákon výslovně nevyklučuje. Tomu nasvědčuje i úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154 z roku 1981 o kolektivním vyjednávání, která charakterizuje kolektivní vyjednávání (potažmo sociální dialog) jako veškerá jednání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na straně jedné, a jednou či více organizacemi zaměstnanců na straně druhé, za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci a organizacemi zaměstnavatelů organizacemi zaměstnanců.

V našich podmínkách se tento dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli projevuje především v podobě kolektivního vyjednávání. Vztah mezi zaměstnanci a zaměstnavateli však lépe vystihuje právě pojem sociální dialog, neboť je širší a kolektivní vyjednávání je jen jednou z jeho částí, i když jednou z nejpodstatnějších. Na rozdíl od kolektivního vyjednávání sociální dialog definuje proces a jeho účastníky, nikoliv jen cíle nebo výsledky. Někteří autoři zabývající se touto problematikou nevnímají rozdíl mezi pojmy „sociální dialog“ a „kolektivní vyjednávání“ jako významný a používají je v podstatě totožně, já se však k tomuto názoru nepřikláním. Domnívám se, že je nutné oba pojmy odlišit, neboť sociální dialog je pojem širší, zahrnující v sobě i mnoho dalších institutů a aktivit, než jen kolektivní vyjednávání.

Ve své práci bych se chtěla věnovat právě této důležité součásti sociálního dialogu. Pro zasazení dané problematiky do kontextu však ve druhé kapitole stručně pojednám i o institutu sociálního dialogu jako celku. Nakolik je tato problematika významná a aktuální si lze uvědomit i vzhledem k frekvenci s jakou se o ní hovoří v médiích, jak širokého okruhu lidí se dotýká a v neposlední řadě, kolik legislativních změn a legislativně velmi zajímavých problémů je s ní aktuálně spojeno. I těmi bych se chtěla ve své práci zabývat, vysvětlit

jejich podstatu a zmínit se o možnostech řešení. Všechny tyto důvody mě vedly k rozhodnutí, zvolit si jako téma své diplomové práce právě kolektivní vyjednávání.

Ráda bych se pokusila o systematický a ucelený přehled dosavadního vývoje v této oblasti a především o, pokud možno, přínosný rozbor platné právní úpravy u nás, ale i v evropském měřítku. Jedná se o problematiku nejen velmi zajímavou a rozsáhlou, ale i složitou.

Svou práci rozdělím do úvodu, sedmi kapitol a závěru. V první kapitole pojednám o vzniku a vývoji kolektivního vyjednávání v Evropě a na našem území, ve druhé kapitole o pojmu a úpravě sociálního dialogu. Ve třetí, čtvrté a páté kapitole se budu věnovat platné právní úpravě kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv a kolektivních sporů v České republice. V šesté kapitole nastíním úpravu a vývoj sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v mezinárodním a evropském kontextu, a v sedmé kapitole se pokusím přiblížit změny, které by přinesl pro oblast kolektivního vyjednávání nový zákoník práce.

## **1. GENEZE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V EVROPĚ A NA NAŠEM ÚZEMÍ**

### **1.1. Historický vývoj kolektivního vyjednávání od vzniku do současnosti**

Autorství pojmu kolektivní vyjednávání je připisováno paní Beatrice Webbové, která jej poprvé použila v roce 1891 ve své knize „The Cooperative Movement in Great Britain“ (Družstevní hnutí ve Velké Británii). Dnes je tento termín užíván především



v anglosaských zemích, na evropském kontinentu je kladen důraz především na výsledek procesu kolektivního vyjednávání, tedy na kolektivní smlouvu samotnou. Toto pojetí je však poněkud zužující, protože cíle a výsledky kolektivního vyjednávání mohou být různé a kolektivní smlouva je jen jedním z nich. Pojem kolektivní vyjednávání pochází z konce 19. století, ale institut jako takový byl využíván již mnohem dříve. Jeho vznik nelze přesně časově ohraničit, neboť hájení skupinových i individuálních zájmů provází lidstvo již od jeho vzniku a všechna jednání a snahy o nalezení shody mezi jednotlivými stranami, často následující po bouřích či stávkách, byly již prvotní formou kolektivního vyjednávání. Lze tedy říci, že jeho počátky vedou až hluboko do starověku, k jednáním mezi svobodnými řemeslníky a jejich svobodnými zaměstnanci, do středověku k vyjednávání tovaryšů s cechy řemeslníků, k bouřím dělníků v manufakturách a stávkám zaměstnanců v pozdějším období až do současnosti.

Moderní formy kolektivního vyjednávání se zpravidla spojují s ekonomickými, technologickými a sociálními změnami, které jsou dnes souhrnně označovány jako průmyslová revoluce. Poprvé se začaly projevovat ve Velké Británii od 2. poloviny 18. století (spolu s ní i v Austrálii, Novém Zélandu, Kanadě a USA), v Německu a v rakouských zemích pak od první třetiny 19. století. Ve Francii se začala, na základě zkušeností z individuálních pracovních smluv, vyvíjet praxe právní úpravy pracovněprávních vztahů pomocí normativních kolektivních (hromadných) pracovních smluv od 2. poloviny 19. století, zvláště pak po uzavření tzv. Matignonských dohod z června 1936.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Blíže: Kostečka, J., *Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva*, *Právní praxe, časopis české justice*, č. 1/1995, s. 3-4

Rozmach průmyslové výroby a s ním spojené sociální důsledky - zejména stěhování lidí za prací a existenční nejistota - vedly ke sdružování a kolektivnímu odporu dělníků, kteří se tímto způsobem bránili radikálním změnám v organizaci práce, požadavkům na zvyšování kvalifikace, zavádění nových technologií, důsledků rostoucí konkurence na trhu práce atd. Začaly tak vznikat dělnické spolky a později odborové organizace, stojící v opozici proti zaměstnavatelům i státu, které se kolektivně domáhaly u svých zaměstnavatelů lepších podmínek práce a ochrany zdraví, zabezpečení v nemoci a při úrazech, stanovení maximální pracovní doby, minimální mzdy apod. Mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli začalo docházet k různým jednáním, jejichž hlavním cílem bylo uzavření dohod (hromadných pracovních smluv), vymezujících pracovní vztahy mezi nimi navzájem.

První dělnické organizace měly různorodé programy od vzdělávání a sociální výpomoci v nemoci, stáří a nezaměstnanosti až po určitý druh regulace počtu kvalifikovaných dělníků v jednotlivých odvětvích na pracovním trhu. Již tehdy byla nejdůležitějším tématem úprava pracovních podmínek a mezd, ale formulace požadavků byla ještě velmi nesystematická a spíše nárazová. Postupně tyto spolky začaly podporovat dělníky i v době stávek proti zaměstnavatelům.

Také samotné kolektivní vyjednávání mělo v počátcích velmi nesourodý obsah i proces. Tam, kde převládali nekvalifikovaní dělníci, upřednostňovali zaměstnavatelé ještě dlouho jednostranné určování pracovních podmínek z jejich strany v jednotlivých pracovních (služebních) smlouvách a aktivitám dělníků nebyli příliš nakloněni. Ve většině případů ale byli zaměstnavatelé spíše v obranné pozici, neboť organizace zaměstnanců se projevovaly agresivněji a zaměstnavatelé se tak hlavně bránili jejich nátlakům. Záhy tak i oni začali vytvářet sdružení na ochranu svých společných zájmů proti dělnickým organizacím, později i pro vyjednávání s nimi.

Odpor zaměstnavatelů k vyjednávání s dělníky byl dlouhou dobu nepřímo podporován i státem, který se řídil principy ekonomického liberalismu a nechtěl se vměšovat do oblastí, které považoval za výlučnou doménu stran pracovního poměru. I legislativa a soudy dávaly tehdy přednost individuálním pracovním poměrům před kolektivními ujednáními.

Na našem území byly první pokusy o založení solidárnostní zaměstnanecké organizace zaznamenány na počátku 19. století v souvislosti s bouřemi tiskařů, typografů a textilních dělníků v Praze a na severu Čech. I zde se jednalo především o organizace kvalifikovaných dělníků, které navazovaly na tovaryšské spolky, působící na našem území již od 15. století. Po revoluci v roce 1848 bylo sdružování dělníků zakázáno a existovaly jen osvětové či svépomocné spolky.

Teprve po uvolnění, v šedesátých a sedmdesátých letech 19. století, kdy došlo k obnovení koaličního práva, se začaly znovu zakládat dělnické spolky a vzápětí i odborové organizace, členěné podle profesí, odvětví a politických hnutí. V bývalém Rakousku-Uhersku, a tedy i na našem území, přinesla zakotvení koaliční svobody tzv. Prosincová ústava z roku 1867 a následná úprava právního řádu (zrušení ustanovení trestního zákoníku, která zakazovala sdružení pod hrozbou sankce, zákonem č. 43/1870). Uznání koaliční svobody bylo pro rozvoj kolektivního vyjednávání klíčové.

Jak uvádí J. Kostečka: „V zemích tržního hospodářství je celkem všeobecně uznáváno, že stejně jako je přípustná úprava vzájemných práv a povinností vyplývajících ze zaměstnání individuální pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, musí být přípustná a stejně závazná i úprava těchto práv a povinností hromadnou, kolektivní smlouvou buď nejprve mezi jedním zaměstnavatelem a představiteli jeho zaměstnanců (odbory),

později mezi svazy zaměstnavatelů v týchž nebo obdobných oborech a odvětvích na straně jedné a jim odpovídajícími odborovými organizacemi (jejich federacemi) na straně druhé. K tomu však mohlo dojít teprve tehdy, když byla právem uznána svoboda koaliční, tzn. svoboda sdružovat se a vytvářet organizace (koalice) k ochraně a prosazování společných ekonomických a sociálních (tedy především profesionálních) zájmů”.<sup>2</sup>

K výraznému rozvoji kolektivního vyjednávání přispěla i změna postoje státu k tomuto institutu. V jednotlivých zemích byly přijaty zvláštní zákony, popř. jiné právní předpisy, upravující určité zásady o platnosti, rozsahu a závaznosti hromadných pracovních smluv, o povinnosti jejich registrace či možnostech rozšíření jejich účinnosti. V předmnichovském Československu se jednalo o vládní nařízení č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních, v Německu byl přijat zákon o tarifních smlouvách (zde jsou kolektivní smlouvy označovány jako tarifní) a ve Francii byla jejich úprava ponechána jako součást zákoníku práce.

Od dvacátých let minulého století se začalo výrazně rozvíjet uzavírání kolektivních a tarifních smluv, které se ukázaly jako optimální základ k řešení sociálních problémů tržního hospodářství v průmyslově vyspělých zemích s demokratickými formami vlády. V mnohých evropských zemích se tak postupně stávaly rozhodujícím nástrojem ke sjednávání podmínek práce a odměňování nad rámec zákonných úprav. Dělo se tak pro jednotlivá odvětví, nikoli generálně.

Obsahem těchto smluv byla úprava mzdových a pracovních podmínek a uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podnikateli nebo jejich zájmovými sdruženími. Kolektivní smlouvy upravovaly podmínky nezaručené zákonodárstvím, příp. přinášely zlepšení těchto podmínek oproti

<sup>2</sup> Blíže: Kostečka, J., *Kolektivní smlouva jako autonomní právtvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené*, *Právník*, 10-11/1996

podmínkám stanoveným zákony. Právně byly uznány za závazné nejprve pro určité skupiny zaměstnanců, později obecně. Jejich závaznost spočívala v tom, že individuální pracovní smlouvou nesměly být sjednávány pracovní nebo mzdové podmínky pro zaměstnance méně příznivé, než stanovila kolektivní smlouva, zatímco výhodnější ujednání byla přípustná.

Kolektivní pracovní smlouvy nabyly v tomto období značného významu i na našem území (období tzv. první Československé republiky). Dokladem toho je i skutečnost, že Československo patřilo k prvním evropským zemím, které zavedly minimální mzdu, pracovní soudy či podnikové rady.

Významný český civilista Jan Krčmář např. v době před druhou světovou válkou (1936) ve své práci uvedl, že se již stalo zvykem dohodnout podmínky pracovních smluv v určitých obvodech nebo oborech práce smlouvou hromadnou (kolektivní), a že zaměstnavatel nebo organizace zaměstnavatelů se předem domluví s organizací zaměstnanců na určitém obsahu individuálních smluv pracovních, které mají být později uzavřeny.

Již při založení Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) v rámci sjednávání Versailleské mírové smlouvy v roce 1919 se vycházelo z přesvědčení, že právní úpravy v oblasti práce mohou být dostatečně účinné a dodržovány oběma sociálními partnery (zaměstnavateli i zaměstnanci) jen pokud se tito sociální partneři zúčastní jejich tvorby. Z tohoto poznání pak vyplynulo i tripartitní složení celé MOP, na jejíž činnosti se rovnou měrou podílejí vlády a představitelé zaměstnavatelů a zaměstnanců z členských států MOP. Jedná se zejména o oblast přijímání úmluv a doporučení. Z těchto úmluv i dalších mezinárodních dokumentů také vyplývá skutečnost, že právní úprava prováděná kolektivními smlouvami je považována za rovnocennou s právními úpravami státní legislativy, a že je přímo počítáno s transformováním jednotlivých ustanovení úmluv do

vnitrostátních právních systémů nejen zákonodárstvím, ale i kolektivními smlouvami. To vše za podmínky, že tato ustanovení jsou smlouvami či jinými prostředky vztažena na převážnou většinu pracovníků, kterých se týkají. Dnes mohou být stejným způsobem transformovány do vnitrostátního práva členských států Evropské Unie i její direktivy, jak to výslovně připouští ustanovení čl. 2 Dohody jedenácti členských států o sociální politice, přijaté jako součást Maastrichtské smlouvy. Totéž platí o ustanoveních Evropské sociální charty. (blíže k Mezinárodní organizaci práce viz. 6. kapitola)

K potlačení úlohy kolektivního vyjednávání a normativní funkce kolektivních smluv došlo na přechodnou dobu v zemích s totalitními režimy (fašismus, komunismus), zatímco v demokratických státech se kolektivní vyjednávání dále rozvíjelo. Po druhé světové válce navázalo kolektivní vyjednávání v evropských zemích na svou předválečnou tradici a stalo se opět základní metodou pro stanovení pravidel v pracovních vztazích. Jeho význam dokládá i skutečnost, že již dle mnohých tehdejších úprav byl zaměstnavatel povinen vztáhnout působení kolektivní smlouvy i na dělníky, kteří nebyli členy odborové organizace.

Zásahy státu do kolektivního vyjednávání se ale v jednotlivých státech velmi lišily. Rozdíly v úpravě byly znatelné především ve srovnání americké a evropské legislativy. Například v severní Americe byla tato problematika v šedesátých letech minulého století upravována právními předpisy jen v nezbytném rozsahu, zbytek zajišťovaly kolektivní smlouvy. V evropských státech bylo naopak zákony podrobně upravováno i to, co již bylo obsahem kolektivních smluv. Postupně však došlo ke sjednocování obou koncepcí, k čemuž přispěly i akty Rady Evropy a Evropských společenství (dále jen ES).

V sedmdesátých a osmdesátých letech minulého století se vývoj v jednotlivých evropských zemích sice odlišoval (v závislosti na tom, nakolik legislativa určité země kolektivnímu vyjednávání přála či

nikoli), ale všude nakonec vedl k závěru, že kolektivní vyjednávání plní v pracovněprávních vztazích nenahraditelnou úlohu a také k formulaci jeho základních pozitivních vlastností, kterými jsou flexibilita, rovnost stran, účast zaměstnanců na řízení, konstruktivnost procesu, stabilita a efektivnost při řešení sociálních problémů.

Vysoká flexibilita kolektivního vyjednávání umožňuje řešit určitou sociální situaci v daném okamžiku, za přítomnosti a respektování zájmů jednotlivých sociálních partnerů, a to účinněji než cestou legislativy, justice či státní správy. Kolektivní vyjednávání také respektuje rozdíly úrovně vně i uvnitř státu, mezi jednotlivými odvětvími, soukromým a veřejným sektorem atd.

Dřívější vývoj dokládá, že kolektivní vyjednávání patří k nejefektivnějším způsobům, jak zabezpečit sociální spravedlnost a spravedlivé zacházení v zaměstnání při respektování dosažené ekonomické, sociální a kulturní úrovně země. I ve své nejprimitivnější podobě otevírá některé kategorie pracovních podmínek bilaterálnímu rozhodování místo dosavadního unilaterálního přikazování. Zavedlo tak demokratickou praxi do hierarchicky strukturovaných vztahů v průmyslových i neprůmyslových organizacích. Dnes obecně respektovaný rozsah sociálního konsensu v pracovněprávní oblasti je výsledkem mnoha desetiletí vývoje, v němž se konflikty a nesouhlas střídaly s dohodami a kompromisy.

Kolektivní vyjednávání poskytuje také procedurální pravidla umožňující, aby si obě strany mohly předložit vzájemně své návrhy s přihlédnutím k možnostem strany druhé. Kolektivní vyjednávání nezaručuje výsledek, ale je to proces umožňující sblížení a objasnění si navzájem svých postojů. Samo o sobě má tedy význam i tehdy, není-li završeno uzavřením kolektivní smlouvy. Důležitá je také stabilita, kterou kolektivní vyjednávání nesporně přináší, protože smluvní strany jistě snáze dodržují podmínky, na nichž se vzájemně

dohodly, což přispívá k sociálnímu smíru a celkové stabilitě ve společnosti.

Co se týče ostatních zemí, můžeme v posledních desetiletích pozorovat především v členských zemích EU, ale i v mimoevropských zemích (zejména USA, Kanada a Austrálie) posun od dřívějšího spíše konfrontačního vyjednávání mezi odboráři a podnikateli k hledání konsensuálních východisek a k sociálnímu partnerství v podmínkách tržní ekonomiky, což zpravidla vede k uzavření kolektivní smlouvy a tím i k udržení sociálního smíru. V legislativě většiny členských zemí EU se rozlišuje mezi právem zástupců zaměstnanců na kolektivní vyjednávání (to je svěřeno odborům) a právem zaměstnanců na informace a projednání (příslušejícím též jiným orgánům než těm, které vyjednávají o pracovních a mzdových podmínkách). Úprava postavení těchto orgánů včetně rozsahu jejich spolurozhodovacího práva je v jednotlivých zemích rozdílná.<sup>3</sup>

## **1.2. Vývoj kolektivního vyjednávání na našem území od počátku 90. let minulého století do současnosti**

V rámci společenskopolitických změn po listopadu 1989 došlo u nás, v souvislosti s přechodem k pluralitní společnosti založené na tržním hospodářství, ke zcela nové situaci i v oblasti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako jeho nedílné součásti. Vznikly organizace zaměstnavatelů a dříve „postátněné“ odbory se transformovaly do pozice, která je jim vlastní, tedy do role představitele a obhájce zájmů pracujících. Nové organizace již vznikly zcela nezávisle na státu, jehož funkce a postavení v oblasti tvorby, aplikace a realizace pracovních vztahů se výrazně změnila.

---

<sup>3</sup> Blíže: Bělina, M. a kol., *Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání*, C.H. Beck, Praha, 2004



Dvě klíčová základní práva – svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání byla uzákoněna v souladu se základními úmluvami MOP bezprostředně po roce 1989. Ústavním základem se stala Listina základních práv a svobod, vyhlášená usnesením ČNR pod č. 2/1993 Sb. (dále jen LPS), která ve svém článku 27 odst. 1 až 3, dává každému právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, a která tak doplňuje hospodářská, sociální a kulturní práva občanů a vytváří transformační mechanismus pro působení mezinárodních dokumentů o tripartitě a kolektivním vyjednávání v našem právním řádu.

V tomto období byl přijat zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, později novelizovaný zákonem č. 300/1990 Sb., který upravil vznik odborových organizací i organizací zaměstnavatelů a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen KolVZ), který upravuje procesní otázky kolektivního vyjednávání a podmínky, za nichž lze kolektivní smlouvu uzavřít. Důležitým krokem k odborové pluralitě bylo přijetí zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, a který stanovil, že je nepřípustné omezovat počet odborových organizací, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku či v odvětví. Ke změně postavení odborů přispěla i novelizace zákoníku práce zákonem č. 3/1991 Sb. (dále jen ZPr) a přijetí zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Dnes je tento zákon nahrazen novým zákonem č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZZ).

