

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Jaroslava Čeledová

Odborová organizace v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 13.9.2012

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

V Praze dne 13.9.2012

Jaroslava Čeledová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. za odborné vedení a cenné připomínky při zpracovávání této práce.

Obsah:

ÚVOD	3
1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	5
1. 1 Začlenění kolektivního pracovního práva v systému pracovního práva.....	5
1. 2 Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů	6
1. 2. 1 Zaměstnavatel a zaměstnavatelské organizace.....	8
1. 2. 2 Rada zaměstnanců	9
1. 2. 3 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	11
1. 2. 4 Evropská rada zaměstnanců	13
1.3 Historický vývoj kolektivního pracovního práva z pohledu vývoje odborů	13
2. ODBOROVÁ ORGANIZACE	17
2. 1 Odborová organizace jako subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů	17
2. 2 Právo na svobodné sdružování	18
2. 3 Pravidla vzniku odborové organizace, její působení u zaměstnavatele.....	19
2. 3. 1 Vznik odborové organizace na základě evidenčního principu.....	19
2. 3. 2 Působnost odborové organizace u zaměstnavatele	21
2.3.3 Pluralita odborových organizací.....	22
2.3.4 Odborové sdružování.....	25
2. 4 Nezávislost odborové organizace	26
2.4.1 Právní nezávislost	26
2.4.2 Ekonomická nezávislost	28
2.6 České sdružení dopravních pilotů CZALPA ČSA	28
2.6.1 Charakteristika sdružení.....	29
2.6.2 Vznik sdružení	29
2.6.3 Předmět a cíle činnosti	30
3. PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE	31
3.1 Právo na informace	31
3.2 Právo na projednání	35
3.3 Právo na spolurozhodování.....	38
3.4 Právo kontroly.....	39
3.5 Právo účasti v legislativním procesu	42
3.6 Právo na kolektivní vyjednávání.....	42
4. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	44
4.1 Objasnění pojmu kolektivní vyjednávání	44
4.2 Sociální dialog	45
4.2.1 Tripartita.....	45
4.3 Postup směřující k uzavření kolektivní smlouvy	47
4.4 Současné problémy kolektivního vyjednávání	49
4.5 Kolektivní vyjednávání v ČSA týkající se profese pilotů.....	49
5. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA	52
5.1 Charakteristika kolektivní smlouvy a její význam	52
5.2 Druhy kolektivních smluv	52
5.2.1 Podniková kolektivní smlouva	53
5.2.2 Kolektivní smlouva vyššího stupně	53

5.3 Obsah kolektivních smluv	55
5.3.1 Kolektivní smlouva ČSA pro profesi pilotů.....	57
5.4 Platnost, závaznost a účinnost kolektivní smlouvy	58
5.4.1 Platnost	58
5.4.2 Závaznost	58
5.4.3 Účinnost.....	59
5.5 Kolektivní smlouva a odborově neorganizovaní zaměstnanci	60
5.6 Současná podoba kolektivních smluv.....	61
6. KOLEKTIVNÍ SPORY A JEJICH ŘEŠENÍ.....	63
6. 1 Pojem a druhy kolektivních sporů	63
6. 2 Řízení před zprostředkovatelem	64
6. 3 Řízení před rozhodcem	65
6. 4 Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy	66
6. 5 Vyluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy	68
Závěr.....	70
Použitá literatura	72
Resumé	75

ÚVOD

Dnešní dobu je možné charakterizovat jako proces neustále probíhajících společenských změn, jehož výsledky ovlivňují postavení velmi citlivého článku celého systému, kterým je zaměstnanec. Pro zajištění jeho ochrany, pomoci vyrovnat se s nepříznivými důsledky současné hospodářské krize a k prosazení hospodářských a sociálních zájmů je zaměstnanci dána možnost, aby využil svého ústavního práva svobodně se sdružovat, a tak zakládal odborové organizace.

Odborové organizace mají v rámci pracovněprávních vztahů zajištěno exkluzivní postavení oproti ostatním zástupcům zaměstnanců, což jednoznačně vyplývá z toho, že jako jediné mají postavení účastníka tohoto vztahu, tudíž jsou oprávněny v pracovněprávních vztazích samostatně jednat. Pouze těmto zástupcům zaměstnanců je dovoleno účastnit se tak důležitého procesu, kterým je kolektivní vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, a to i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Cílem této práce je popsat obecnou problematiku vztahující se k odborovým organizacím, porovnat současnou a předchozí právní úpravu a upozornit na případné změny, jež zasáhly do postavení odborových organizací. Poukázat na jejich důležitost a silné postavení a zhodnotit, v jakých případech může být jejich existence pro zaměstnance velkým přínosem.

Práce je koncipována tak, že se jednak zabývám obecnými otázkami vzniku a fungování odborové organizace, ale také ukazují na její působení, a to v oblasti kolektivního vyjednávání, prostřednictvím konkrétního zástupce, kterým je České sdružení dopravních pilotů CZALPA ČSA.