Nově zakládané odvětvové organizace zaměstnavatelů se postupně sdružily do dvou celostátně působících zaměstnavatelských centrál – Svazu průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Príznačným pro rozvoj v prvních porevolučních letech byla všeobecná vůle provést společenské změny a celospolečenský

konsensus o tom, že vládou prováděné reformy jsou správnou cestou k celkové transformaci země. To se týkalo jak politiků, tak představitelů nově se ustavujících nebo reformujících se sdružení sociálních partnerů. Proto bylo možné v krátkém čase provést řadu zásadních změn bez společenských konfliktů v podmínkách sociálního smíru. Právě časně ustavení svobodných a nezávislých zaměstnaneckých a zaměstnavatelských organizací a vytvoření tripartitní Rady hospodářské a sociální dohody (dále jen RHSD) pomohly překonat nejobtížnější období ekonomických reforem a vyhnout se větší sociální krizi. Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni se stalo důležitou součástí tzv. průmyslových vztahů a kolektivní smlouvy začaly reálně nahrazovat nebo doplňovat ochranu, kterou zaměstnancům zajišťoval ZPr a další právní předpisy. Tento výsledek byl připisován i vznikajícímu tripartitnímu vyjednávání. V roce 1990 byla ustavena nová tripartitní instituce, Rada hospodářské a sociální dohody (dále RHSD), která se brzy stala důležitým diskusním a jednacím fórem, na němž byla projednávána hlavní reformní opatření.

Po volbách v roce 1992 došlo k potlačení role tripartity a ke stagnaci kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni. Vztah vlády k tripartitním jednáním se zlepšil teprve v roce 1997 v souvislosti s ekonomickou krizí, a zejména po výměně vlád na počátku roku 1998. Nová vláda zahájila své působení výraznou podporou tripartity i dalších forem sociálního dialogu. Sociální partneři se začali podílet v mnohem větší míře na legislativním procesu a tento stav trvá víceméně až do současnosti. Lze tedy říci, že rozvoj sociálního dialogu nebyl po roce 1989 rovnoměrný a ovlivňovaly ho významně především změny v přístupech jednotlivých vlád.

Stále existuje široké pole působnosti pro rozvoj a zdokonalení sociálního dialogu, a to zejména v oblasti přijímání a uplatňování nových právních úprav. V mnoha případech (na podnikové úrovni)

také bohužel stále dochází k závažnému porušování základních práv zaměstnanců. I nadále nejsou možnosti kolektivního vyjednávání plně využity. Počet zaměstnanců, na něž se vztahují kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen KSVS) se sice v posledních letech zvýšil, ale z větší části pouze v důsledku vládou prováděného rozšiřování závaznosti těchto smluv na další zaměstnavatele. Je zde také řada důležitých otázek, které se zatím nestaly běžnou součástí kolektivního vyjednávání, ani sociálního dialogu jako celku.

Významným - z hlediska sociálního dialogu - bylo období před přistoupením České republiky k Evropské unii (dále jen EU). Předmětem hlavního zájmu sociálních partnerů přitom byly oblasti sociální politiky, zaměstnanosti a svobodného pohybu osob. Pro účely jednání o těchto otázkách byl vytvořen zvláštní tripartitně složený pracovní tým RHSD pro Evropskou integraci, který se touto problematikou zabýval souběžně s vládními orgány. Všechna významná opatření související se vstupem České republiky do EU, která se dotýkala zájmů zaměstnanců, byla projednávána v tomto pracovním týmu.

## **2. SOCIÁLNÍ DIALOG**

### **2.1. Pojem, základní principy a právní úprava sociálního dialogu**

Sociální dialog je nejvýznamnějším způsobem uplatňování kolektivního pracovního práva. Je příležitostí k výměně názorů a vytváří předpoklady ke sbližování stanovisek zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří tak mohou lépe pochopit své potřeby, možnosti a problémy.

Hlavním cílem sociálního dialogu je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují věcné i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu a celkově definovat vztah mezi stranami tohoto procesu. Sociální dialog má tedy dva hlavní úkoly – udržovat sociální mír a upravovat podmínky výkonu práce. Oba úkoly se přitom navzájem podmiňují.

České pracovní právo doposud neobsahuje ucelenou úpravu sociálního dialogu. Určité principy jsou obsaženy v ZPr (§ 20), zákoně č. 120/1990 Sb. a v KolVZ. Posledně jmenovaný zákon sám vymezuje svou působnost v § 1, z něhož vyplývá, že se vztahuje pouze na kolektivní vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Na jiné právní vztahy kolektivního vyjednávání (tvořící součást sociálního dialogu) jej tedy použít nelze.

Všechny vztahy kolektivního vyjednávání se mimo jiné musejí řídit obecnými zásadami, vyjádřenými v LPS, generálními klauzulemi ZPr (vyjádřenými v § 1 a § 7), úmluvami MOP (pokud byly Českou republikou ratifikovány a publikovány), pracovněprávními zvyklostmi, které se projeví především v podobě zachování pravidel dobrých mravů apod. Jeho existenci podporují také články 138 a 139 Smlouvy o založení ES. Článek 138 stanoví, že strany mají podporovat konzultace mezi sociálními partnery. Článek 139 upravuje možnost uzavírání dohod mezi sociálními partnery a proceduru jejich implementace. (viz. blíže k úpravě sociálního dialogu v EU v 6. kapitole)

V sociálním dialogu se uplatňují především tyto principy:

- vyjednat lze o všech otázkách práce, nejen o těch, o kterých to stanoví výslovně normy pracovního práva (sám ZPr vytváří sociálnímu dialogu široký prostor tím, že v § 18 stanoví právní povinnost zaměstnavatele projednat s příslušným odborovým orgánem

řadu otázek a informovat jej o některých otázkách.<sup>4</sup> V některých paragrafech naopak ZPr výslovně požaduje sociální dialog mimo úpravu v kolektivních smlouvách, např. v § 19 o přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (popř. sociálního fondu), v § 22 odst. 2 o kontrole nad dodržováním pracovněprávních předpisů či v § 136 o kontrole nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další případy jsou stanoveny v prováděcích právních předpisech, zejména v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí ZPr. Okruh projednávaných otázek může rozšířit i samotná kolektivní smlouva. Obecně se zde do určité míry uplatňuje i zásada obsažená v LPS (čl. 2 odst. 3), podle níž „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Z toho lze dovodit, že v oblasti pracovních a mzdových podmínek neexistuje problém, o němž by nemohl být veden na určité úrovni sociální dialog;

- sociální dialog lze vést vždy, za všech okolností (mnohdy nemůže zcela odstranit konflikty, ale může výrazně přispět k tomu, aby nepřerostly do stadia právního sporu)

- jednání je neformální (tj. obecně závaznými právními předpisy nejsou stanovena žádná procedurální ani obsahová pravidla, snad jen s výjimkou KolVZ v oblasti uzavírání kolektivních smluv)

- účastníci jsou si vzájemně rovni (žádný z účastníků nemůže druhému právními prostředky vnutit svou vůli). S uplatněním zásady rovnosti bezprostředně souvisí i respektování právního principu, že strany musí dodržovat sjednané podmínky, a to po dobu, kterou si sjednaly (pacta sunt servanda);

---

<sup>4</sup> Srov. Kubínková, M. a kol., Zákoník práce a další aktuální pracovněprávní předpisy, Soudy, Praha, 2004

## 2.2. Formy sociálního dialogu

Sociální dialog se v České republice uskutečňuje jednak na základě právních předpisů, a jednak na základě právem neregulovaných dohod a nejrůznějších forem jednání mezi sociálními partnery, ale i s jinými občanskými sdruženími, profesními komorami apod. Jak už jsem se výše zmínila, právní úprava sociálního dialogu, resp. jedné z jeho forem, představuje KolVZ a pokud jde o jeho hmotněprávní obsah, též některá ustanovení ZPr a dalších právních předpisů. Odehrává se především formou kolektivního vyjednávání, a to na několika úrovních. Nejvyšší úroveň představuje tripartitní jednání mezi vrcholovými organizacemi odborů a zaměstnavatelů a vládou, dalším stupněm je odvětvový sociální dialog mezi odvětvovými odborovými strukturami (odborovými svazy) a organizacemi zaměstnavatelů a konečně nejběžnějším typem sociálního dialogu je komunikace sociálních partnerů na úrovni podniku. Je třeba ale zmínit i další formy sociálního dialogu, které nejsou u nás právně regulované. Mezi ty patří především spolupráce státu a sociálních partnerů při přípravě pracovněprávní a sociální legislativy, uskutečňovaná prostřednictvím tzv. „kulatých stolů“ nebo sociálních konferencí.

### Sociální konference

V roce 1998 začala vláda využívat některé nové formy sociálního dialogu na celostátní úrovni s cílem zapojit do přípravy koncepcí a právních úprav v oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, pracovněprávní ochrany apod. co nejširší okruh veřejnosti, zejména nestátních (neziskových) organizací, občanských iniciativ a nezávislých odborníků. Takovou platformou umožňující

účast dalších subjektů při formování a realizaci sociální politiky státu se stala zejména sociální konference, která poskytla možnost účasti na sociálním dialogu zejména těm, kteří neměli možnost účastnit se jednání RHSD. Koordinační a organizační roli pro aktivity rozvíjené v rámci Sociální konference převzalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a její práce se zúčastňují na principu dobrovolnosti i instituce a jednotlivci přizvaní ministrem práce a sociálních věcí, které lze vedle zástupců státu rozdělit do tří skupin:

- představitelé občanské veřejnosti zastupující různé skupiny občanů – klientů veřejných sociálních služeb, např. sdružení zdravotně postižených občanů;
- představitelé institucí veřejného, soukromého i občanského sektoru, podílející se na realizaci veřejných sociálních služeb, např. nadací, obecních úřadů, odborů i sdružení zaměstnavatelů;
- představitelé odborných kruhů, zejména vysokých škol a výzkumných ústavů;

Posláním sociálních konferencí je především diskuse o připravovaných rozhodnutích vlády a Parlamentu České republiky, o institucionálních reformách a reformách financování v sociální oblasti i o jejich promítnutí do legislativy. Jednání nejsou formalizovaná a jejich cílem není uzavření konkrétních dohod, ale projednání daného problému s reprezentativním okruhem subjektů a nalezení průchodného řešení.

#### „Kulaté stoly“

Jinou formu sociálního dialogu představuje spolupráce státu a sociálních partnerů při přípravě pracovněprávní legislativy uskutečňovaná prostřednictvím „kulatých stolů“. Jde o jednání

svolávaná příslušným ministerstvem, které je předkladatelem nové právní úpravy, jichž se účastní nejen zástupci sociálních partnerů, ale i poslanci Parlamentu ČR, zástupci soudů, advokacie a experti z praxe. Tato forma se velmi dobře osvědčila např. v roce 1999 při přípravě novely ZPr. Smyslem „kulatých stolů“ je především využití odborného potenciálu co nejširšího okruhu zainteresovaných odborníků z oblasti pracovního práva a jejich získání k podpoře připravovaného návrhu zákona v zájmu jeho schválení v Parlamentu ČR.

Za určitou formu sociálního dialogu lze považovat i činnost ad hoc vytvářených pracovních skupin a komisí na půdě Parlamentu ČR k projednání některých závažných právních otázek, popř. i možnost zástupců veřejnosti vystoupit na jednáních výborů obou komor Parlamentu ČR.

### **2.3. Sociální dialog na regionální úrovni**

Sociální dialog se v posledních zhruba deseti letech rozvíjí i na regionální úrovni. Hlavními oblastmi diskuse jsou zde regionální otázky, především vysoká míra nezaměstnanosti v určitých regionech v důsledku strukturálních změn. Příklady institucionální podoby sociálního dialogu na regionální úrovni jsou zejména Rada hospodářské a sociální dohody Ostravského kraje (severní Morava), Hospodářská a sociální rada Mostecká, Hospodářská a sociální rada Sokolovska a Hospodářská a sociální rada Chomutovska (severozápadní Čechy).

V případě Rady hospodářské a sociální dohody Ostravského kraje se jedná o společný dohodovací a iniciativní orgán veřejné správy, zaměstnavatelů a odborů pro tripartitní vyjednávání s cílem



dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje Ostravského kraje. Rada se zaměřuje především na nejdůležitější problémy, které jsou předmětem společného zájmu v oblasti zaměstnanosti a vytváření nových pracovních příležitostí, pracovněprávních a sociálních otázek občanů apod. Jejím posláním je rovněž řešit závažné problémy v uvedených oblastech, dohodovat rozpory mezi partnery a dosahovat tak udržení sociálního smíru.

Hospodářská a sociální rada Mostecká vznikla naopak jako právnická osoba, občanské sdružení, podle zákona č. 83/1990 Sb., v platném znění. Jeho úkolem je podporovat rozvoj regionu v rámci působnosti kraje a svoji činnost koordinovat s příslušnými krajskými orgány. Rada vyvíjí zejména iniciativní a koordinační činnost směřující k dosažení vyšší ekonomické a sociální úrovně regionu, vypracovává různé návrhy řešení palčivých otázek i další dokumenty.

#### **2.4. Sociální dialog na našem území ve vztahu k Evropské unii**

Po vstupu ČR do EU došlo k zapojení do činnosti komunitárních orgánů, které působí v oblasti sociálního dialogu. Česká republika je zastoupena např. v Poradních výborech Komise ES, podle potřeby také ve Stálém výboru pro zaměstnanost.

Ve většině členských států EU je sociální dialog důležitým nástrojem řešení společenských konfliktů. Vhodná řešení jsou dosahována vlivem argumentů obou stran – zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jestliže ekonomické a technologické procesy přinášejí rapidní změny, vzrůstá potřeba nacházet nové flexibilní modely práce. V tomto procesu je sociální dialog využíván jako způsob nalézání kompromisů, aby výkon práce probíhal hladce a zaměstnanci měli bezpečná a zároveň atraktivní zaměstnání. V členských státech EU, které mají vysokou úroveň ekonomické

prosperity a vzdělávání, je sociální dialog zásadním prvkem systému blahobytu.

Na národní úrovni jsou sociální partneři zapojeni do tripartitních institucí s cílem dohodnout se na strategiích společenských změn, jako např. na rozvoji národních plánů postupu pro zaměstnanost.

Na odvětvové úrovni jsou zaměstnavatelské organizace a odborové svazy zapojeny do nezávislého kolektivního vyjednávání s cílem stanovit specifické podmínky, které vyhovují výrobním procesům určitého odvětví. V některých členských zemích je kolektivní vyjednávání podporováno státními institucemi v případě, že se strany nedohodnou nebo v případě, že dohoda má být rozšířena na neorganizované oblasti průmyslu. Z důvodu hledání možností větší flexibility na pracovním trhu nechávají odvětvové (v našem pojetí „vyšší“) kolektivní smlouvy většinou velký prostor pro stanovení detailních podmínek na úrovni podniků. Zde se zastupující orgány zaměstnanců účastní vyjednávání s vedením rozhodování o mzdách a dalších pracovních podmínkách.

## **2.5. Možnosti rozvoje sociálního dialogu**

Jak jsem se již zmínila v první kapitole své práce, je nutné sociální dialog dále rozvíjet a zkvalitňovat, dnes již nejen na národní úrovni, ale i v evropském kontextu. Tato problematika je velmi obsáhlá, proto zde uvedu jen některé z možných návrhů. Jedná se např. o vytvoření lepšího legislativního rámce pro kolektivní vyjednávání na všech úrovních a rozšíření možnosti doplňovat legislativu (tj. zákonnou úpravu) kolektivními smlouvami, podporu činnosti sociálních partnerů (např. prostřednictvím daňových úlev), posílení vazby mezi jednotlivými úrovněmi sociálního dialogu,

posílení sociálního dialogu na vyšší úrovni (včetně rozšiřování závaznosti KSVS), zlepšení informovanosti v oblasti sociálního dialogu i u širší veřejnosti, opětovné přistoupení k uzavírání generálních dohod na půdě tripartity (viz. 3. kapitola, bod 3.3.) a stanovování tak obecného rámce ekonomického a sociálního rozvoje společně se sociálními partnery, dobudování struktury sociálního dialogu i ve veřejném sektoru, pomoc podnikům (i středním a malým) s rozvíjením struktur pro spolupráci v rámci sociálního dialogu, řešení problematiky včleňování dceřiných společností zahraničních firem do sociálního dialogu na našem území, zlepšení vynucovacího systému ohledně závazků plynoucích z kolektivních smluv, spolupráci na dalším rozvoji regionálního sociálního dialogu atd.

### **3. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V ČR**

#### **3.1. Pojem kolektivního pracovního práva**

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují tři základní oblasti. Jedná se o individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti.<sup>5</sup> Kolektivní pracovní právo upravuje kolektivní pracovní vztahy (v zahraničí označované jako průmyslové vztahy), tj. vztahy mezi orgány, které zastupují kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli, popř. sdruženími zaměstnavatelů, jejichž hlavním cílem je úprava pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

Kolektivní pracovní právo zahrnuje i soubor norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních

<sup>5</sup> Podrobněji k tomu Bělina, M. a kol., 2. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2004, str. 3 a násl.

pracovních vztahů obsažených obvykle v kolektivních smlouvách. Tyto normy tedy nevyplývají z veřejné moci, ale jsou tvořeny na základě dohod skupin jednotlivců a zákon jim poskytuje právní sílu.

V kolektivním právu můžeme, stejně jako v individuálním, rozlišovat smluvní část (právo kolektivní smlouvy), kterou řadíme do soukromého práva, a dále tzv. ochranné právo, jež řadíme k právu veřejnému. Sem spadá ochrana zájmů kolektivu zaměstnanců a jejich participace na řešení důležitých otázek (pracovních a mzdových podmínek, ekonomické a finanční situace podniku, změny organizace práce, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.).

### **3.2. Pojem a proces kolektivního vyjednávání**

Kolektivní vyjednávání je dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru. V tomto procesu se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery. Jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu. Kolektivní vyjednávání se uskutečňuje v rozmanitých formách a zahrnuje nejen proces uzavírání formálních kolektivních smluv (podnikových či odvětvových), nýbrž také mnoho dalších stránek, které jsou považovány za součást sociálního dialogu. Taková jednání nejsou předmětem právní úpravy a v praxi se při nich postupuje podle procedurálních zvyklostí. Jeho cílem může být i ovlivnění legislativy, politického rozhodnutí atd.

Vedle klasického kolektivního vyjednávání vystupují sociální partneři na úrovni podniků i v pracovněprávních vztazích, které upravuje především zákoník práce, jako oprávnění odborů a tomu odpovídající povinnosti zaměstnavatele.

System a struktura právní úpravy kolektivního vyjednávání jsou obsaženy v různých legislativních rovinách. Základním a nejvýznamnějším pramenem práva jsou i v oblasti kolektivního vyjednávání ústavní zákony. Za nejdůležitější z nich je třeba považovat Ústavu České republiky. Podle článku 10 Ústavy jsou ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Patří mezi ně zejména Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. V nich jsou obsažena práva a svobody, které jsou výchozí pro postavení zaměstnanců i odborů v pracovním procesu.

Pramenem práva kolektivních pracovních vztahů v kolektivním vyjednávání jsou rovněž úmluvy MOP. K této oblasti mají nejužší vztah úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat (obě tyto úmluvy ratifikovala tehdejší ČSSR v roce 1964). Touto úmluvou se členské státy zavazují přijímat opatření podle vnitrostátních podmínek pro podporu co nejširšího rozvoje vyjednávání mezi zaměstnavateli či organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a organizacemi zaměstnanců na straně druhé, tak, aby podmínky zaměstnání byly upraveny prostřednictvím kolektivních smluv. V návaznosti na tuto úmluvu přijala MOP v roce 1971 úmluvu č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty. Tato úmluva byla Českou republikou ratifikována v roce 2000. Dalším významným dokumentem je úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání z roku 1981, kterou Česká republika dosud neratifikovala. A právě posledně jmenovaná úmluva kolektivní vyjednávání definuje takto: „Pro účely této úmluvy pojem kolektivního vyjednávání zahrnuje všechna jednání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více

organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na druhé straně za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek pro zaměstnání, úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi zaměstnanců.“

Součástí ústavního pořádku České republiky je LPS, ve které je obsaženo (v čl. 27) mj. právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Čl. 20 pak zaručuje obecně právo se sdružovat.

Právní úprava kolektivních pracovních vztahů v kolektivním vyjednávání je obsažena v hmotněprávních předpisech pracovního práva, zejména v zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisech a v předpisech procesněprávního charakteru, které stanoví postup při uzavírání kolektivních smluv, především v KolVZ. Proces uzavírání kolektivních smluv však reguluje jen v nezbytně nutném rozsahu a jejich obsah je v zásadě ponechán na vůli smluvních stran. Některé závazné principy jsou nicméně v tomto zákoně stanoveny, jako vyjádření společenského zájmu na udržení sociálního smíru, jehož je kolektivní vyjednávání hlavním nástrojem. Zákon dále upravuje postup při řešení kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy, příp. o její plnění. Z jeho ustanovení vyplývá, že i kolektivní spory jsou součástí (zvláštní a výjimečnou) kolektivního vyjednávání, včetně stávky či výluky.

Významné je ustanovení § 32 odst. 2 KolVZ, podle něhož se právní vztahy, na které dopadá tento zákon řídí ZPr, nestanoví-li KolVZ jinak. Oba předpisy se tedy doplňují. Zákon o kolektivním vyjednávání je pracovněprávním předpisem a vztahuje se proto pouze na ty fyzické a právnické osoby, které jsou účastníky pracovněprávních vztahů a jsou v tomto směru podřízeny ZPr. Nevztahuje se tak např. na příslušníky ozbrojených sil v činné službě,

občany zastávající veřejné funkce, které nevykonávají v pracovním poměru, prokuristy (pokud nejsou současně zaměstnanci) a orgány či členy orgánů obchodních společností a družstev.

Během vývoje byla nově formulována úloha státu v kolektivním vyjednávání. Ten může např. vymezit rozsah vyjednávání stanovením minimálních standardů pro pracovní podmínky či procesních pravidel. Případná součinnost státu na procesu kolektivního vyjednávání je zakotvena hned § 1 KolVZ a realizuje se především výkonem pravomoci státních orgánů při řešení kolektivních sporů a při rozšiřování závaznosti KSVS.

Kolektivní vyjednávání je u nás (stejně jako jinde v Evropě) nejvýznamnější formou účasti zaměstnanců na řízení podniků a institucí. Je účinnější než účast zástupců zaměstnanců ve správních nebo dozorčích radách či ve vedení podniků, kde mohou být vždy přehlasováni, ale přitom nesou spoluodpovědnost za rozhodnutí, se kterým se neztotožnili.

Kolektivní vyjednávání však samozřejmě není jedinou metodou pro stanovení podmínek zaměstnání nebo úpravu pracovních vztahů. Alternativou je individuální vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci předpisů pracovního práva nebo jednostranné vyhlášení pracovních podmínek zaměstnavatelem formou vnitropodnikového předpisu nebo pracovního řádu (pokud tyto předpisy dle zákona nemusí vydávat se souhlasem odborových organizací).

### **3.3. Tripartita**

Stejně jako sociální dialog, i tripartitní jednání je někdy mylně ztotožňováno s kolektivním vyjednáváním. Zásadní rozdíl mezi těmito institutami ale spočívá v tom, že kolektivní vyjednávání je vždy

dvoustranné (i když na obou smluvních stranách může společně vystupovat více subjektů) a je upraveno zákonem. Tripartita je v našich podmínkách vždy trojstranná a nemá přímou oporu v zákoně. Přesto však ovlivňuje kolektivní pracovní právo významným způsobem.

Obecně lze tripartitu charakterizovat jako trojstrannost, která je vymezena třemi subjekty – zaměstnanci (zastoupenými odbory), zaměstnavateli (zastoupenými sdružením zaměstnavatelů) a státem (zastoupeným vládou). Je to forma způsobu komunikace mezi těmito subjekty prostřednictvím orgánů složených ze zástupců tří subjektů. K tripartitním jednáním může docházet na různých úrovních od komunálních, přes regionální (popř. oborové – zdravotnictví) a celostátní až po mezinárodní.

Příkladem mezinárodního uplatnění principu tripartity je činnost orgánů MOP. Tripartitu podstatným způsobem institucionalizovala úmluva MOP č. 87 (1948), o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat. Konzultační procedury v tripartitních vztazích vyplývají také z úmluvy MOP č. 144 (1976) a z doporučení MOP č. 156. (viz. blíže 6. kapitola, 6.1. Mezinárodní organizace práce a její úmluvy)

Pro tripartitu je typické, že ne vždy jsou tyto vztahy upravovány právem. V České republice, jak jsem již zmínila, např. tripartita právem upravena není (na rozdíl od některých jiných zemí EU, kde je úprava tripartity součástí pracovněprávních předpisů) a také zde má jen velmi malou tradici. V dřívějších podmínkách výhradního státního monopolu zaměstnávání totiž nebylo možné ustavit jeden ze subjektů tripartity – zaměstnavatele, neboť stát a zaměstnavatelé splývali v jedno. Vláda tedy vystupovala ve dvojí roli, jako vláda a současně jako zaměstnavatel.

Právním základem pro vznik tripartity se stal až zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými



organizacemi a zaměstnavateli, a zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování, ve znění pozdějších předpisů. Tripartita byla institucionalizovaná jak na federální, tak na národních úrovních. Dne 3. 10. 1990 byla podepsána dohoda o zřízení RHSD ČSFR a do konce měsíce pak vznikly na základě podobných dohod i tripartitní orgány na úrovni jednotlivých republik. Její struktury se na nižší – regionální, místní úroveň nerozvinuly zejména proto, že do roku 2000 nebyla naplněna příslušná ustanovení Ústavy České republiky, týkající se územně správního členění státu. Zákony reagující na nové územně právní členění státu byly přijaty parlamentem v průběhu roku 2000. Odborové svazy sdružené v ČMKOS sice vytvořily dobrovolné regionální struktury – Regionální rady odborových svazů, avšak adekvátně těmto strukturám se současně plně nevytvořily struktury na straně zaměstnavatelů a státní správy či samosprávy. Sdružení zaměstnavatelů na regionální úrovni začala být vytvářena převážně až od roku 2001. Tam, kde již sociální dialog na regionální úrovni funguje (severočeský region), vyjednávají sociální partneři zejména o problémech týkajících se zaměstnanosti, rekvalifikačních programů, péče o zaměstnance, hromadné dopravy, ekologie apod.

Na federální, ale i národní úrovni obou republik tehdejší ČSFR se vytvořily tripartitní orgány jako společný, dobrovolný, dohodovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů. Vznik tripartitních orgánů, obsah a způsob jejich fungování nebyl a dosud není upraven zákonem, ani jiným právním předpisem, ale vychází z principu dobré vůle a dohody sociálních partnerů a vlády.

Pouze právní předpisy v oblasti zaměstnanosti umožňují, aby orgány státní správy na úseku zaměstnanosti - úřady práce - mohly ustavit poradní sbory, ve kterých mohou být zastoupeny odbory a zaměstnavatelé, a které se mohou vyjadřovat k problematice zaměstnanosti v konkrétním regionu.

## Rada hospodářské a sociální dohody (1990 – 1994)

První tripartitní orgán v rámci poválečného Československa byl vytvořen, jak už jsem konstatovala výše, v říjnu 1990 a nesl název Rada hospodářské a sociální dohody. Vznik tohoto orgánu, předmět činnosti a postavení jeho orgánů vyplývaly z dokumentů, na kterých se vláda, odbory a zaměstnavatelé dohodly. Rada si stanovila statut a jednací řád a sama si vytvořila předsednictvo, které rozhodovalo o programu jednání. Vybírala témata z programu vlády a legislativních prací, jež se staly předmětem konzultací. Jednalo se o zásadní otázky hospodářského a sociálního rozvoje, zejména jeho dlouhodobou koncepci, podmínky a opatření k rozvoji hospodářské soutěže, pracovněprávní vztahy a kolektivní vyjednávání, vývoj zaměstnanosti a trhu práce, vývoj příjmů a životních nákladů, péči o zdraví, bezpečnost při práci a životní prostředí, podmínky zabezpečení a rozvoje kulturní sféry a školství, koncepci rozvoje tripartity a její funkční zabezpečení, vazbu na mezinárodní úmluvy v projednávaných oblastech, kontakty s evropskými institucemi tripartitního dialogu a sjednávání generální dohody.

Posláním RHSD tak bylo formou sociálního dialogu usilovat o udržení sociálního smíru jako významného předpokladu úspěšné transformace ekonomiky na tržní hospodářství a tím i pozitivní vývoj životní úrovně občanů. Každoročně (až do roku 1994) byl uzavírán mezi vládou a sociálními partnery významný dokument, Generální dohoda, která stanovila závazky vlády, odborů a zaměstnavatelů zpravidla v nejvýznamnějších oblastech hospodářské a sociální politiky. Při RHSD byly také ustaveny stálé i dočasné pracovní skupiny s různým zaměřením a poradní funkcí.

I díky fungujícímu sociálnímu dialogu ve formě tripartity probíhala transformace ekonomiky bez vážnějších sociálních krizí a otřesů. Po parlamentních volbách v roce 1992 však bohužel došlo

k podstatnému zhoršení komunikace mezi vládou a sociálními partnery. Situace se vyhrotila v průběhu roku 1994 v souvislosti s reformou sociálního zabezpečení, kterou vláda odmítala s odbory projednat, a došlo tak ke krizi tripartitního sociálního dialogu. Tripartita přestala prakticky na více jak polovinu roku fungovat. Poté proběhla zdlouhavá jednání mezi sociálními partnery a vládou, zda činnost tripartity obnovit či nikoli, zda její role již není překonána apod. Vláda začala usilovat o přeměnu tripartity na bipartitu s odůvodněním, že transformační proces je v podstatě dokončen a role státu jako zaměstnavatele se výrazně zmenšila, a proto není důvod jejího dalšího setrvávání v tripartitě. Po četných jednáních bylo dosaženo zachování tripartity, i když v omezenější podobě.

#### Rada pro dialog sociálních partnerů (1995 - 1997)

V červnu 1995 byl ustaven nový tripartitní orgán – Rada pro dialog sociálních partnerů. Obsahové zaměření nové tripartity bylo zúženo a funkce nového orgánu tak spočívala především v konzultaci vybraných otázek společného zájmu s cílem usilovat o dohodu a dosáhnout tak zachování sociálního smíru.

Jednání nových tripartitních orgánů však postrádala konstruktivnost, řešení nastolených problémů se snažila vládní strana oddalovat a složení delegací na jednáních často neodpovídalo stanoveným pravidlům. Lze konstatovat, že nová tripartita za dobu své existence nevyřešila žádný závažnější problém a nikdy nedosáhla kvalit předchozího orgánu. Vláda také odmítala uzavřít se sociálními partnery konkrétní a vládu zavazující Generální dohodu, proto od roku 1995 k jejímu uzavření již nedošlo.

Stále se zhoršující situace v oblasti sociálního dialogu měla nepříznivý dopad do některých oblastí národního hospodářství,

zejména školství, zdravotnictví, státní správy, dopravy apod., kde nefungující dialog vedl až ke konfrontačním akcím a použití krajních prostředků řešení kolektivních sporů – stávek na železnici, ve školství či protestních akcí ve zdravotnictví. Rovněž měla tato situace negativní dopad na kolektivní vyjednávání a průmyslové vztahy na podnikové a odvětvové úrovni. Počet uzavřených kolektivních smluv rok od roku klesal a stále menší počet zaměstnanců byl pokryt kolektivními smlouvami.

K určité změně v přístupu vlády k sociálnímu dialogu došlo v souvislosti s přijetím ekonomických opatření restriktivní povahy v polovině roku 1997, která měla negativní dopad na životní úroveň občanů a vláda se snažila zajistit si prostřednictvím odborů potřebný sociální konsensus k těmto opatřením. Proto byla ochotna akceptovat některé požadavky odborů týkající se fungování sociálního dialogu na všech úrovních.

#### Rada hospodářské a sociální dohody (od roku 1998)

V tomto období (rok 1997) začala příprava nových dokumentů tripartity, které však byly přijaty až po vládní krizi v prosinci 1997 a následném jmenování nové vlády na počátku roku 1998. V této souvislosti také došlo ke změně názvu tripartity opět na Radu hospodářské a sociální dohody.

Vláda vzešlá z parlamentních voleb v červnu 1998 již ve svém programovém prohlášení signalizovala diametrálně odlišný přístup k sociálnímu dialogu než vlády předchozí. Konstatovala význam a nezbytnost sociálního dialogu na všech úrovních a tripartitní jednání se tak stala místem pro konzultace a informace o problémech, které se týkají všech zúčastněných. Sociální partneři začali být opět informováni touto cestou o připravovaných záměrech, koncepcích a

právních úpravách a měli možnost se k nim vyjadřovat, popř. se podílet na jejich zpracování. Generální dohody však uzavírány nebyly. V tomto období vzrostl význam činnosti jednotlivých pracovních týmů RHSD a také počet uzavřených kolektivních smluv na podnikové i odvětvové úrovni se začal zvyšovat. Vládní strana začala postupně vnímat sociální partnery jako rovnocenné partnery, kteří prosazují sice odlišné názory, ale disponují pozitivním potenciálem s cílem dosáhnout optimálních řešení.

RHSD působí jako společný, dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády ČR pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. RHSD umožňuje vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. V období několika posledních let Rada projednala, vedle řady hospodářsko-sociálních strategických dokumentů, i prakticky všechny legislativní návrhy připravené za účelem transpozice *acquis communautaire* do práva ČR (zejména novely ZPr, zákona o zaměstnanosti, zákona o mzdě a zákona o platu a návrh zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a další zákony), a to nejen v oblasti pracovněprávní.

V Radě je zastoupeno 8 zástupců vlády (včetně premiéra, který jí předsedá), 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. Schází se podle potřeby, přibližně 6x ročně. Rada má své expertní orgány, kterými jsou pracovní týmy, jež připravují odborná stanoviska a další podklady pro orgány RHSD ČR.

Výsledkem tripartitních jednání je zpravidla dohoda o způsobu řešení určitých problémů hospodářského a sociálního charakteru. Tyto dohody nejsou právními dokumenty. Vláda se v nich zpravidla zavazuje přijmout nebo iniciovat přijetí určitého právního předpisu obsahujícího opatření, na nichž se tripartita dohodla. Zaměstnavatelé a

odborní se naopak zavazují, že tento návrh podpoří. Tripartita je liberální metoda uplatňování vlivu ekonomických a sociálních sil na rozhodování státu v určených oblastech.

### 3.4. Strany kolektivního vyjednávání

Nezbytným předpokladem vzniku jakéhokoliv právního vztahu je existence jeho subjektů, které mají právem přiznanou schopnost být nositeli práv a povinností, vlastním jednáním zakládat právní vztahy a nést odpovědnost z porušení právních vztahů. Subjekty kolektivního pracovního práva, a tedy i kolektivního vyjednávání, mají zvláštní charakter. Z charakteru vztahu totiž vyplývá, že jimi musejí být alespoň na jedné straně určité organizované skupiny lidí – kolektivy.<sup>6</sup> V České republice jsou subjekty kolektivního pracovního práva a zároveň stranami kolektivního vyjednávání zástupci zaměstnanců – odbory a zástupci zaměstnavatelů. Při tripartitních jednáních pak i stát.

Podmínky vzniku organizací zaměstnanců (odborů) a zaměstnavatelů, tedy sociálních partnerů, jsou upraveny právními předpisy. Právo sdružovat se a odborově se organizovat je zakotveno v článku 27 LPS, která je nedílnou součástí ústavního pořádku České republiky. Vznik odborových organizací, jejich konfederací a vznik organizací zaměstnavatelů a jejich asociací je upraven zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Zákonná úprava přitom respektuje zejména úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, která je od její ratifikace součástí českého právního řádu. To znamená, že organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů vznikají nezávisle na státu

<sup>6</sup> Blíže k tomu: Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno, 1995, str. 31

a stát nesmí zasahovat do vnitřních záležitostí těchto organizací. Stát (ministerstvo vnitra) pouze eviduje jejich vznik a dohlíží na to, aby se tato sdružení občanů sui generis zabývala jen zaměstnaneckými záležitostmi a nevyvíjela činnost politických stran nebo podnikatelských subjektů podle zvláštních zákonů apod.

Podle zákona o sdružování může vzniknout odborová organizace nebo organizace zaměstnavatelů sdružením tří členů. Zákon dále stanoví minimální formální požadavky k jejímu vzniku. Právní osobou se odborová organizace stává evidencí u příslušného ministerstva nebo evidencí u odborového svazu. Nejedná se tedy o schvalovací – registrační řízení. Právní úprava obecně nestanoví žádné jiné kritérium, např. ani kritéria reprezentativnosti odborové organizace či organizace zaměstnavatelů, s výjimkou dále uvedenou.

V České republice existuje odborová pluralita, garantovaná zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Činnost odborových organizací a jiných sdružení vzniklých na ochranu hospodářských a sociálních zájmů může být omezen zákonem pouze v případech, kdy je přijetí takového opatření nezbytné v zájmu ochrany bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod jiných v demokratické společnosti. Pokud jde o příslušníky Policie ČR, příslušníky Hasičského záchranného sboru ČR a celníky, kteří vykonávají svoji službu ve služebním poměru, zde platí určitá omezení a podmínky dané zákonem (odborově se sdružovat lze pouze v těch jednotkách, popř. sborech, kde je nejméně čtyřicetiprocentní odborová organizovanost). Vojáci z povolání pak nesmějí být členy odborové organizace vůbec (nemají právo se odborově sdružovat).

V České republice neexistuje zvláštní samostatná právní úprava vymezující oprávnění a povinnosti odborů. Podstatná ustanovení obsahuje ZPr, který byl v tomto směru významně doplněn novelou č.

155/2000 Sb., účinnou od 1. ledna 2001, o právo na informace a konzultace vyplývající z příslušných směrnic EU a Evropské sociální charty, a také o další oprávnění zejména v oblasti pracovních podmínek, zvláště pak pokud jde o otázky pracovní doby, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato právní úprava se především vztahuje na kolektivní vyjednávání vedené na úrovni podniků, tj. na vztahy mezi odborovou organizací působící u zaměstnavatele a zaměstnavatelem. Na podnikové úrovni existují i jiné formy zastupování zaměstnanců, které jsou upraveny speciálními zákony (zákon o státním podniku, obchodní zákoník, zákon o bankách). Tyto zákony upravují zastupování zaměstnanců v dozorčích radách státních podniků a akciových společnostech. Úprava otázek vzniku, fungování i zániku odborových a zaměstnavatelských organizací je u nás plně srovnatelná s úpravou v ostatních členských státech EU.

### **3.5. Zástupci zaměstnanců**

V souvislosti s přípravou na vstup České republiky do EU došlo ke změně úpravy ohledně zastupování zaměstnanců v zákoníku práce. Předchozí právní úprava totiž uznávala jako zástupce zaměstnanců pouze odborovou organizaci, přičemž tato organizace reprezentovala vůči zaměstnavateli zájmy nejen svých členů, ale všech zaměstnanců podniku. Novelizace ZPr (zákonem č. 155/2000 Sb.) vzala ohled nejen na současný stav, kdy odborová organizovanost značně poklesla, čímž došlo ke ztrátě reprezentativnosti odborových orgánů legitimně zastupovat všechny zaměstnance, nehledě k tomu, že u řady zaměstnavatelů odborové organizace vůbec nepůsobí, ale především si novou právní úpravu zastupování zaměstnanců vynutila nutnost harmonizace této oblasti s evropským právem. Vedle odborů tak mohou být zástupci zaměstnanců i rady zaměstnanců a zástupce pro



oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Stejně tak došlo k právní úpravě podmínek vytváření Evropských rad zaměstnanců nebo obdobných informačních a konzultačních procedur.

### 3.5.1. Odbory

Zástupci zaměstnanců v kolektivním vyjednávání jsou u nás pouze odbory. Pokud jde o jejich působení na našem území před rokem 1989, existovala sice jednotná odborová organizace, ale činnost odborů byla převážně řízena z politického centra a odbory nehrály a ani nemohly hrát roli skutečného sociálního partnera v sociálním dialogu. Značně formální byla rovněž existence odvětvových odborových struktur (odborových svazů), protože fakticky nevykonávaly činnost, která jim standardně přísluší v zemích s tržní ekonomikou, zejména nesjednávaly odvětvové kolektivní smlouvy. Určitý sociální dialog se odehrával pouze na podnikové úrovni, avšak jeho význam byl zanedbatelný vzhledem k tomu, že pracovněprávní předpisy obsahovaly velmi podrobnou závaznou úpravu, od níž v podstatě nebylo možné se odchýlit ani směrem k lepším pracovním podmínkám v kolektivních smlouvách. Proto se v rámci kolektivních smluv řešily v té době pouze dílčí otázky sociálního charakteru, jako např. úprava pracovního prostředí, pravidla pro účast zaměstnanců v různých formách sportovních a rekreačních aktivit organizovaných v podnicích apod.

V listopadu roku 1989 se odbory u nás staly jedním z významných aktérů revoluce. Stávkové výbory, na jejichž vzniku se odbory v řadě případů přímo podílely, sehrály důležitou roli v jednotlivých podnicích i na demonstracích a přispěly ke změně poměrů sil v zemi. Stávkové výbory v této době převzaly roli zástupců zaměstnanců a zásadním způsobem se podílely na přeměně

odborového hnutí a jeho ústředny v moderní odborovou centrálu sdružující nezávislé odvětvové odborové svazy. Na odborovém sjezdu v roce 1990 došlo ke zrušení bývalé odborové centrály, vytvoření Československé konfederace odborových svazů a volbě nového vedení. Již v únoru roku 1990 vytvořily odborové svazy zastupující zaměstnance působící v oblasti kultury samostatnou Konfederaci umění a kultury.

Jedním z hlavních ekonomických požadavků nových odborů v tomto období bylo odstranění regulace mezd prováděné státem, která byla hlavní překážkou uplatnění jejich klíčové funkce v kolektivním vyjednávání. Svou činnost odbory zaměřovaly stále více na prosazování práv občanů na svobodně zvolenou práci a spravedlivou odměnu za ni, práva na bezpečnou práci, zdravé životní prostředí a právo na vzdělání. Důkazem změny orientace odborů byla i řada protestních akcí na podnikové, odvětvové i celostátní úrovni, které se týkaly jak důsledků prováděné restrukturalizace průmyslových odvětví (např. boj hornických odborů za sociální ochranu propouštěných zaměstnanců v souvislosti s útlumem hornictví), tak vládní politiky v oblasti železniční dopravy, silniční dopravy, v oblasti důchodového pojištění, zdravotnictví, školství, státní služby apod. Zvlášť významná byla vystoupení proti připravovaným opatřením v oblasti sociální a pracovněprávní legislativy, která měla výrazně snížit ochranu zaměstnanců.

I v současné době řeší odbory ve vztahu k vládě několik sociálně velmi významných témat. Jedná se především o důchodovou reformu a rekonstrukci pracovního práva. Nejaktuálnějším tématem pak v poslední době byl nový zákoník práce, který v současné době prochází legislativním procesem.

Podle českého práva jsou odbory, resp. odborové orgány ze zákona zástupci všech zaměstnanců v právním slova smyslu v pracovněprávních vztazích, od ledna roku 2001 (kdy nabyla

účinnosti novela ZPr č. 150/2000 Sb.) spolu s radami zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pouze odbory však mají právní subjektivitu a právo za zaměstnance kolektivně vyjednávat. Orgány odborových organizací zastupují v pracovněprávních vztazích všechny zaměstnance, včetně zaměstnanců odborově neorganizovaných, tedy i nečleny odborů. Mají postavení účastníka pracovněprávních vztahů obdobně jako zaměstnavatel a zaměstnanec. Z tohoto postavení vyplývá jejich právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, s právními důsledky s tím souvisejícími. Mohou vstupovat do právních vztahů se zaměstnavatelem a jednat s ním jménem všech zaměstnanců a uzavírat s ním kolektivní smlouvy, popř. jiné dohody s právními účinky pro všechny zaměstnance. ZPr a některé další právní předpisy obsahují oprávnění odborových orgánů v oblasti pracovněprávních vztahů, které spočívají v právu odborů rozhodovat, spolurozhodovat, projednávat se zaměstnavatelem a být z jeho strany informovány v otázkách, které se dotýkají zaměstnanců. Odborové orgány rovněž požívají významného práva kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele (§ 22 ZPr) a práva vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 136 ZPr). Zákoník práce také umožňuje, aby s odborovými ústředními byly projednávány návrhy pracovněprávních předpisů (§ 23 ZPr), odbory tak mají významné právo podílet se na legislativním procesu. Obdobná situace je i při kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouvy uzavírají orgány odborových organizací za všechny zaměstnance, a to jak na podnikové úrovni, tak na úrovni odvětví (kolektivní smlouvy vyššího stupně).

Členství v odborové organizaci není podmíněno existencí pracovněprávního vztahu nebo pracovněprávním vztahem ke konkrétnímu zaměstnavateli. Zaměstnavatel nemůže svému

zaměstnanci zakázat stát se členem již existující nebo nově vznikající odborové organizace. Zaměstnavatel nesmí své zaměstnance diskriminovat, ani je jinak znevýhodňovat s ohledem na jejich členství nebo činnost v odborové organizaci. V praxi se tak ale, bohužel, často děje, ať už příslibem nebo poskytnutím určitých finančních výhod nebo naopak pod hrozbou propuštění zaměstnance. Tento problém se netýká pouze českých zaměstnavatelů, objevuje se u nás často v souvislosti s nadnárodními řetězci. Zaměstnavatel však nemá ani povinnost podporovat vznik nové odborové organizace.

V České republice je v současné době přibližně 30% odborová organizovanost zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu a stále pozvolna klesá.

V současné době existují v ČR tyto odborové centrály:

ASO – Asociace samostatných odborů

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

KUK – Konfederace umění a kultury

OSČMS – Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska

### ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

Největší odborovou centrálou v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která sdružuje 33 odborových svazů se zhruba 600.000 členy. Ve svém zaměření naplňuje představu evropského odborového modelu tak, jak jej formuluje Evropská odborová konfederace (EOK). Znamená to, že odbory z tohoto pohledu jsou politicky nezávislé, finančně autonomní a svobodné. Členská základna téměř všech odborových svazů trvale klesá. Úbytek je způsoben především postupující privatizací

v jednotlivých odvětvích hospodářství a složitostí problémů spojených s vytvářením odborových organizací na malých pracovištích.

Tato konfederace je členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů (dále jen MKSO) a Evropské odborové konfederace (EOK). ČMKOS je oprávněna podle svých stanov jednat s nejvyššími představiteli státu, tj. s prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy, s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou, zastupovat členy konfederace ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni (tripartita) a zastupovat členy konfederace v nadodvětvových mezinárodních organizacích.

Odborové svazy mají v podstatě obdobné poslání, které realizují na úrovni podnikových odborových organizací a na úrovni odvětví. Jedním z jejich hlavních úkolů pak je především kolektivní vyjednávání. Odborové svazy poskytují při kolektivním vyjednávání metodickou pomoc odborovým organizacím, popř. se přímo účastní kolektivního vyjednávání, organizují v této oblasti vzdělávací akce a další různé aktivity na národní a odvětvové úrovni apod. Odborové svazy mají celorepublikovou působnost a v podnikatelské sféře sjednávají s organizacemi zaměstnavatelů odvětvové kolektivní smlouvy.

Na úrovni podniků působí podnikové odborové organizace. Při privatizaci terciální sféry (sféry služeb) začaly vznikat odborové organizace sdružující zaměstnance různých zaměstnavatelů (podniků) v jednom místě (tzv. místní odborové organizace), avšak v současné době je jejich počet minimální a mají velmi malý vliv. Zcela jednoznačně převažují odborové organizace působící u jednoho zaměstnavatele. Regionální odborové struktury, které by měly postavení právnické osoby prakticky neexistují.

V rámci ČMKOS se vytvořily i dobrovolné struktury – Regionální rady odborových svazů (RROS), jejichž úkolem je zejména prosazování zájmů členské základny odborových svazů a odborové politiky ČMKOS v příslušném regionu. V rámci daného regionu jednají svým jménem vůči příslušným institucím sociálních partnerů. Členy ČMKOS jsou odborové svazy, které sdružují zaměstnance z podnikatelské sféry i nepodnikatelské sféry (zahrnující především příspěvkové organizace a organizační složky státu), tedy jak ze soukromého, tak z veřejného sektoru.

#### ASO - Asociace samostatných odborů

ASO je druhou největší odborovou centrálou sdružující 12 odborových svazů a subjektů různorodého zaměření, z nichž nejpočetnější je Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy a Odborové sdružení železničářů.

#### KUK – Konfederace umění a kultury

Konfederace umění a kultury (dále jen KUK) je nejstarší polistopadově vzniklou samostatnou odborovou centrálou. Sdružuje 13 odborových profesních svazů a asociací a zastupuje zájmy cca 60.000 odborově organizovaných členů. Členské odborové svazy jsou členy mezinárodních odborových centrál z oblasti kultury. V KUK jsou sdruženy odborové profesní svazy a asociace zaměstnanců ze sféry podnikatelské i nepodnikatelské, ale i tzv. „free lance“ a zaměstnance občasně zaměstnávané, jejichž právní postavení je v současné době neuspokojivě řešeno formou osob samostatně výdělečně činných. Jejím hlavním cílem je snaha o vytvoření

odpovídajících pracovních podmínek pro mnohé ze specializovaných profesí v kultuře.

### **3.5.2. Rady zaměstnanců**

Novela ZPr, účinná od 1. ledna 2001, zavedla nový typ zastoupení zaměstnanců. V podnicích, kde nepůsobí odbory, si mohou zaměstnanci volbou ustavit rady zaměstnanců. Rada zaměstnanců zajišťuje jejich právo na informace a projednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci ve smyslu příslušných směrnic EU. Jde o nový institut podnikového sociálního dialogu v České republice, který však nenahrazuje funkce odborů. Zvláštností české úpravy je, že nepřipouští, aby odbory a rady zaměstnanců působily v podniku vedle sebe, jako tomu je zpravidla v jiných zemích, ale vymezuje funkci rad zaměstnanců jen jako alternativní řešení pro případ, že odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobí. Dle úpravy v ZPr (§ 25 a násl.) si radu zaměstnanců mohou zaměstnanci zvolit u toho zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Rada má nejméně tři členy a nejvíce 15 členů. Konečný počet členů Rady určuje zaměstnavatel po projednání s volební komisí, která organizuje volby.

Rady zaměstnanců nemají právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy (nemají status právnické osoby) a nemohou ani vyhlásit stávkou. Rady také nemohou oproti odborům vytvářet nadpodnikové struktury a účastnit se tedy dialogu na odvětvové, popř. vyšší úrovni. Hlavním účelem Rady je být prostředníkem mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Novela ZPr práce úpravou rad zaměstnanců umožnila, aby Česká republika ratifikovala v roce 2001 úmluvu MOP č. 135 o zástupcích zaměstnanců. Novelizovaný zákoník rovněž obsahuje

ustanovení o Evropských radách zaměstnanců (dále jen EWC), které reaguje na směrnici 94/45/EEC o zřízení EWC nebo procedury v podnicích s působností v rozsahu Evropských společenství a ve sdruženích podniků s působností v rozsahu Evropských společenství pro účely informování zaměstnanců a konzultování s nimi. Účelem této směrnice je podporovat dialog mezi vedením podniků a zaměstnanci, a posílit právo zaměstnanců na informace a projednání v podnicích. Ustanovení o EWC vstoupilo v platnost dnem vstupu České republiky do EU. Výjimkou bylo ustanovení účinné již od 1. ledna 2001, které umožňovalo dohodnout, aby se ústředí a vyjednávací výbor dohodli o možnosti zastoupení českých zaměstnanců v EWC v českých podnicích náležejících nadnárodním společností, které mají zřízenu tuto radu. V řadě společností (např. Nestlé, Continental) byly tyto Rady vytvořeny ještě před přijetím zmíněné novely ZPr.

### **3.5.3. Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Tento zástupce zabezpečuje právo zaměstnanců na informace a projednání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) v případech, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Úprava institutu zástupce pro BOZP je obsažena v § 24 odst. 3 ZPr, rozsah poskytování informací a konkrétní okruh problémů, které je zaměstnavatel povinen projednávat pak v § 18 odst. 2 písm. g) a odst. 3 písm. c) ZPr. Zástupce pro BOZP může být zaměstnanci zvolen u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 10 zaměstnanců v pracovním poměru. Je možné zvolit i vyšší počet zástupců, nejvýše však jednoho zástupce na 10 zaměstnanců.



U jednoho zaměstnavatele je možné ustavit jak zástupce pro oblast BOZP, tak i radu zaměstnanců, neboť jejich působnost se vzájemně nepřekrývá.

Zástupce pro oblast BOZP nemá, stejně jako rada zaměstnanců, právní subjektivitu a nemůže tedy činit právní úkony s právními důsledky (kolektivně vyjednávat ani stávkovat). Zástupce lze zvolit jen u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace a vznikne-li tato, zástupce pro BOZP zaniká dnem, kdy organizace prokáže svůj vznik.

Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, ani nebyla zvolena rada zaměstnanců či zástupce pro oblast BOZP, je zaměstnavatel povinen informovat a projednávat stanovený okruh věcí přímo s jednotlivými zaměstnanci. Tato povinnost se však netýká kolektivního vyjednávání ani uzavírání kolektivních smluv.

### **3.6. Zástupci zaměstnavatelů – organizace zaměstnavatelů**

Největšími konfederacemi zaměstnavatelů, které jsou zastoupeny i v tripartitních orgánech, jsou Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR.

#### Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Tato konfederace je nezávislé zájmové sdružení, jehož cílem je prosazování a koordinace podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních zájmů svých členů, především ve vztazích k zákonodárným sborům, vládě, orgánům státní správy a odborům. Sdružuje 7

členských asociací různého zaměření, v nichž je zaměstnáno téměř 700.000 osob. Konfederace podporuje prosazování specifických zájmů svých členů v oblasti legislativy a v dalších oblastech, koordinuje společné zájmy svých členů a přispívá k upevňování spolupráce mezi nimi. Rovněž spolupracuje se Svazem průmyslu a dopravy, Hospodářskou komorou České republiky a Agrární komorou České republiky na základě dohod uzavřených v souladu se statutem Konfederace a navazuje spolupráci s partnerskými organizacemi v zahraničí.

Členství v Konfederaci je dobrovolné. Členem Konfederace je např. Svaz podnikatelů ve stavebnictví ČR, Svaz českých a moravských výrobních družstev či Svaz obchodu ČR.

### Svaz průmyslu a dopravy ČR

Svaz průmyslu a dopravy ČR je dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele v ČR z oblasti průmyslu a dopravy. Je nestátní organizací, nezávislou na vládě, politických stranách a odborech. Svaz je členem Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE) a některých dalších mezinárodních sdružení. Cílem zapojení je zabezpečení nezbytných informačních toků a koordinované dotváření vhodného prostředí na evropských a světových trzích pro české podniky. Svaz průmyslu a dopravy ČR má 34 členských svazů, které sdružují celkem 1600 společností, mezi nimi např. Asociaci sklářského a keramického průmyslu, Českou plynárenskou unii a Svaz chemického průmyslu. V členských subjektech tohoto svazu je zaměstnáno cca 800.000 osob.

### **3.7. Politická a finanční nezávislost odborů a organizací zaměstnavatelů**

Odbory i organizace zaměstnavatelů deklarují ve svých dokumentech, ale i ve vystoupeních svých nejvyšších představitelů, nezávislost na politických stranách. Fakticky však oba partneři, zejména při prosazování zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů, spolupracují s jednotlivými politickými stranami, které mají vliv v Parlamentu České republiky. Odbory i organizace zaměstnavatelů rovněž lobují za své zájmy při jednáních s kluby jednotlivých politických stran v obou komorách Parlamentu ČR, v parlamentních výborech a při různých dalších parlamentních jednáních, seminářích apod. Významným faktorem nezávislosti českých odborů je, že se jim v porevolučním období podařilo zachovat a využít pro svou činnost majetek bývalé odborové centrály (ROH). Dále financují odbory svoji činnost z příspěvků svých členů, kteří se dělí v určitém poměru mezi podnikové organizace a vyšší odborové struktury. Odborové svazy z těchto prostředků přispívají též na činnost odborových centrál. Zdrojem příjmů odborů mohou být i podnikatelské aktivity, které mohou být prováděny pouze prostřednictvím k tomu účelu zřízených podnikatelských subjektů podle zvláštních předpisů (např. obchodní zákoník).

Platná právní úprava, především novelizovaný zákoník práce, vytváří další potřebné předpoklady pro nezávislou činnost odborů. Zaměstnavatel je např. povinen vytvořit zástupcům zaměstnanců (odbory, rady zaměstnanců, zástupce pro BOZP) na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Přesto dochází k případům, zejména na podnikové úrovni, kdy si zaměstnavatelé

snaží podřídit odborové organizace poskytováním určitých výhod jejich zástupcům. Pokud jde o uvolňování odborových funkcionářů k výkonu jejich činnosti, to je upraveno v § 25c odst. 5 ZPr a ve vyhlášce č. 172/1973 Sb. Tyto úpravy se aplikují odlišně s ohledem na povahu činnosti odborového orgánu.

Pokud jde o organizace zaměstnavatelů, na rozdíl od odborů, vyvíjejí svoji činnost pouze na základě dobrovolných příspěvků sdružených organizací, jejichž úroveň je nedostatečná k zajištění všech potřebných činností a zejména k jejich potřebnému personálnímu vybavení. Jejich pozice je proto ve srovnání s odbory složitější – svoji roli přitom sehrává především skutečnost, že sdružování není ze strany českých zaměstnavatelů, zejména malých a středních podniků, pocíťováno jako aktuální potřeba. Představitelé zaměstnavatelských sdružení si jsou této slabiny vědomi a usilují o daňovou podporu, která by se vztahovala na příspěvky odváděné zaměstnavateli na činnost jejich sdružení na odvětvové a ústřední úrovni.

### **3.8. Stát**

Stát se účastní sociálního dialogu především v rámci tripartitní RHSD, kde je vláda zastoupena prostřednictvím místopředsedů vlády a některých ministrů. Experti exekutivy a sociálních partnerů spolupracují v pracovních týmech tripartity zaměřených na řešení problémů podle specializace jednotlivých týmů.

Odbory a zaměstnavatelé však vstupují v jednání i s představiteli jednotlivých resortů a jejich odbornými útvary i mimo tripartitní struktury. Jde zejména o problémy související s odměňováním v nepodnikatelské i podnikatelské sféře, o pracovní podmínky zaměstnanců ve školství, zdravotnictví, státní správě a

samosprávě, s reformami či restrukturalizacemi různých hospodářských odvětví. Přestože se sociální dialog stal fakticky součástí oficiální vládní politiky, s výjimkou legislativního procesu není dosud samozřejmou metodou práce všech státních orgánů. Neexistuje v podstatě systematická spolupráce, spíše jde o nahodilé akce iniciované většinou ze strany sociálních partnerů. Rovněž neexistuje pravidelná a systematická spolupráce mezi sociálními partnery a ostatními ústavními orgány.

Odbory, zaměstnavatelé a exekutiva rovněž v řadě případů jednají i s jinými občanskými sdruženími, profesními organizacemi, nezávislými experty a dalšími subjekty, a to nejen při přípravě nových významných právních úprav, ale řeší s nimi závažné problémy, které s sebou přináší společensko-ekonomická transformace. ČMKOS tak např. úzce spolupracuje ve věcech týkajících se bytové politiky se Sdružením na ochranu nájemníků, s Asociací důchodců odborářů o sociální politice vztahující se k této skupině občanů, dále pak s organizacemi, které hájí zájmy zdravotně postižených osob apod. Na úrovni odvětví kultury a zdravotnictví se vytvořily dobrovolné tripartitní orgány zaměstnavatelů, zaměstnanců a příslušných orgánů státní správy pro konzultace vybraných otázek rozvoje daného odvětví s cílem usilovat o dohodu o jejich efektivním a sociálně přijatelném řešení v zájmu sociálního smíru.

### **3.9. Omezování kolektivního vyjednávání v České republice**

Na rozdíl od České republiky, ve většině zemí EU je podstatná část pracovněprávních vztahů upravována kolektivními smlouvami. V nich se stát do této autonomní tvorby práva nevměšuje a ponechává ji kolektivnímu vyjednávání sociálních partnerů na úrovni oborů a

odvětví, popř. i celostátně. Také proto dle J. Kostečky „snahy vyrovnávat ekonomickou nerovnost zaměstnance a zaměstnavatele ochranným zákonodárstvím, tj. výlučně státní normotvorbou, patří spíše do instrumentária 19. století. V současné době stojí proti zaměstnavatelům relativně silné odborové organizace, které by měly být schopny zajistit ochranu svých členů kolektivním vyjednáváním a kolektivními smlouvami jako specifickým pramenem práva typickým právě v oblasti pracovního práva“. V této souvislosti J. Kostečka dále hovoří o tom, že jakákoliv jiná řešení by mohla vést k nepochopení ze strany jiných evropských zemí i orgánů EU, neboť zde je kolektivní vyjednávání považováno v podstatě již za samozřejmost a poukazuje na problém určitých omezení autonomie v kolektivním vyjednávání u nás, spočívající především ve dvou bodech. Za prvé se jedná o skutečnost, že v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky jen v rámci daném pracovněprávními předpisy, nikoli nad něj (§ 20 odst. 2 ZPr), což autor považuje za závažné omezení smluvní svobody, která patří k základním zásadám tržního hospodářství a soukromého práva vůbec. V druhém případě jde o omezení účastníků kolektivních smluv vyplývající z ustanovení § 2 odst. 2 písm. b) KolVZ tak, že na straně zaměstnavatelů smějí vystupovat jen zaměstnavatelské svazy vytvořené podle § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů ve znění pozdějších zákonů, což vede prakticky k vyloučení celé rozpočtové sféry z kolektivního vyjednávání na vyšším stupni (což se ovšem v praxi netýká jen rozpočtové sféry). Její zaměstnavatelé totiž nemají potřebu ani zájem se sdružovat jen z důvodů kolektivního vyjednávání. To ale znamená porušení ústavou (čl. 27 LPS) i mezinárodními úmluvami zaručené koaliční svobody, jakož i práva kolektivně vyjednat.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Blíže k tomu Kostečka, J., Kolektivní smlouva jako autonomní právo tvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené, Právník, č. 10-11/1996

I někteří další autoři kritizují dosavadní omezení kolektivně smluvní volnosti a autonomie sociálních partnerů při kolektivním vyjednávání. Většinou se však zatím zabývají danou problematikou spíše z pohledu dilematu, zda určitá ustanovení mají být zahrnuta v občanském zákoníku či ZPr, než to, zda mají být zahrnuta v zákoníku práce či v autonomních kolektivních smlouvách.<sup>8</sup>

Zvláštním problémem se jeví otázka kolektivního vyjednávání u zaměstnavatelů se zahraniční majetkovou účastí. Ze strany odborových představitelů jsou často vyjadřovány obavy z omezování odborových práv a marginalisace sociálního dialogu v takových podnicích.

## 4. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

### 4.1. Pojem a základní charakteristika kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy jsou specifickým institutem pracovního práva. Svou podstatou jsou to smlouvy, ale v některých svých částech mají normativní charakter. Jsou tedy právními úkony a prameny pracovního práva zároveň. Kolektivní smlouvy ale nejsou právními normami. Zakládají sice ve své normativní části práva a povinnosti jednotlivých zaměstnanců (což potvrzuje jejich charakter pramene práva jako normativní smlouvy), ale jako celek postrádají typické znaky právní normy – všeobecnou závaznost, státní sankci a předepsaný způsob publikace.<sup>9</sup>

Sjednávání kolektivních smluv je hlavním cílem kolektivního vyjednávání. Z historického hlediska byly kolektivní smlouvy poprvé

<sup>8</sup> Srov. Kahle, B., Konec pracovního práva v Čechách?, Práce a mzda, č. 4/1996

<sup>9</sup> Srov. Galvas, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), MU, Brno, 1995

uzavírány v Anglii v 19. století k řešení pracovních a mzdových podmínek dělníků. (viz. 1. kapitola) V současnosti jsou v průmyslově vyspělých státech předmětem kolektivních smluv stále pracovní a mzdové podmínky, ale i bezpečnost a hygiena práce, zavádění nových technologií, strukturálních změn a jejich sociálních důsledků, rekvalifikačních programů, doplňkových sociálních dávek a služeb a dalších podstatných sociálních práv zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy jako právní institut náleží do soukromého práva, a to především proto, že jsou uzavírány mezi soukromoprávními subjekty na základě dobrovolnosti, v soukromoprávní formě smlouvy, na níž lze aplikovat obecná ustanovení občanského zákoníku o právních úkonech, a s cílem prosazování soukromých a profesionálních zájmů jejich členů. Kolektivní smlouvy upravují individuální i kolektivní pracovněprávní vztahy a stanoví práva a povinnosti subjektů. Právní předpoklady pro kolektivní vyjednávání a podmínky pro uzavření kolektivních smluv jsou obsaženy v § 20 a dalších ZPr a v KolVZ.

Kolektivní smlouvy jsou uzavírány jako dvoustranné smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Zaměstnavateli jsou především právnické osoby zaměstnávající osoby v pracovněprávních vztazích, mohou jimi být i občané, fyzické osoby, kteří zaměstnávají zaměstnance ve svých podnicích apod. Jménem odborových organizací je oprávněn jednat příslušný odborový orgán nebo vyšší odborový orgán. V kolektivním vyjednávání a při uzavírání kolektivních smluv jednájí odbory jménem všech zaměstnanců, bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni či nikoliv. Tato zásada, výslovně vyjádřená v zákoně o kolektivním vyjednávání, neplatí jen pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni, ale i pro kolektivní vyjednávání na úrovni ústřední sociálních partnerů.



V případech , kdy nelze uzavřít kolektivní smlouvu, protože u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může zaměstnavatel (bez ohledu na to, zda provozuje podnikatelskou činnost či nikoliv) vydat tzv. vnitřní předpis, kterým se upravují pracovněprávní nároky zaměstnanců (s výjimkou nároků mzdových a na cestovní náhrady). Pokud by však po vydání takového vnitřního předpisu byla založena odborová organizace, která by se zaměstnavatelem uzavřela kolektivní smlouvu, měla by úprava pracovněprávních nároků obsažená v kolektivní smlouvě přednost před úpravou stanovenou vnitřním předpisem.<sup>10</sup>

## **4.2. Druhy kolektivních smluv**

Podle § 2 odst. 3 KolVZ rozeznáváme v ČR dva typy kolektivních smluv:

- podnikovou kolektivní smlouvu, kterou uzavírá příslušný odborový orgán a zaměstnavatel;
- kolektivní smlouvu vyššího stupně, kterou uzavírá příslušný vyšší odborový orgán (zpravidla odborový svaz) a organizace zaměstnavatelů (zpravidla svaz zaměstnavatelů).

### **4.2.1. Podnikové kolektivní smlouvy**

Podnikové kolektivní smlouvy jsou uzavírány mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, mající právní subjektivitu (např. základní organizací odborového svazu), reprezentovanou příslušným odborovým orgánem. Nemusí jít jen o smlouvu

---

<sup>10</sup> Srov. Kubínková, M. a kol., Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání, Soudy, Praha, 2002, str. 119

s působností pro celou zaměstnavatelskou organizaci. Smlouvy mohou být uzavírány jako celopodnikové, ale i pro jednotlivé organizační jednotky nebo profesní skupiny zaměstnanců zvlášť. Konkrétní řešení závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a příslušnými odborovými orgány.

Podniková kolektivní smlouva však nikdy nemůže být uzavřena pro více než jednoho zaměstnavatele, a to ani v případě podniků kapitálově propojených (pro tzv. dceřiné společnosti). Jde totiž právně o samostatné subjekty a pro více zaměstnavatelů lze uzavírat pouze KSVS.<sup>11</sup>

V České republice jsou vidět nejvýraznější efekty kolektivního vyjednávání právě na podnikové úrovni, kde zaběhnutá praxe vyjednávání o kolektivních smlouvách vytvořila příznivé podmínky pro zlepšení vztahů mezi vedením firem a odbory, které v uplynulých letech umožnily v řadě případů předejít sociálním konfliktům. Šlo např. o problém nevyplácení, popř. opožděného vyplácení mezd, řešení důsledků restrukturalizace státních podniků v souvislosti s jejich privatizací.

Podle dostupných údajů bylo pro rok 2005 uzavřeno jen odborovými orgány v působnosti ČMKOS přibližně 3900 podnikových kolektivních smluv, které se vztahovaly asi na 1,5 mil. zaměstnanců (a v působnosti jiných odborových centrál zhruba dalších 600 podnikových kolektivních smluv). Z Přílohy č. 1 je zřejmý vývoj počtu uzavíraných podnikových kolektivních smluv v posledních letech a rovněž skutečnost, že u značného množství zaměstnavatelů nejsou – i přes existenci odborové organizace – kolektivní smlouvy uzavírány.

---

<sup>11</sup> Blíže: Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná, 1995, str. 51

#### 4.2.2. Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů, jejichž počet není nijak omezen. Jde zejména o kolektivní smlouvy pro jednotlivá hospodářská odvětví či obory, a to nejen v celostátním, ale i v regionálním měřítku, a proto jejich formulace bývá obecnější než u kolektivních smluv podnikových (vztahují na širší okruh subjektů, jejichž potřeby je při uzavírání smlouvy nutno zohlednit).

Ze zákona nevyplývá, že by se na jednoho zaměstnavatele nemohlo vztahovat více KSVS, každá z nich buď pro rozdílný okruh zaměstnanců nebo dokonce všechny s překrývající se osobní působností. Případná konkurence jejich závazků bude řešena tak, že zaměstnancův nárok bude nutné uspokojit podle nejvýhodnější smluvní úpravy a závazky naopak podle úpravy nejpřísnější. Vyplývá to z obecného pravidla závaznosti kolektivní smlouvy pro smluvní strany podle KolVZ.

Z KSVS vznikají nároky i přímo jednotlivým zaměstnancům, proto není nutné je upravovat i v podnikových kolektivních smlouvách. Potřebné je to pouze v případě, kdy je vůle přiznávat podnikovou kolektivní smlouvou zaměstnancům výhodnější podmínky než KSVS (výjimkou jsou nároky mzdové, u nichž podniková kolektivní smlouva nemůže přiznat více práv než smlouva vyššího stupně).

Počet KSVS uzavřených členskými odborovými svazy ČMKOS v letech 1995 - 2005 je uveden v Příloze č. 2. Skutečností je, že vyšší kolektivní smlouvy nejsou u nás uzavírány v takovém množství a rozsahu, jak je obvyklé v jiných státech EU.

Hlavním důvodem tohoto nepříliš vysokého počtu KSVS je neexistence smluvního partnera na straně zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé nejsou motivováni k tomu, aby se sdružovali a

vytvářeli svoje partnerské organizace pro sjednávání a uzavírání kolektivních smluv na úrovni odvětví. Ekonomické podmínky existujících sdružení zaměstnavatelů jsou natolik rozdílné, že členové těchto sdružení nejsou ochotni se zavazovat k plnění povinností nad rámec právních předpisů, zejména příznivější úpravou, jež je obsažena v ZPr.

Problém s absencí smluvního partnera na straně zaměstnavatele se týká především případů, kdy zaměstnavatelské sdružení nevzniklo podle zákona č. 83/1990 Sb. nebo kdy zaměstnavatelské sdružení není oprávněno kolektivně vyjednávat s ohledem na ustanovení svých stanov, která mu takové oprávnění nepřiznávají, nebo pokud je takové oprávnění omezeno pouze na některé členy sdružení zaměstnavatelů a musí být znovu udělováno vždy případ od případu.

Na závěr je nutno poznamenat, že na rozdíl od terminologie používané v řadě států EU, náš právní řád nezná pojem odvětvová či sektorová kolektivní smlouva. Pro kolektivní smlouvy uzavírané na vyšším stupni než je podnik se užívá pouze pojmu KSVS.

#### **4.2.3. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně**

Rozšiřování závaznosti KSVS je uznáváno jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Jeho účelem je přispět k vytváření podobných, resp. stejných podmínek pro co nejširší okruh firem a zaměstnanců daného odvětví a podněcovat zaměstnavatele, kteří dosud na podnikové úrovni kolektivní vyjednávání nevedli, k zahájení dialogu s odborovou organizací zastupující zaměstnance, a k uzavření kolektivní smlouvy. Jde tedy o významné pravidlo, které umožňuje zaručit relativně jednotný standard pracovních a mzdových podmínek pro skupiny

podniků s obdobnou činností, zpravidla pro určitá hospodářská odvětví či obory.

Podle dříve platného znění § 7 KolVZ bylo MPSV umožněno, aby právním předpisem (vyhláškou) stanovilo, že KSVS je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela, a to pro zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami. Ústavní soud však nálezem ze dne 11. června 2003 spis. zn. Pl. ÚS 40/02 toto ustanovení zrušil s odůvodněním, že je v rozporu s některými články Listiny i Ústavy ČR. Jednalo se konkrétně o čl. 11 odst. 1, čl. 26 ve spojení s čl. 4 odst. 4 Listiny a čl. 1, čl. 81 a čl. 90 Ústavy. Ústavní soud dospěl k závěru, že rozšiřováním závaznosti KSVS na základě této právní úpravy dochází k omezování smluvní svobody na KSVS neparticipujících zaměstnavatelů, neboť zde není splněna podmínka priority veřejného statku před právem vlastnickým, v tomto případě legitimita (reprezentativnost) systému kolektivního vyjednávání. Ve svém nálezu se Ústavní soud zabývá i dalšími nedostatky tohoto ustanovení, zejména absencí možnosti soudní ochrany zaměstnavatelů, na něž je závaznost KSVS rozšiřována a neurčitostí formulace tohoto ustanovení. Po jeho zrušení (účinnost tohoto derogačního nálezu byla odložena ke dni 31. března 2004) nebyl institut rozšiřování závaznosti KSVS využíván, a to, až do přijetí novely KolVZ zákonem č. 255/2005 Sb., který přinesl nové znění ustanovení § 7 (a § 7a) tohoto zákona. Ten stanoví, že závaznost KSVS může být rozšiřována jen na zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností, a že se musí jednat o KSVS, která byla buď uzavřena organizací zaměstnavatelů, jejíž členové zaměstnávají v odvětví největší počet zaměstnanců, anebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví jedná za největší počet zaměstnanců. Vývoj počtu KSVS a zaměstnavatelů, na něž byla

rozšířena závaznost KSVS v letech 1994 – 2006 (odpovídá stavu k dubnu tohoto roku) je uveden v Příloze č. 3.

#### **4.2.4 Kolektivní smlouvy v oblasti veřejné správy**

Co se týče uzavírání kolektivních smluv, je oblast veřejné správy poněkud specifická. Subjekty působící ve veřejném sektoru (jedná se o státní správu, samosprávu, příspěvkové organizace a organizační složky státu) totiž uzavírají pouze podnikové kolektivní smlouvy (vyjednávání o jednotlivých nárocích probíhá jen v rámci přidělených prostředků).

I když právní předpisy nevyklučují, aby odborové svazy působící v oblasti veřejné správy uzavíraly i KSVS, v praxi k tomu nedochází z důvodu neexistence smluvního partnera pro kolektivní vyjednávání, neboť právní úprava neumožňuje zaměstnavatelům této sféry vytvářet zaměstnavatelské svazy. Financování subjektů v této oblasti je totiž napojeno na státní rozpočet nebo na veřejné zdroje a ze strany státu není příliš velká vůle zavazovat se k finančním výdajům prostřednictvím kolektivních smluv. Odborové svazy tak usilují alespoň o možnost vést ještě před schválením státního rozpočtu jednání s ústředními orgány státní správy o objemu mzdových prostředků na příslušný kalendářní rok. Jde o zvláštní typy dohod, které nejsou regulovány právem, tzv. kvazikolektivní smlouvy. Tyto dílčí dohody se týkají zejména platového a jiného zabezpečení zaměstnanců (např. dohody o nárůstu platů zaměstnanců pro příští rok mezi příslušným odborovým svazem a ministerstvem). Dohody se uzavírají s podmínkou, že Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR schválí rozpočet na další rok, který zahrnuje i tyto předpokládané výdaje na daný resort.

Praxe v jiných evropských zemích ukazuje, že i v oblasti státní správy lze uzavírat standardní KSVS mezi odborovými svazy či konfederacemi odborových svazů a státem v zastoupení příslušného ministerstva. U nás však právní úprava tuto možnost zatím nedává.

### **4.3. Vzájemné vztahy mezi kolektivními smlouvami**

Mezi podnikovými kolektivními smlouvami a kolektivními smlouvami vyššího stupně neexistuje vztah nadřízenosti nebo přímé souvislosti. V zákoně o kolektivním vyjednávání je vztah mezi závazky, vyplývajícími z obou typů kolektivních smluv, upraven na principu částečné neplatnosti závazků podnikové kolektivní smlouvy. Pokud by tedy podniková kolektivní smlouva upravovala nároky zaměstnanců méně výhodně než KSVS (příp. pokud by naopak přiznávala zaměstnancům vyšší mzdové nároky než je nejvyšší přípustný rozsah stanovený KSVS), byla by podniková kolektivní smlouva v této části neplatná a zaměstnavatele by zavazovala KSVS. To neznamená, že podniková kolektivní smlouva je podřízenou smlouvou ve vztahu ke KSVS v tom smyslu, že by KSVS mohla smluvním stranám podnikové kolektivní smlouvy uložit, aby určitá otázka byla upravena v podnikové kolektivní smlouvě. Omezení smluvní svobody stran podnikové kolektivní smlouvy není právně přípustné, i když v některých kolektivních smlouvách lze stopy takových omezení nalézt.

#### **4.4. Subjekty kolektivních smluv (smluvní strany a zástupci smluvních stran)**

Problematika subjektů neboli účastníků kolektivní smlouvy a její současná právní úprava je poměrně složitá. KolVZ nehovoří např. v ustanovení § 2 odst. 1 a odst. 2 výslovně o právních subjektech, ale o smluvních stranách, za něž označuje příslušné odborové orgány na straně jedné a zaměstnavatele nebo organizace zaměstnavatelů na straně druhé. Otázka subjektů je dále precizována v ustanovení § 32 odst. 1 téhož zákona, který za smluvní stranu označuje ten odborový orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace.

Složitost specifikace subjektů kolektivních pracovních vztahů vyplývá ze skutečnosti, že na rozdíl od individuálních smluvních vztahů, u nichž jsou vždy subjekty pracovní smlouvy a pracovního poměru totožné, u kolektivních smluvních vztahů tomu tak není. Zde je nutno od sebe odlišit subjekt samotné kolektivní smlouvy jako právního úkonu a subjekty právních vztahů z kolektivní smlouvy vyplývajících.

Subjekty kolektivní smlouvy lze tedy rozdělit na subjekty v užším a širším pojetí. Za subjekty kolektivní smlouvy v užším pojetí považujeme pouze smluvní strany (tedy na straně zaměstnanecké příslušný odborový orgán), za subjekty v širším pojetí naopak všechny, na něž se konkrétní kolektivní smlouva vztahuje. Jedná se o všechny zaměstnance, kterým při splnění stanovených podmínek vznikají z kolektivní smlouvy individuální nároky či právo na jiné plnění, a to bez ohledu na to, zda jsou členy příslušné odborové organizace či nikoli (viz. § 5 odst. 3 KolVZ). Další rozšíření okruhu subjektů pak nastává v případech rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně (viz. § 7a KolVZ). Obdobně to platí i o subjektech na straně zaměstnavatele.



Vedle termínů subjektů a smluvních stran kolektivní smlouvy je třeba se zmínit i o zástupcích smluvních stran. Tento pojem upravuje KolVZ v § 3 odst. 1, který stanoví, že o kolektivní smlouvě může jménem smluvní strany jednat a uzavírat ji:

a) zástupce příslušného odborového orgánu na podnikové úrovni či příslušného odborového svazu pro uzavření KSVS (jeho oprávnění vyplývá dle tohoto zákona ze stanov odborové organizace, příp. z vnitřního předpisu příslušného odborového orgánu);

Případy, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací současně řeší ve svém ustanovení § 2 odst. 2 zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Ten stanoví, že příslušné odborové orgány mohou vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Neshodnou-li se tedy odborové organizace navzájem, kolektivní smlouva nemůže být platně uzavřena. Problematická situace nastává u zaměstnavatelů, kteří se člení na relativně samostatná pracoviště, avšak bez právní subjektivity. V těchto situacích bývá kolektivní smlouva rozčleněna do více částí akcentujících potřeby jednotlivých pracovišť.

b) vedoucí nebo jiný oprávněný zástupce zaměstnavatelské organizace (viz. § 9 ZPr);

c) občan, který při podnikání zaměstnává zaměstnance;

d) zástupce příslušné organizace zaměstnavatelů v případě uzavření KSVS (jehož oprávnění k uzavírání kolektivní smlouvy vyplývá z vnitřního předpisu této organizace).

Ustanovení § 3 odst. 2 KolVZ, v souladu s § 8b ZPr, přináší řešení situace, kdy je zaměstnavatelskou organizací stát. V těchto případech za něj jedná příslušná organizační složka státu a kolektivní smlouvu uzavírá její vedoucí nebo jiný oprávněný zástupce.

V důsledku některých ustanovení zákoníku práce je také nutno rozlišovat mezi zaměstnavateli provozujícími podnikatelskou činnost a ostatními. Podmínky dané ZPr pro uzavírání kolektivních smluv se totiž u obou skupin mohou lišit, např. tam, kde zákoník práce umožňuje zaměstnavateli zvyšovat či rozšiřovat pracovní právní nároky zaměstnanců (§ 20 odst. 2), vztahuje se toto oprávnění pouze na zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost, není-li výslovně stanoveno jinak.

Před uzavřením (podepsáním) kolektivní smlouvy dochází zpravidla k jejímu schválení kolektivním orgánem dané odborové organizace (např. na členské schůzi). Platí také, že jiné osoby mohou o návrhu kolektivní smlouvy jednat, a jiné osoby mohou být oprávněny ji uzavřít.

Uzavírání KSVS se obvykle děje na odvětvovém či profesním principu a je pravomocí odborových svazů a sdružení zaměstnavatelů. Tyto smlouvy mohou ale vznikat i na jiném principu, např. regionálním.

#### **4.5. Postup při uzavírání a změnách kolektivních smluv**

Kolektivní vyjednávání probíhá mezi dvěma subjekty, které jsou smluvními stranami kolektivní smlouvy. Kolektivní vyjednávání je zahájeno, jakmile jedna ze stran doručí druhé straně písemný návrh na uzavření kolektivní smlouvy. Druhá strana je povinna na tento návrh bez zbytečného odkladu odpovědět a ve své odpovědi zejména uvést ty části návrhu, s jejichž přijetím nesouhlasí. Odmítnutí návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jako celku zákon nepřipouští bez ohledu na případnou odůvodněnost takového stanoviska. Smluvní strany jsou povinny navzájem vyjednávat a poskytovat si potřebnou spolupráci. Nejpozději 60 dnů před uplynutím doby, na kterou byla uzavřena

platná kolektivní smlouva, jsou smluvní strany povinny zahájit vyjednávání o uzavření nové kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 4 KolVZ).

Smluvní strany si mohou v kolektivní smlouvě dohodnout i možnost sjednání změn kolektivní smlouvy, včetně vymezení rozsahu takových změn. Pokud provádějí změny nebo doplňují uzavřenou kolektivní smlouvu, postupují smluvní strany obdobně jako při uzavírání kolektivní smlouvy. Jestliže možnost změn nebyla v kolektivní smlouvě sjednána, nemůže být vynucována prostředky, které mají jinak smluvní strany k dispozici, pokud jednájí o uzavření kolektivní smlouvy (včetně krajních prostředků, jako je stávka a výluka). Zákon neumožňuje kolektivní smlouvu vypovědět.

#### **4.6. Obsah kolektivních smluv**

Obsah kolektivních smluv je právními předpisy vymezen pouze rámcově, a to v § 20 ZPr a § 2 odst. 1 KolVZ. Z těchto ustanovení vyplývá, že kolektivní smlouvy upravují:

- a) individuální vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (tzv. individuální závazky)
- b) kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (tzv. kolektivní závazky)
- c) práva a povinnosti smluvních stran

Na základě toho lze obsah kolektivních smluv rozdělit na část normativní (zakládá nároky jednotlivých zaměstnanců, a je proto pramenem pracovního práva) a část obligační (zakládá pouze závazky smluvních stran a není pramenem pracovního práva). Některé kolektivní smlouvy obsahují ještě ujednání proklamativní, která nezakládají žádné závazky.

Jiné obsahové vymezení právní předpisy nestanoví a strany si samy sjednávají obsah konkrétních závazků. Rozhodování o

jednotlivých otázkách je tedy předmětem dohody smluvních stran kolektivní smlouvy. Smluvní volnost je však velmi podstatně omezena tím, že strany mohou v kolektivní smlouvě upravovat mzdové a ostatní pracovní právní nároky jen v rámci daném pracovní právními předpisy.

Nad rámec těchto předpisů je, dle § 20 odst. 2 ZPr, možno založit nároky v kolektivní smlouvě jen v případech, kdy to výslovně připouští ZPr ve svých dalších ustanoveních.<sup>12</sup> V tomto ohledu zákon rozlišuje zaměstnavatele na ty, kteří provozují podnikatelskou činnost, a na ostatní zaměstnavatele. U zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost se předpokládá možnost vytvářet potřebné finanční zdroje v podobě zisku, který může tento zaměstnavatel využít i k uspokojování zvýšených či rozšířených nároků svých zaměstnanců, budou-li tyto nároky sjednány v kolektivní smlouvě. U zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost (stát, příspěvkové organizace, územní samosprávné celky), lze zvýšené či rozšířené nároky v kolektivní smlouvě upravovat jen výjimečně. Jedná se o případy, kdy ZPr tuto možnost výslovně vztahuje i na tyto zaměstnavatele (např. ustanovení § 88 odst. 2 o stanovení započitatelné doby osobní očisty do pracovní doby či § 200 odst. 1 o zvýšení částek jednorázového odškodnění pozůstalých).

Vyšší a rozšířené pracovní právní nároky lze sjednávat v podnikových kolektivních smlouvách i v KSVS, pokud není zákonem v konkrétním případě stanoveno jinak. Tyto úpravy se týkají zejména:

- zkrácení pracovní doby pod rozsah stanovený ZPr,
- prodloužení dovolené na zotavenou o další týdny,

<sup>12</sup> Blíže k jednotlivým ustanovením ZPr, která svěčují úpravu nároků kolektivním smlouvám uzavíraným zaměstnavateli provozujícími podnikatelskou činnost viz. Týc, J., Michal, P., Kolektivní vyjednávání v České republice, MPSV ČR, Praha 1993, str. 15

- rozšíření nároků na poskytnutí volna, popř. s náhradou mzdy za účelem školení a studia při zaměstnání a v souvislosti s důležitými osobními překážkami v práci,

- zvýšení nebo rozšíření nároků na poskytnutí volna, popř. s náhradou mzdy v dalších případech překážek v práci z důvodu obecného zájmu,

- zvýšení odstupného o další násobky průměrného výdělku zaměstnance a stanovení dalších podmínek pro vznik nároku zaměstnance na toto vyšší odstupné, apod.

Významnou oblastí, v níž se možnosti úpravy odchýlí od právních předpisů, u zaměstnavatelů s podnikatelskou a nepodnikatelskou činností, velmi liší, je odměňování. Tato oblast bývá důležitou součástí kolektivních smluv, a jak uvádí Kubínková M.: „Jedná se nepochybně o nejúčinnější způsob sjednávání mezd, což potvrzují naše i zahraniční zkušenosti. Výhodou kolektivního vyjednávání je vedle kvalifikace a zkušeností odborových orgánů i skutečnost, že mzdová část kolektivních smluv se většinou sjednává na jeden rok a každý rok se tedy jedná o navyšování mezd.“<sup>13</sup>

Oblast odměňování byla výrazně liberalizována přijetím zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a vydáním nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a za práci v noci. Pro zaměstnavatele provozující podnikatelskou činnost tyto mzdové předpisy upravují pouze minimální výše mzdových plnění. Konkrétní mzdové tarify jsou pak upravovány v KSVS a v jejich rámci v podnikových kolektivních smlouvách. Tato sjednaná úprava mezd má přednost před úpravou v pracovněprávních předpisech. Pouze v případech, kdy poskytování mezd není v kolektivních smlouvách

<sup>13</sup> Kubínková, M. a kol., Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání, Sondy, Praha, 2002, str. 44

upraveno, se řídí mzdovými předpisy (zejména podle zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů) stejně jako u zaměstnavatelů s podnikatelskou činností. V souvislosti se mzdovou oblastí je důležité upozornit i na skutečnost, že v rámci pracovněprávních předpisů lze v kolektivní smlouvě sjednat nárok na plnění i tam, kde pracovněprávní předpis upravuje pouze plnění nenárokové (fakultativní).<sup>14</sup>

Obsahu kolektivních smluv se značně dotýká i zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů. Zákon v několika ustanoveních výslovně předpokládá úpravu určitých nároků v kolektivní smlouvě (např. jen v ní lze stanovit odchylně od zákona podmínky pro poskytování stravného pro zaměstnance, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání). V dalších případech může kolektivní smlouva upravovat náhrady, které zákon ponechává na vůli zaměstnavatele (např. kapesné při zahraniční pracovní cestě). V kolektivní (příp. též v individuální pracovní) smlouvě lze také sjednat poskytování jiných nebo vyšších cestovních náhrad než stanoví zákon (§ 9 a § 10). Tato možnost se však opět vztahuje pouze na zaměstnavatele s podnikatelskou činností, neboť zvýšené náhrady musí být hrazeny ze zisku.

Součástí kolektivních smluv jsou zpravidla i ustanovení upravující tvorbu a užití sociálního fondu. Je to zvláštní, účelově vytvořený fond zahrnující finanční prostředky k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších obdobných potřeb. Zaměstnavatel vykonávající podnikatelskou činnost jej vytváří na základě svého rozhodnutí. Zásady užití fondu, dohodnuté v kolektivní smlouvě, lze konkretizovat v jeho statutu. V kolektivní smlouvě by měla být

<sup>14</sup> Srov. Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2004, str. 410

zdůrazněna skutečnost, že fond je určen všem zaměstnancům zaměstnavatele, popř. i bývalým zaměstnancům, bez rozdílu (zásada rovnosti). O jednotlivých případech užití fondu rozhoduje zaměstnavatel a postupuje přitom podle pravidel dohodnutých v kolektivní smlouvě (v ní lze sjednat i právo odborového orgánu spolurozhodovat o tvorbě a čerpání fondu). Na plnění ze sociálního fondu není nárok.

Jiná situace je v případě státních podniků, příspěvkových organizací a organizačních složek státu, v nichž je povinně vytvářen Fond kulturních a sociálních potřeb, na základě vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. Zde rozhoduje o stanovení přidělu do fondu a jeho čerpání spolu se zaměstnavatelem příslušný odborový orgán na základě ZPr (§ 19 odst. 1).<sup>15</sup>

Jiné než pracovněprávní nároky lze upravovat v kolektivních smlouvách s jediným omezením, že tyto závazky nesmějí být v rozporu s právními předpisy. V opačném případě by v souladu s § 4 odst. 2 písm. a) KolVZ v této části byla smlouva neplatná.

#### **4.7. Platnost a účinnost kolektivních smluv**

Podmínkou platnosti kolektivní smlouvy je:

- písemná forma kolektivní smlouvy
- podpis oprávněného zástupce příslušného odborového orgánu a zaměstnavatele, popř. zástupce organizace zaměstnavatelů, na téže listině (§ 4 odst. 1 KolVZ). Tato podmínka neplatí v případě, že dojde k uzavření kolektivní smlouvy v rámci řízení před rozhodcem (§ 13 odst. 6 KolVZ)

<sup>15</sup> Blíže k sociálnímu fondu viz. Pelc, V., Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi, Soudy, Praha, 2005

Platnost kolektivní smlouvy svědčí o tom, že byly při jejím přijímání splněny všechny náležitosti požadované zákonem. Při posuzování neplatnosti je nutno vycházet z ustanovení § 242 odst. 3 ZPr, podle kterého, vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního úkonu, je neplatná jen tato část, pokud tuto část lze oddělit od ostatního obsahu. Zbytek kolektivní smlouvy je platný. Neplatná jsou ujednání kolektivní smlouvy, která jsou v rozporu s právními předpisy, upravují pracovněprávní nároky zaměstnanců v menším rozsahu než KSVS nebo naopak zaručují zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je rozsah stanovený KSVS.

Od platnosti kolektivní smlouvy je třeba odlišit závaznost a účinnost kolektivní smlouvy.

Závaznou se stává kolektivní smlouva okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem zástupců obou smluvních stran. O závaznosti pojednává KolVZ také z hlediska rozsahu působnosti kolektivní smlouvy (§ 5 odst. 2 a 3.) a, pokud jde o KSVS, i v ustanoveních § 7 a 7a téhož zákona. (viz. rozšiřování závaznosti KSVS v bodě 4.2.3. této kapitoly)

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu, která je v ní výslovně uvedena. Tuto dobu označujeme jako dobu účinnosti kolektivní smlouvy. Pokud není stanoveno jinak, platí ze zákona (§ 6 odst. 1 KolVZ), že byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu jednoho roku. Ustanovení o účinnosti kolektivní smlouvy vychází z možnosti, že účinky smlouvy nemusí nastat okamžitě, ale až po uplynutí určité doby. Existuje totiž možnost, sjednat účinnost určitých závazků kolektivní smlouvy odlišně od celku, a to jejich pozdější účinností (např. u plnění, která nelze počátkem roku zaměstnancům poskytovat, protože ještě nebyla uzavřena nová kolektivní smlouva). Ve výjimečných případech je tento problém řešen i zpětnou účinností kolektivní smlouvy nebo jejich jednotlivých závazků na základě dohody smluvních stran. V některých případech je však toto řešení



zákonem vyloučeno (např. v mzdové oblasti). Podle § 6 odst. 2 zákona se vznik účinnosti kolektivní smlouvy váže na první den období, na které byla smlouva uzavřena, a končí uplynutím stanoveného období.

#### **4.8. Uložení a seznámení s obsahem kolektivní smlouvy**

Vzhledem k právnímu významu kolektivních smluv má na základě § 9 odst. 5 KolVZ příslušný odborový orgán povinnost seznámit s obsahem této smlouvy zaměstnance, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Obě smluvní strany mají povinnost uchovávat kolektivní smlouvu, popř. rozhodnutí rozhodce týkající se uzavření kolektivní smlouvy, podobu minimálně pěti let od uplynutí doby její účinnosti.

Dojde-li k uzavření KSVS, je povinen partner, který jednal za zaměstnavatele, zaslat uzavřenou kolektivní smlouvu k uložení na MPSV. Ministerstvo je povinno kolektivní smlouvu uložit a tuto skutečnost oznámit ve Sbírce zákonů. Počty KSVS uložených na MPSV v letech 2004 a 2005 jsou uvedeny v tabulkách v Příloze č. 4. Zákon s povinností uložit KSVS na Ministerstvu nespojuje žádné hmotněprávní důsledky. Ministerstvo není povinno přezkoumávat obsah KSVS před jejím uložení z pohledu, zda je v souladu s příslušnými pracovněprávními předpisy, neodpovídá za obsah a nevydává potvrzení o jeho správnosti (na rozdíl od procesu rozšiřování závaznosti KSVS, kdy má Ministerstvo povinnost zkoumat, zda jsou splněny podmínky uvedené v § 7 KolVZ). KSVS uložené na Ministerstvu jsou při splnění určitých podmínek přístupné veřejnosti. Každý žadatel má právo obdržet od MPSV stejnopis kolektivní smlouvy, a to na žádost a za stanovený poplatek.

Na podnikové kolektivní smlouvy se obdobná procedura nevztahuje. Centrální evidence uzavřených podnikových kolektivních smluv tedy neexistuje.

#### **4.9. Plnění závazků a přechod práv a povinností z kolektivních smluv**

Po vzniku platnosti kolektivní smlouvy z ní začínají smluvním stranám plynout práva a povinnosti. KoIVZ však v § 5 odst. 2 rozšiřuje okruh subjektů podléhajících závazkům z kolektivní smlouvy i na některé další. Jedná se o:

- zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu organizace zaměstnavatelů
- zaměstnance, za které uzavřel kolektivní smlouvu příslušný odborový orgán nebo příslušný vyšší odborový orgán
- odborový orgán, za který uzavřel kolektivní smlouvu příslušný vyšší odborový orgán

Projev vůle příslušného sociálního subjektu zavazuje i takto vymezené zaměstnance a zaměstnavatelské subjekty. Příslušný odborový orgán uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni (viz. 3. kapitola, bod 3.5.1. o odborech). Z hlediska závazků v kolektivní smlouvě vyplývají pro jednotlivé zaměstnance práva a povinnosti, které tvoří obsah jejich pracovního poměru. Porušování těchto povinností je považováno za porušování pracovní disciplíny.

Při organizačních či právních změnách zaměstnavatelských subjektů, předpokládaných zákonem, dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiné subjekty. Tyto změny mají závažné důsledky i na uzavřené kolektivní smlouvy. Platnost a účinnost kolektivních smluv z hlediska přechodu práv a povinností

z těchto smluv se řídí ustanoveními ZPr o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 249 - § 251), neboť KolVZ tyto situace přímo neřeší. K právnímu nástupnictví v pracovněprávních vztazích dochází např. při zániku zaměstnavatele sloučením či rozdělením, při převedení části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli atd.<sup>16</sup>

#### 4.10. Omezení v uzavírání kolektivních smluv

Jak už jsem uvedla výše, počet uzavíraných kolektivních smluv a počet zaměstnanců, na které se vztahují, je u nás stále velmi nedostatečný. Kolektivní smlouvy se ve větší míře nedaří uzavírat zejména z následujících důvodů:

- obava zaměstnavatelů zavázat se k plnění závazků z podnikových kolektivních smluv s ohledem na jejich nestabilní ekonomickou situaci,
- snaha upravovat pracovní a mzdové podmínky samostatně bez dohody s odborovou organizací,
- nezájem a pasivita některých odborových organizací a jejich malá snaha využít zákonné instrumenty pro řešení kolektivních sporů,
- nezájem ze strany pracovníků,
- neochota zaměstnavatelů kolektivně vyjednávat,
- podceňování smyslu a významu sociálního dialogu jako prostředku pro vytvoření optimálních pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

I v případech, kdy jsou kolektivní smlouvy uzavírány, patří mezi nejproblematictější části těchto smluv ujednání o mzdovém nárůstu, kde jsou tradičně postoje zaměstnavatelů a odborových orgánů rozdílné. Obavy zaměstnavatelů z dlouhodobých závazků v této oblasti, provázené mnohdy nepřiměřenými mzdovými

<sup>16</sup> Podrobněji k tomu: Šubrt, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná, 1995, str. 101

požadavky odborových organizací, bývají častými příčinami toho, že kolektivní smlouvy tato ujednání neobsahují.

## 5. KOLEKTIVNÍ SPORY

V období po roce 1989 došlo k mnoha společenskoekonomickým a právním změnám, které se promítly samozřejmě i do pracovněprávních vztahů. Privatizace a transformace státních podniků, utlumování některých odvětví, nízká konkurenceschopnost některých českých výrobků na evropských trzích – to vše bylo spojeno s propouštěním, nevyplácením mezd, zhoršením pracovněprávních nároků i nároků v oblasti sociálního zabezpečení, nemožností získat odpovídající zaměstnání v některých regionech s vysokou nezaměstnaností apod. Tyto negativní dopady vedly k řadě pracovních sporů, k jejichž řešení byly za výjimečných okolností použity zaměstnanci (jejich odbory) i krajní prostředky, včetně stávek.

Nejčastějším předmětem pracovních sporů byly požadavky týkající se mezd, pracovních podmínek, hmotného zabezpečení poskytovaného zaměstnavatelem při propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů atd. Praxe však ukázala, že většinu pracovních sporů bylo lze vyřešit v rámci kolektivního vyjednávání.

KoIVZ (§ 10) vymezuje kolektivní spory jako spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění v ní sjednaných závazků, z nichž nevyplývají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Podle KoIVZ jsou kolektivní spory (spory o uzavření kolektivní smlouvy a o splnění závazků sjednaných v kolektivní smlouvě) řešeny postupem stanoveným tímto zákonem. V případě kolektivního sporu zákon určuje, že nejprve se uskuteční jednání před

zprostředkovatelem. Pokud je toto jednání neúspěšné, strany se mohou dohodnout na řízení před rozhodcem, který jejich spor posoudí a rozhodne, popř., pokud se na tomto postupu nedohodnou, a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy, mohou se pokusit spor vyřešit s využitím institutu stávky nebo výluky. Ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy je tedy stávka jako krajní prostředek povolena, avšak teprve poté, kdy proběhne řízení před zprostředkovatelem.

KoIVZ zmocňuje MPSV upravit vyhláškou podrobnosti o řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem. Toto zmocnění bylo využito vydáním vyhlášky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a o ukládání KSVS, ve znění pozdějších předpisů.

Počet sporů o uzavření kolektivní smlouvy i sporů o plnění závazků vyplývajících z uzavřené kolektivní smlouvy, je zhruba stejný. Jde především o podnikové kolektivní smlouvy. Převážné množství těchto sporů se týká otázek odměňování, příp. pravomocí odborů v otázkách spolurozhodování či tvorbu a čerpání sociálních fondů.

### **5.1. Řešení kolektivních sporů zprostředkovatelem**

Jednání před zprostředkovatelem, který je zde nezávislou třetí stranou, je prvním krokem v řešení jakéhokoliv kolektivního sporu. Rozhodnutí obrátit se s řešením sporu na zprostředkovatele je založeno na svobodné vůli smluvních stran kolektivní smlouvy. Nedohodnou-li se strany na zprostředkovateli, určí jim ho na návrh kterékoli ze smluvních stran MPSV. Ministerstvo může jmenovat zprostředkovatelem pouze fyzickou nebo právnickou osobu zapsanou v seznamu zprostředkovatelů vedeném ministerstvem. Fyzická osoba zapsaná do seznamu musí splňovat některé základní předpoklady a podmínky stanovené zákonem.

Zprostředkovatel není oprávněn vydávat při řešení kolektivních sporů rozhodnutí. Podstata jeho činnosti spočívá v diskusi se zúčastněnými stranami a ve společně prováděné analýze předmětu sporu smluvních stran, na jejichž základě pak zprostředkovatel vypracuje návrh na jeho řešení. Pokud by kolektivní spor nebyl vyřešen do 30 dní ode dne, kdy zprostředkovatel převzal zprostředkování uvedeného sporu, a jestliže se strany nedohodnou jinak, považuje se jednání před zprostředkovatelem za neúspěšné. V dalším kole pak může o kolektivním sporu rozhodnout rozhodce, na kterém se strany dohodnou nebo který je stranám určen MPSV. V těchto případech by však již stávka nebo výluha byla nezákonná (§ 20 a § 28 KolVZ).

Náhradu nákladů řízení, jež zprostředkovateli podle KolVZ náleží, hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou.

Činnost zprostředkovatelů je nezastupitelná, neboť zabraňuje vyhrocování pracovních sporů, jehož důsledkem bývá vážné narušení vztahů mezi stranami.

## **5.2. Řešení kolektivních sporů rozhodcem**

Druhé kolo řešení kolektivních sporů představuje řízení před rozhodcem, na kterého se mohou strany obrátit s řešením svého sporu. Tato možnost je využívána při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem, které tak musí povinně předcházet řízení před rozhodcem. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem a na rozdíl od sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy, nemůže být řízení před rozhodcem ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy zahájeno, pokud se strany nedohodly, že spor bude řešen jeho prostřednictvím. Výjimku tvoří pouze případy sporů o uzavření kolektivní smlouvy

vzniklé na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat. Zde může MPSV určit rozhodce ve sporu na návrh kterékoli ze stran.

Rozhodcem může být zletilý občan způsobilý k právním úkonům, pokud je zapsán v seznamu rozhodců vedeném MPSV. Činnost rozhodců je oproti činnosti zprostředkovatelů, kteří nevydávají ve sporu žádná rozhodnutí, náročnější. Aby byla fyzická osoba zařazena do seznamu rozhodců, musí mimo jiné složit zkoušku a její znalosti jsou pravidelně MPSV ověřovány.

Vzhledem ke skutečnosti, že rozhodnutí vydaná rozhodcem mají větší váhu než návrhy a doporučení zprostředkovatele, jsou i podmínky upravující řízení před rozhodcem přísnější než podmínky upravující řízení před zprostředkovatelem.

Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám své rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodnutí ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je konečné a neměnné – nemůže být přezkoumáno soudem a doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám je kolektivní smlouva uzavřena.

Rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy může být přezkoumáno krajským soudem na návrh jedné ze smluvních stran. Návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce může smluvní strana podat v prekluzivní lhůtě 15 dnů od jeho doručení. Bylo-li rozhodnutí soudem zrušeno, rozhodne o sporu též rozhodce, který je při novém rozhodování vázán právním názorem soudu. V opačném případě je rozhodnutí rozhodce pravomocné a závazky z kolektivní smlouvy soudně vykonatelné.

Náklady na řízení, včetně odměny rozhodci, hradí MPSV ze státního rozpočtu.

### 5.3. Stávka a výluka

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje stávku a výluhu jako krajní, avšak legitimní prostředky řešení sporů v pracovněprávních vztazích, které jsou součástí českého právního řádu. Právní úprava definuje stávku jako částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci a výluhu jako částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnavatelem. Zvláštním typem stávky je solidární stávka, kterou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Stávku může vyhlásit pouze příslušný odborový orgán.

KoIVZ upravuje pouze stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Stávky za splnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy jsou nepřipustné a kolektivní spor o splnění takových závazků je v praxi řešen před zprostředkovatelem nebo, pokud takové jednání není úspěšné, před rozhodcem, jehož rozhodnutí je obecně přezkoumatelné soudem. Jiné druhy stávek, včetně stávek mimo oblast kolektivního vyjednávání jsou přípustné za podmínky, že nejsou v rozporu s čl. 27 LPS. Listina v odst. 4 tohoto článku sice předpokládá zákonnou úpravu jí deklarovaného práva na stávku, ale jedinou právní úpravou je dosud právě KoIVZ. Podle soudní judikatury<sup>17</sup> však neexistence zvláštního zákona, který by vymezil podmínky, za nichž je možné právo na stávku realizovat (vyjma stávek souvisejících s kolektivním vyjednáváním), neznamená negaci ústavním zákonem zaručeného práva na stávku. K tomu by došlo pouze v případě, pokud by každá jiná stávka nad rámec KoIVZ byla považována za nepřipustnou. Při posuzování zákonnosti stávky, je totiž třeba vždy vycházet z konkrétních okolností, které stávku provázejí (jaké jsou její cíle, jaká jednání stávce předcházela, zda

<sup>17</sup> Srov. 2 Co 157/97, 6 Cdo 4/93 a Rc 73/94.



byly vyčerpány možnosti smírného vyřízení věci atd.), což činí soud ve svých rozhodnutích.

Na základě těchto skutečností tedy lze rozlišit tři základní skupiny stávek. Jedná se o:

- 1) stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, které upravuje KolVZ;
- 2) stávky za účelem výkonu hospodářských a sociálních práv konané v souladu s čl. 27 LPS;
- 3) všechny ostatní stávky, které však nepodléhají ústavněprávní ochraně;<sup>18</sup>

Současný stav právní úpravy v této oblasti odráží stav, že stávky jsou dosud v České republice, ve srovnání s jinými evropskými zeměmi, využívány velmi zřídka. Stávka jako krajní prostředek k řešení pracovních sporů je v České republice používána výjimečně. V období po roce 1989 se jich na našem území uskutečnilo cca 20-25 s tím, že některé z nich trvaly jen několik hodin (dle dostupných informací výlučka nebyla vyhlášena doposud žádná). Jednou z nejdelších byla stávka železničářů, kteří požadovali zrušení vládní transformační strategie, vyhlášená v roce 1997, která trvala čtyři dny. K řešení svých pracovních sporů používají čeští zaměstnanci častěji protestní demonstrace a mítinky než stávky. Při těchto příležitostech zaměstnanci prostřednictvím odborů prezentují své názory a požadavky týkající se řešení hospodářských problémů i pracovních sporů. Jen v letech 2001-2002 se takových akcí uskutečnilo cca 15.

Právní úprava nevymezuje minimální a základní služby, které musí být zabezpečeny v případě stávky (výluky), ale řeší tento problém pouze vymezením pojmu nelegální stávky na určitých pracovištích a u určitých profesí. Pracoviště, na nichž KolVZ zakazuje stávky nebo výluky jsou především zdravotnická zařízení nebo

---

<sup>18</sup> Srovnej: Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2004, str. 451

zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů. Stávky jsou rovněž zakázány zaměstnancům při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů, soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnancům při řízení a zabezpečování letového provozu, příslušníkům sborů požární ochrany, hasičům a členům záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnancům zabezpečujícím telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popř. majetku a zaměstnancům, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

KoIVZ obsahuje podrobnou úpravu procedury přípravy a vyhlášení stávky nebo výluky, účasti zaměstnanců na stávce a také otázky týkající se jejich odměňování a sociálních nároků náležejících v době stávky nebo výluky.

Účast zaměstnance na stávce je upravena na základě demokratických principů. Předpokladem pro zahájení stávky je, že s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má KSVS týkat. Zaměstnanec se sám rozhoduje o tom, zda se stávky zúčastní, popř. zda se připojí k již zahájené stávce. Současně zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky ani nesmí být donucován k účasti na ní. Musí mu být také umožněn přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem skončit pracovní poměr z důvodu jeho účasti na stávce.

Pokud jde o mzdové nároky zaměstnanců během stávky, řídí se podle platné právní úpravy následujícími principy. V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy. Rovněž nemá nárok na nemocenské ani na podporu při ošetřování člena rodiny, pokud byly podmínky vzniku nároku na tyto dávky, stanovené předpisy o nemocenském pojištění, splněny v průběhu účasti

zaměstnanec na stávce. Pokud jde o výluky, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši svého průměrného výdělku. V oblasti důchodového pojištění se považuje doba účasti zaměstnance na stávce a doba trvání výluky za dobu výkonu zaměstnání.

Příslušný odborový orgán, který rozhodl o zahájení stávky, je povinen poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních. Odborová organizace, jejíž orgán rozhodl o zahájení stávky, odpovídá zaměstnavateli za škodu, k níž došlo z důvodu neposkytnutí uvedené nezbytné součinnosti.

KoLVZ upravuje rovněž určité hmotněprávní důsledky nezákonné stávky nebo výluky. Jestliže soud rozhodl, že stávka je nezákonná, odborová organizace, jejíž orgán stávku vyhlásil, odpovídá podle Občanského zákoníku za škodu, která takovou stávkou vznikla. Nezákonná stávka má nepříznivé důsledky i pro zaměstnance, kteří se jí zúčastnili. Účast může být považována za porušení pracovní kázně, a pokud zaměstnavateli v důsledku nevykonané práce vznikla škoda, může na zaměstnanci uplatňovat postihy dle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů.

V případě uplatnění nezákonné výluky náleží podle ustanovení KoLVZ zaměstnancům, kterým byl v důsledku výluky znemožněn výkon jejich práce, nárok na náhradu mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. To nebrání zaměstnancům uplatňovat i nárok na náhradu další škody, pokud jim v důsledku výluky vznikla.

## 6. MEZINÁRODNÍ ASPEKTY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

### 6.1. Mezinárodní organizace práce a její úmluvy

Mezinárodní organizace práce je odborná organizace systému OSN. Činnost jejích orgánů vychází již od samého počátku z principu tripartity zástupců členských států a idee kolektivního vyjednávání. Zároveň plní funkci mezinárodního normotvůrce a propagátora těchto principů v mezinárodní i vnitrostátní praxi. Základními hodnotami, na kterých je MOP založena, je respektování základních lidských práv, sociální spravedlnost, svoboda projevu a sdružování a účinné uznávání práva na kolektivní vyjednávání. Tyto hodnoty a cíle jsou vyjádřeny ve Filadelfské deklaraci z roku 1944, která byla včleněna do ústavy MOP.

Orgány MOP jsou Mezinárodní konference práce, Správní rada a Mezinárodní úřad práce. Skládají se z delegátů vlád, zaměstnanců (zpravidla nejrepresentativnější odborové organizace) a zaměstnavatelů.

Jednou z hlavních forem činnosti této organizace je přijímat mezinárodní úmluvy (konvence) a doporučení. Ratifikované a zveřejněné úmluvy MOP se stávají součástí našeho právního řádu. Přijímaná doporučení mají připravovat podmínky pro pozdější úpravu mezinárodní úmluvou, popř. pro změnu některé úmluvy, která již nevyhovuje. MOP prostřednictvím úmluv působí na státy, aby zabezpečovaly zlepšování péče o pracovní a životní podmínky zaměstnanců.

Česká republika, jakožto členský stát MOP, ratifikovala řadu jejích úmluv. K předmětné problematice se vztahuje zejména Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se

organizovat (vyhlášena pod č. 489/1990 Sb.), Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (vyhlášena pod č. 470/1990 Sb.), Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (vyhlášena pod č. 108/2001 Sb. m. s.) a Úmluva MOP č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem (vyhlášena pod č. 109/2001 Sb. m. s.).

Některé související úmluvy však Česká republika dosud neratifikovala. Jedná se především o Úmluvu MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání a Úmluvu MOP č. 151 upravující tuto problematiku v oblasti veřejné služby. Důvodem je nedostatečné naplnění některých ustanovení těchto úmluv v naší současné právní úpravě. Nejsou tak dosud splněny podmínky k jejich ratifikaci.

Co se týče Úmluvy MOP č. 154, jeví se problematickým z hlediska terminologie čl. 1, v němž se hovoří o veřejné službě. V naší právní úpravě tento pojem není používán a ohledně jeho formulace zatím nebyla nalezena shoda ani mezi sociálními partnery. Dalšími články úmluvy, jejichž podmínkám naše právní úprava dosud neodpovídá, jsou články 2, 5 a 8. Podle čl. 2 má být umožněno kolektivní vyjednávání všem zaměstnavatelům a všem skupinám zaměstnanců ve všech odvětvích ekonomické činnosti. KolVZ však nepřipouští, aby při uzavírání kolektivní smlouvy stálo na jedné straně několik nesdružených zaměstnavatelů. Obsah čl. 5 a čl. 8 pak lze vyložit v tom smyslu, že kolektivnímu vyjednávání nelze bránit žádným způsobem, tedy, že jeho předmětem může a má být jakákoliv pracovněprávní záležitost. Naše platná hmotněprávní úprava kolektivního vyjednávání ale zatím omezuje okruh možností, jak v případě vymezení subjektů, tak i věcně.

Některé povinnosti jsou členské státy povinny dodržovat i bez ratifikace mezinárodní úmluvy. Jedná se o zákaz nucené práce, o právo na odborové sdružování a o zákaz diskriminace. Tyto

povinnosti jsou dány ústavou MOP, resp. jejím doplněním Filadelfskou deklarací.

## **6.2. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v evropském kontextu**

### **6.2.1. Význam a rozvoj sociálního dialogu na evropské úrovni**

Základ pro evropský sociální dialog byl položen v lednu roku 1985, kdy došlo ve Val Duchesse (Brusel) k setkání tří evropských organizací reprezentujících hlavní národní zaměstnavatelské a odborové konfederace (Svazu odvětvových a zaměstnavatelských konfederací Evropy – UNICE, Evropského centra podniků s veřejnou účastí – CEEP a Evropské odborové konfederace – EOK). Prvotním impulsem byla snaha zapojit sociální partnery do plánů završení vnitřního trhu, v jejichž rámci měla důležitou úlohu právě spolupráce mezi evropskými institucemi a sociálními partnery.

Na tomto setkání se jednalo o vymezení základních principů evropského sociálního dialogu (především princip dobrovolnosti a neformálnosti) a jeho celkovém pojetí.

Hlavní charakteristikou evropského sociálního modelu je

- odpovědnost státu za plnou zaměstnanost, za poskytování služeb obecného zájmu a za ekonomickou a sociální soudržnost;
- garance základních sociálních práv, včetně svobody sdružování, práva na stávkou, ochrany proti neoprávněnému propuštění, spravedlivých pracovních podmínek, rovnosti a nediskriminace;
- sociální ochrana poskytovaná prostřednictvím vysoce rozvinutých všeobecných systémů a opatření pro přerozdělování bohatství, jako je minimální příjem a progresivní zdanění;

- sociální dialog s právem uzavírat kolektivní smlouvy, s právem na zastupování zaměstnanců, konzultace a národní i evropské podnikové rady;

- regulace sociálních otázek a zaměstnanosti, například zdraví a bezpečnosti při práci, zaměstnání a rovných příležitostí, dovolené a omezení délky pracovní doby.

Hlavním cílem evropského sociálního modelu je dosáhnout sladění prvků prosperity, rovnosti a solidarity a vyřešit určitý konflikt ve volbě mezi Evropou se sociálně tržní ekonomikou a sociálními právy, a jen rámcově regulovanou zónou volného obchodu. Důležitým vodítkem v této problematice se stala Lisabonská strategie, přijatá Evropskou radou v roce 2000. Tento víceletý program (2000-2010) je evropským celospolečenským plánem rozvoje, který mimo jiné podtrhuje význam sociální ochrany a sociálního dialogu s odbory i občanskou společností.

Evropský sociální dialog je rozvíjen jak na tripartitní, tak i na bipartitní úrovni. Na úrovni tripartity se v současnosti uskutečňuje na půdě Trojstranného sociálního summitu pro růst a zaměstnanost, který byl založen v březnu 2003 a zahrnuje také dialog o makroekonomice, zaměstnanosti, sociální ochraně a vzdělávání a odborné přípravě. Na úrovni evropské bipartity se uskutečňuje na půdě meziodvětvového výboru pro sociální dialog a třiceti odvětvových výborů pro sociální dialog v souladu s programy schválenými sociálními partnery.

Z kvantitativního hlediska vedla dosud práce jednotlivých výborů sociálního dialogu k přijetí více než tří set společných dokumentů sociálních partnerů a k realizaci celé řady společných nadnárodních projektů. Společné dokumenty nabývají různých forem, od stanovisek přes obecné pokyny a kodexy chování až po dohody. Některé z dohod byly již provedeny směrnicí Rady. Společné nadnárodní projekty zahrnují celou škálu činností, včetně pořádání kulatých stolů, provádění studií a tvorby praktických nástrojů, např.

příruček týkajících se odborné přípravy, ochrany zdraví a bezpečnosti či praxe veřejných zakázek. Nadnárodní povaha těchto projektů přispívá ke zvyšování vzájemné interakce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na evropské úrovni a na úrovni členských států, k výměně zkušeností a správných postupů a ke zvyšování porozumění evropské politice na základní úrovni.

Z kvalitativního hlediska se evropský sociální dialog v posledních letech vyvíjí k větší autonomii. Tento vývoj se projevuje v rostoucím počtu dokumentů „nové generace“, v nichž evropští sociální partneři přijímají určité závazky nebo adresují doporučení svým národním členům a jež se zavazují průběžně realizovat a kontrolovat na národní úrovni. Komise označila dva hlavní druhy dokumentů, které lze řadit do skupiny dokumentů „nové generace“ - autonomní dohody a procedurální dokumenty. Zásadní rozdíl mezi těmito dvěma druhy dokumentů spočívá v tom, že dohody mají být prováděny a sledovány do určitého data, zatímco druhý typ se více vztahuje k postupu, včetně pravidelných zpráv o pokroku následných opatření v rámci cílů daného dokumentu.

V praxi závisí účinek dokumentů sociálních partnerů převážně na politické vůli jejich národních členů k jejich provádění, jakož i na jejich technických možnostech k jejich realizaci, včetně jejich reprezentativnosti. Údaje o míře pokrytí různých odvětví ekonomiky kolektivními smlouvami v členských státech ukazují, že zejména po rozšíření EU nastaly v mnoha členských státech potíže při provádění dokumentů.

V některých oblastech je proto třeba výrazně posílit dopad iniciativ sociálních partnerů, a to zejména u dokumentů „nové generace“, z nichž mnohé se věnují lisabonské tématice. Společným nedostatkem mnoha těchto dokumentů je, že obsahují nepřesná a mlhavá ustanovení o průběžné realizaci a kontrole, v nichž se sociální partneři jednoduše zavazují pravidelně diskutovat o provedené



průběžné realizaci a kontrole bez stanovení frekvence, některé dokumenty dokonce neobsahují žádná ustanovení tohoto druhu. Účinná průběžná realizace a kontrola na národní úrovni je však možná jen tehdy, pokud je upravena podrobnými ustanoveními. Nepřesnost terminologie může vést k podstatným problémům při provádění dokumentů v praxi. (Existují však i projekty, které obsahují jednoznačná a podrobná ustanovení o průběžné realizaci a kontrole, např. Kodex společenské zodpovědnosti podniků v cukrovarnictví.)

Významné je i rozvíjení vztahů mezi meziodvětvovou a odvětvovou úrovní v evropském měřítku a vztahů mezi evropským sociálním dialogem a úrovní podniků. Příkladem je vazba mezi odvětvovým sociálním dialogem a EWC. Škála témat posuzovaných v evropských radách se od základních otázek výkonu podniku a zaměstnanosti čím dál víc rozšiřuje i na otázky s celoevropskou dimenzí, například na ochranu zdraví a bezpečnost při práci, rovnost příležitostí, odbornou přípravu a mobilitu, společenskou zodpovědnost podniků a vztah k životnímu prostředí. V posledních letech došlo k intenzivnímu vývoji sociálního dialogu na podnikové úrovni a k uzavření dohod mezi evropskými skupinami (bylo založeno asi 650 EWC, často v největších podnicích odvětví).

V této souvislosti je třeba poznamenat, že do budoucna je důležité především zvyšovat povědomí zaměstnavatelů a zaměstnanců o prospěšnosti kolektivního vyjednávání a organizovanosti v evropském měřítku, usilovat o srozumitelnost evropské legislativy a zapojení i středních a malých podniků do sociálního dialogu.

### 6.2.2. Úloha Komise evropských společenství při podpoře sociálního dialogu

Podle čl. 138 odst. 1 Smlouvy o ES má Komise za úkol podporovat konzultace sociálních partnerů a přijímat příslušná opatření k usnadnění jejich dialogu zajišťováním vyvážené podpory oběma stranám tak, aby určité otázky bylo možno uspořádat vyjednáváním mezi sociálními partnery na všech příslušných úrovních. Komise provádí pravidelně studie reprezentativnosti evropských organizací, potřebné při zakládání nových odvětvových výborů sociálního dialogu a sloužící také ke zhodnocení reprezentativnosti signatářů dohod podle čl. 139 odst. 2 Smlouvy o ES. Dále podporuje sociální dialog např. formou elektronických bulletinů, styčného fóra, výměnných seminářů či internetových stránek sloužících především ke sdílení zkušeností o praxi průběžné realizace a kontroly. Podstatnou úlohu má také poskytování finanční podpory jednotlivým aktivitám souvisejícím se sociálním dialogem.

Vzhledem k rostoucímu počtu dokumentů nové generace vzrostla i potřeba vytvořit určitý rámec, který by umožnil vzájemné sladění výstupů sociálního dialogu a zvýšení průhlednosti celého procesu. K tomu slouží Komisí vypracovaná typologie a kontrolní seznam pro tvorbu dokumentů sociálních partnerů nové generace .

Typologie rozlišuje mezi čtyřmi hlavními skupinami:

- autonomní dohody (dohody prováděné v souladu s čl. 139 odst. 2 Smlouvy o ES, stanovující minimální standardy)
- dokumenty o postupu,
- společná stanoviska a praktické nástroje,
- procedurální dokumenty.

Dokumenty „nové generace“ jsou řazeny do prvních dvou skupin, tj. mezi autonomní dohody a dokumenty o postupu. Mezi autonomní dohody patří např. Rámcová dohoda o práci na dálku

(2002), Rámcová dohoda o pracovním stresu (2004) či Evropská dohoda o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectvu (2000).

## **7. PŘEDPOKLÁDANÁ REKODIFIKACE PRACOVNÍHO PRÁVA A JEJÍ DOPAD NA ÚPRAVU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ**

V současné době je v závěrečné fázi legislativního procesu návrh nového zákoníku práce a změn mnoha souvisejících právních předpisů. To se samozřejmě nemůže nedotknout problematiky kolektivního vyjednávání.

Cílem nového ZPr a nejvýznamnější změnou oproti současné právní úpravě bude její liberalizace, tj. především rozšíření smluvní volnosti. Na rozdíl od dosavadního principu, že je možné sjednat pouze to, co je zákonem dovoleno, bude nový ZPr vycházet ze zásady opačné, tedy „co není zakázáno, je dovoleno“. To by se mělo projevit zejména při uzavírání kolektivních smluv, kde se prostor pro obě smluvní strany podstatně rozšíří. Zatímco nyní je možné, jak už jsem uvedla výše, v kolektivních smlouvách sjednat mzdové a další pracovněprávní nároky pouze v rámci daném pracovněprávními předpisy, napříště bude možné dohodnout všechny nároky, jejichž sjednání nebude přímo zakázáno, anebo jestliže z daného ustanovení zákona nebude vyplývat, že se od něj nelze odchýlit. V kolektivních smlouvách tak bude možné sjednat nejen takové pracovněprávní nároky, jako je delší dovolená, větší rozsah pracovního volna, vícenásobné odstupné, atd., ale výhodněji i nároky označené v zákoně jako „minimální“ – např. různé příplatky. Podstatné rozšíření autonomie smluvních stran ve smyslu samotného regulování

pracovních podmínek, především prostřednictvím KSVS, je považováno za nutný předpoklad pro další rozvoj sociálního dialogu v soukromé sféře, včetně jeho přibližování k praxi vyspělých evropských zemích.

Pro úplnost lze dodat, že širší smluvní prostor se bude týkat nejen smluv kolektivních, ale i pracovních a dalších dohod, a nově i tzv. smluv nepojmenovaných.

Odlišně než dosud řeší nový zákoník práce otázky tzv. reprezentativnosti a plurality odborů. Zásada, že odborová organizace kolektivně vyjednává a uzavírá kolektivní smlouvu též za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, zůstává zachována. Řešení důsledků odborové plurality však bude přesunuto ze zákona č. 120/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů, přímo do zákoníku práce a současně je navrženo řešení dosud se v praxi vyskytující „patové“ situace, kdy se více odborových organizací u zaměstnavatele není schopno dohodnout na obsahu kolektivní smlouvy – rozhodující bude stanovisko organizace s největším počtem členů u zaměstnavatele. Parlamentní i mimoparlamentní diskuse o tomto řešení byla velmi kontroverzní.

Zbývá ještě zmínit, že nový zákoník práce by měl obsahovat všechna podstatná ustanovení o kolektivní smlouvě, a že tzv. doprovodný zákon k novému zákoníku zasáhne i do zákona o kolektivním vyjednávání (většinou terminologicky, ale v několika případech i věcně).

Provedení podrobnějšího rozboru v současné době nepovažuji za účelné, neboť není jisté, zda nově navrhovaná právní úprava se stane platnou. Pokud ano, bude jistě nutné po určité době jejího uplatňování v podnikové i justiční praxi analyzovat a zhodnotit její účinky, popř. ji novelizovat. Za poněkud problematickou považuji např. úpravu dopadů koexistence několika odborových organizací a jejich postavení jako smluvní strany kolektivní smlouvy, nebo

stanovení podmínek a způsobu rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

## ZÁVĚR

Ve své práci jsem se snažila soustředit a shrnout základní informace o problematice kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv jako podstatné formy sociálního dialogu, a to v kontextu evropského práva i praxe. Je zřejmé, že kolektivní vyjednávání jako způsob formování pracovněprávních vztahů je velmi efektivní, neboť může dobře reagovat na specifické podmínky, potřeby a požadavky smluvních stran, a to jak na úrovni podniku, tak odvětví. Je přitom formou velmi flexibilní, protože – na rozdíl od obecně závazné právní úpravy – umožňuje rychleji zohlednit aktuální vývoj v tržních podmínkách práce a podnikání, i konkrétní situace u daného zaměstnavatele.

To jsou přednosti, které činí tento proces výhodným pro oba partnery, tj. odborovou organizaci (resp. zaměstnance) i zaměstnavatele. Je proto stěží pochopitelné, že počet uzavíraných kolektivních smluv i zaměstnanců, na které se vztahují, již řadu let stagnuje a ve srovnání s jinými vyspělými státy je velmi nízký. Tato skutečnost je z dlouhodobého hlediska také jedním z důvodů, proč v současné době není reálná ještě výraznější liberalizace právní úpravy pracovních vztahů. Vždyť při neexistenci (či minimalizaci) obecně platné právní úpravy by za tohoto stavu přibližně 70% zaměstnanců zůstalo bez ochrany, k jejímuž zajištění jsme jako členský stát EU a MOP zavázáni.

Příčiny tohoto neuspokojivého stavu jsem nastínila ve své práci, stejně jako základní rysy předpokládaných změn současné

právní úpravy. Bez ohledu na to, zda budou či nebudou přijaty a zda nabudou účinnosti, se domnívám, že hlavní problém netkví v právním rámci kolektivního vyjednávání. Ten současný, a tím spíše i nově navrhovaný, považuji v podstatě za dostatečný, je jen málo naplňován. Zásadní roli by v budoucnu měla sehrát výchova a změny v přístupech zaměstnavatelů i odborů a docenění toho, že práce odváděná v ovzduší sociálního smíru a vzájemného pochopení smluvních partnerů je zpravidla efektivnější, kvalitnější a tedy i konkurenceschopnější. Kolektivní vyjednávání završené uzavřením kvalitní, obsahově vyvážené a oboustranně dodržované kolektivní smlouvy bude stále významnějším faktorem hospodářského a sociálního rozvoje podniku, odvětví i celé ekonomiky.

**PŘEHLED O ROZSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ  
ZA ČMKOS CELKEM V LETECH 1994 - 2005**  
podle údajů k 31.8. příslušného kalendářního roku

rok	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1. Počet zaměstnavatelů, kde působí ZO OS	13109	13178	12371	11380	10499	9561	9307	8844	8576	7909	7633	6803
2. Počet zaměstnanců celkem u zaměstnavatelů, kde působí ZO OS	2552082	2161437	1885666	1736918	1430381	1431411	1600082	1449515	1450385	1512380	1557068	1398344
3. Počet uzavřených KS u zaměstnavatelů, kde působí ZO OS	5720	8888	6299	5332	4971	4698	4339	4327	4313	4036	3875	3422
4. Počet zaměstnanců celkem, na které se vztahují PKS	2025309	2044667	1884296	1709773	1412017	1418544	1379333	1048380	1076770	1141916	1167886	1051404
5. Počet zaměstnavatelů, kde působí ZO OS, kteří mají zahraničního vlastníka počet uzavřených PKS u těchto zaměst.						307	448	456	533	581	637	554
6. Počet odborových orgánů, které mají pravomoc uzavírat kolektivní smlouvu z toho: počet odborových orgánů, které neuzavřely PKS	nesl.	6756	8423	7512	6561	5203	5016	4887	4621	5121	5044	4516
	nesl.	1150	1749	1309	1318	927	1122	1012	835	862	889	908

PKS - kolektivní smlouva

ZO OS - základní odborová organizace

Zdroj: ČMKOS

**Příloha č. 2**  
**Celkový přehled o rozsahu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni**  
**za ČMKOS v období 1995 - 2005**

rok	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>1. Počet uzavřených KSVS</b>	33	30	30	25	22	22	20	20	19	22	18
Počet zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřeny							1314	3471	3509	4729	4847
Počet zaměstnavatelů, na které byla závaznost KSVS rozšířena	6	0	0	0	399	2095	3360	2868	2868	0	3130
<b>2. Celkový počet zaměstnavatelů, na které se vztahuje KSVS</b>							4674	6339	6377	4729	7977
Počet odborových organizací, pro které byla KSVS uzavřena	1924	1861	1646	1352	1347	1395	1457	1467	1344	1161	1024
Počet odborových organizací, na které byla KSVS rozšířena									353	0	-
<b>3. Celkový počet odb. organizací, na které se vztahuje KSVS</b>	1924	1861	1646	1352	1347	1395	1457	1467	1697	1161	1024
Počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, za které byly uzavřeny KSVS	741950	703080	621079	521651	561817	496612	477217	628048	644280	589651	556801
Počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, na které byla závaznost KSVS rozšířena	-	-	-	-	-	173272	239309	250499	305975	0	250000
<b>4. Celkový počet zaměstnanců, na které se vztahuje KSVS</b>	741950	703080	621079	521651	561817	669884	716526	878547	922255	589651	806801
Počet odborově organizovaných zaměstnanců, na které se KSVS vztahuje	543887	492757	411444	330855	323257	272214	247066	217315	178116	163712	136943
Počet odborově organizovaných zaměstnanců, na které byla KSVS rozšířena									43822	0	-
<b>5. Celkový počet odb. organiz. zaměstnanců, na které se vztahuje KSVS</b>	543887	492757	411444	330855	323257	272214	247066	217315	221938	163712	136943

Zdroj: ČMKOS



Příloha č. 3

**Tabulka počtu KSVS a zaměstnavatelů,  
na než byla rozšířena závaznost KSVS**

<b>Rok</b>	<b>Počet rozšířených KSVS</b>	<b>Počet zaměstnavatelů, na které byla KSVS rozšířena</b>
1994	6	56
1995	5	12
1996	0	0
1997	0	0
1998	0	0
1999	7	2279
2000	5	2047
2001	5	3885
2002	11	2869
2003	15	3308
2004	0	<b>zrušeno ÚS</b>
2005	1	<b>nelze zjistit</b>
2006	2	<b>nelze zjistit</b>

Zdroj: MPSV

## Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPSV v r. 2004

Číslo KSVS	Odborový svaz	Zaměstnavatel	Došlo	Účinnost	Dodatky	Účinnost dotatků
01/2004	OS energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	8.1.2004	1.1.2004 - 31.12.2005	D1 D2	31.12.2005 1.1.2005 - 31.12.2005
02/2004	OS zaměstnanců polygrafické výroby v Čechách, na Moravě a ve Slezsku	Svaz polygrafických podnikatelů	12.1.2004	1.1.2004 - 31.12.2007		
03/2004	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	Zemědělský svaz ČR	15.1.2004	1.1.2004 - 31.12.2004		
04/2004	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odb. sdružení	Svaz průmyslu papíru a celulózy	15.1.2004	1.1.2004 - 31.12.2004		
05/2004	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů	20.1.2004	1.1.2004 - 31.12.2004		
06/2004	Český OS severozápadních energetiků, OS zaměstnanců jaderné energetiky	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	16.4.2004	1.4.2004 - 31.3.2005	D1	1.4.2005 - 31.12.2005
07/2004	OS KOVO a Unie zaměstnavatelských svazů	Sdružení učňovských zařízení	2.3.2004	1.1.2004 - 31.12.2005		
08/2004	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravenství Čech a Moravy – Sekce silničního hospodářství (KSVS pro a.s. a s.r.o.)	Svaz dopravy ČR – Sekce silničního hospodářství	19.2.2004	1.1.2004 - 31.3.2005		
09/2004	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu	1.3.2004	Hlava I. do 31.12.2005; Hlava II. Do 31.12.2004		
10/2004	Česko-moravské odborové sdružení, OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	Asociace českých nabytkářů	17.2.2004	1.1.2004 - 31.12.2004		
11/2004	OS KOVO	Svaz stěváren ČR	10.2.2004	1.1.2004 - 31.12.2005		

Číslo KSVS	Odborový svaz	Zaměstnavatel	Došlo	Účinnost	Dodatky	Účinnost dotatků
12/2004	OS KOVO	Českomoravská elektrotechnická asociace	27.1.2004	1.1.2004 - 31.12.2004		
13/2004	Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	17.6.2004	1.7.2004 - 31.12.2006		
14/2004	OS pracovníků v peněžnictví a pojištnictví	Svaz bank a pojišťoven	8.7.2004	1.7.2004 - 30.6.2007		
15/2004	OS pracovníků obchodu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	29.6.2004	1.7.2004 - 31.12.2007	D1	1.9.2004 - 31.12.2007
16/2004	OS KOVO a Unie zaměstnavatelských svazů	Sdružení učňovských zařízení	15.12.2004	1.1.2005 - 31.12.2006		
17/2004	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu (ATOK)	15.12.2004	I. Zvláštní část 2005 - 31.12.2005 II. Obecná část 2005 - 31.12.2008, 1.1.	1.1.	
18/2004	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu ČR	16.12.2004	1.1.2005 - 31.12.2008; část V. mzdy do 31.12.2005	D1	1.1.2006 - 30.6.2006
19/2004	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odb. sdružení	Svaz průmyslu papíru a celulózy	17.12.2004	1.1.2005 - 31.12.2005		
20/2004	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy - Sekce silničního hospodářství	Svaz dopravy ČR - Sekce silničního hospodářství	20.12.2004	1.1.2005 - 31.12.2005		
21/2004	OS Stavba ČR a OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR	20.12.2004	část F mzdy 2005 - 31.12.2005 Obecná část do 31.12.2007	1.1. D1	1.1.2006 - 31.12.2006

účinné kolektivní smlouvy

Zdroj: MPSV

## Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPSV v r. 2005

Číslo KSVS	Odborový svaz	Zaměstnavatel	Došlo	Účinnost	Dotatky	Účinnost dotatků
1/2005	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Veolia Water Česká republika	12.1.2005	1.1.2005 - 31.12.2005		
2/2005	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	Zemědělský svaz ČR	10.1.2005	1.1.2005 - 31.12.2005		
3/2005	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů	11.1.2005	1.1.2005 - 31.12.2005		
4/2005	OS KOVO	Asociace leteckých výrobců	10.1.2005	1.1.2005 - 31.12.2005		
5/2005	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekce silničního hospodářství (pro a.s. a s.r.o.)	Svaz dopravy ČR – Sekce silničního hospodářství	19.1.2005	1.1.2005 - 31.12.2005		
6/2005	OS zaměstnanců sklářského, keramického, břuzemního průmyslu a porcelánu	Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR	27.1.2005	1.1.2005 - 31.12.2006	D1 D2 D3 D4 D5	1.1.2005 - 31.12.2006 1.1.2005 - 31.12.2006 26.5.2005 - 31.12.2006 1.1.2006 - 31.12.2006 1.1.2006 - 31.12.2006
7/2005	OS KOVO	Českomoravská elektrotechnická asociace	2.2.2005	1.1.2005 - 31.12.2006		
8/2005	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR	8.3.2005	1.1.2005 - 31.12.2006		
9/2005	Česko-moravské odb. sdružení	Asociace českých nábykářů	11.3.2005	část A 1.1.2005 - 31.12.2005 část B 1.1.2005 - 31.12.2005		
10/2005	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	Asociace vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru	15.3.2005	1.1.2005 - 31.8.2006		
11/2005	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu	3.6.2005	do 31.12.2005 Hlava II.		

Číslo KSVS	Odborový svaz	Zaměstnavatel	Došlo	Účinnost	Dodatky	Účinnost dotatků
12/2005	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	29.7.2005	1.6.2005 - 31.12.2005	D1	31.12.2005 - 31.3.2006
13/2005	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravenství Čech a Moravy Sekce MHD + VSD	Svaz dopravy ČR Sekce MHD	19.10.2005	1.1.2006 - 31.12.2008		
14/2005	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	22.11.2005	1.1.2006 - 31.12.2008		
15/2005	OS UNIOS, OS TRANSGAS	Česká plynárenská unie	14.12.2005	1.1.2006 - 31.12.2007	D1	23.2.2006 - 31.12.2007
16/2005	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu (ATOK)	15.12.2005	1.1.2006 - 31.12.2008 (I. Obecná část) 1.1.2006 - 31.12.2006 (II. Zvláštní část)		
17/2005	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odb. sdružení	Svaz průmyslu papíru a celulózy	20.12.2005	1.1.2006 - 31.12.2006		
18/2005	OS KOVO	Asociace leteckých výrobců	21.12.2005	1.1.2006 - 31.12.2006	D1	Část A 1.1.2006 - 31.12.2006 Část B 1.1.2006 - 31.12.2008
19/2005	OS zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu	Svaz výrobců bižuterie	22.12.2005	1.1.2006 - 31.12.2007		

Zdroj: MPSV

## Seznam použité literatury

### *Monografie a články:*

- BĚLINA, M. A KOL., Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, C.H. Beck, Praha, 2004
- DUNNING, H., Vyjednávání a sepisování kolektivních smluv, MOP, Ženeva, 1987
- FILKA, M., Kolektivní vyjednávání – vztah partnerů, nebo protivníků?, Práce a mzda, č. 1/1991
- GALVAS, M. A KOL., Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, MU Brno a Doplněk Brno, 2004
- GALVAS, M., Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), Masarykova univerzita, Brno, 1995
- KAHLE, B., Konec pracovního práva v Čechách?, Práce a mzda, č. 4/1996
- KALENSKÁ, M., K otázkám rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, Právo a zaměstnání, č. 1-2/2000
- KOSTEČKA, J., Pracovní právo a legislativní koncepce v oblasti soukromého práva, Právní praxe, časopis české justice, č. 1/1995

- KOSTEČKA, J., Kolektivní smlouva jako autonomní právo tvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené, Právník, č. 10-11/1996
- KUBÍNKOVÁ, M. A KOL., Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání, Soudy, Praha, 2002
- KUBÍNKOVÁ, M. A KOL., Zákoník práce a další aktuální pracovněprávní předpisy, Soudy, Praha, 2004
- PELC, V., Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi, Soudy, Praha, 2005
- ŠUBRT, B., Zákon o kolektivním vyjednávání a právní úprava kolektivních smluv s komentářem, Práce a mzda, č. 1/1991
- ŠUBRT, B., Důsledky změn pracovněprávní legislativy pro obsah kolektivních smluv a kritika některých názorů, Práce a mzda, č. 9-10/2000
- ŠUBRT, B., Kolektívne vyjednanie a kolektívne zmluvy, Práca, Bratislava, 1991
- ŠUBRT, B., Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná, 1995
- TOMEŠ, I., TKÁČ, V., Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum, Praha, 1993
- TÝC, J., MICHAL, P., Kolektivní vyjednávání v České republice, MPSV ČR, Praha, 1993

### ***Právní předpisy:***

- ÚSTAVNÍ ZÁKON Č. 1/1993 SB., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- USNESENÍ PŘEDSEDNICTVA ČNR Č. 2/1993 SB., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
- ZÁKON Č. 65/1965 SB., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 108/1994 SB., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- ZÁKON Č. 2/1991 SB., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- ZÁKON Č. 120/1990 SB., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů
- ZÁKON Č. 83/1990 SB., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů
- ZÁKON Č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- ZÁKON Č. 1/1992 SB., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů
- ZÁKON Č. 143/1992 SB., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů
- VYHLÁŠKA MPSV ČR Č. 16/1991 SB., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

### ***Judikatura:***

- 2 Co 157/97, 6 CDO 4/93, Rc 73/94



## Seznam použitých zkratk

### *Právní předpisy:*

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

**LPS (LISTINA)** – usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

**MZZ** – zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

**ÚST (ÚSTAVA)** – úst. zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

**ZPR** – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

**ZZ** – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### *Ostatní zkratky:*

**ASO** – Asociace samostatných odborů

**BOZP** – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

**ČMKOS** – Českomoravská konfederace odborových svazů

**ES** – Evropská společenství

**EU** – Evropská unie

**EWG** – European Works Council (Evropská rada zaměstnanců)

**KSVS** – Kolektivní smlouva vyššího stupně

**KUK** – Konfederace umění a kultury

**MOP** – Mezinárodní organizace práce

**MPSV** – Ministerstvo práce a sociálních věcí

**RHSD** – Rada hospodářské a sociální dohody