V úvodu své diplomové práce se zmiňuji o subjektech kolektivních pracovněprávních vztahů a dále poukazuji na velmi složité postavení rady zaměstnanců, kterou sice řadíme pod pojem „zástupci zaměstnanců“, jenž se nachází v ustanovení § 276 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, avšak tento způsob označení není příliš vhodný, neboť radu zaměstnanců považujeme za jakýsi non-subjekt. Součástí úvodu je také pohled na historický vývoj kolektivního pracovního práva, jenž objasňuje současné postavení odborové organizace.

Následující kapitoly se již přímo věnují odborové organizaci. Popisují zde způsob jejich vzniku na základě evidenčního principu a současně upozorňují na podmínky, jenž jsou základním předpokladem možnosti působení odborové organizace u zaměstnavatele. Poukazují také na možnost plurality odborových organizací u zaměstnavatele a nalézám řešení pro takové situace. Bezpochyby důležitou částí je kapitola popisující jednotlivá práva odborové organizace.

Vzhledem k velkému významu, který je přisuzován právu odborových organizací na kolektivní vyjednávání, podrobněji rozebírám oblast kolektivního vyjednávání, a to včetně důležitého nástroje k udržení sociálního smíru mezi smluvními stranami, jenž představují kolektivní smlouvy. V závěru se zaměřuji na kolektivní spory, tedy spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Vycházím z právní úpravy obsažené v zákoně č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, v platném znění, který jednak tyto kolektivní spory definuje, ale též nalézám pro smluvní strany případná řešení v podobě řízení před zprostředkovatelem, rozhodcem, nebo jako krajní prostředek možnost vyhlásit stávkou či výlukou.

Tato diplomová práce byla vypracována dle stavu právní úpravy ke dni 13.9.2012.

1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO

1. 1 Začlenění kolektivního pracovního práva v systému pracovního práva

Pro pochopení celé systematiky pracovního práva, je na místě, se na samém úvodu zmínit o jednotlivých oblastech, které tvoří toto právní odvětví. Především se jedná o dva celky, a to individuální a kolektivní pracovní právo, které jsou v mnoha ohledech charakteristické svou vzájemnou provázaností. Není možné ovšem opomenout ani třetí oblast - právní úpravu zaměstnanosti. Zde je však patrná značná odlišnost od individuálního i kolektivního pracovního práva, neboť tato oblast je upravována veřejnoprávními (administrativně - právními) metodami.¹ Můžeme tedy konstatovat, že má blíže ke správnímu právu. Dalším důvodem odlišnosti je také povaha subjektů právního vztahu, kdy na jedné straně máme subjekt soukromoprávní povahy (v podobě občana či zaměstnavatele) a na druhé straně subjekt veřejnoprávní povahy (tím máme na mysli státní orgány, např. úřady práce). Právní vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Individuální pracovní právo se zabývá právními vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce. Ve své podstatě se tedy jedná o soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt, označovaný jako zaměstnavatel.² Pro individuální pracovní právo je charakteristické, že slouží především k ochraně jednotlivce. Stěžejní část právní úpravy (těžiště) je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen zákoník práce).

Za kolektivní pracovní právo považujeme soubor právních norem upravujících kolektivní pracovněprávní vztahy. Pod tímto pojmem označujeme vztahy mezi subjekty, které hájí a zastupují zájmy kolektivů zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Nutné však podotknout, že kolektivním pracovním právem máme na mysli nejen souhrn právních norem obsažených v zákoně, ale i soubor

¹ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4.doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 5

² Tamtéž, s. 3

těch právních norem, které vznikly jako výsledek kolektivního vyjednávání mezi zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců. Výše uvedené normy jsou obsahem kolektivních smluv, a to normativní části této smlouvy.³ Právní úpravu těchto vztahů nalezneme nejen v zákoníku práce, ve kterém jde především o úpravu jejich hmotněprávní stránky, ale také v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále jen zákon o kolektivním vyjednávání), kde je právně zakotvena zejména jejich procesněprávní stránka i subsidiární použití zákoníku práce.

Individuální pracovní právo je považováno za historicky starší, a také se dá říci, že právě tato oblast stála v popředí zájmu. Což je patrné zejména, pokud se pustíme do hledání právních definic některých základních pojmů spadajících do této oblasti. Není však možné opomíjet, že kolektivní pracovní právo má své důležité místo v systému pracovního práva a významně ovlivňuje individuální pracovní právo. V mnoha případech dochází k situacím, kdy se tyto dvě části pracovního práva vzájemně doplňují. Hovoříme o jejich vzájemné podmíněnosti, neboť pro existenci kolektivního pracovního práva je individuální pracovní právo v podstatě podmínkou, jakýmsi předpokladem.

1. 2 Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů

Obecně vzato, za subjekt pracovněprávního vztahu považujeme fyzickou nebo právnickou osobu, která má právní subjektivitu, čímž máme na mysli soubor vlastností požadovaných právem. V rámci pracovněprávní subjektivity rozlišujeme její následující složky:

- způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích (*způsobilost k právům a povinnostem*)
- způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a povinností (*způsobilost k právním úkonům*)
- způsobilost být účastníkem procesního řízení a uplatňovat své nároky u soudu (*procesní způsobilost*)
- způsobilost nést odpovědnost za vlastní jednání, které způsobilo porušení práva (*delikt ní způsobilost*)

³ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 429

V této souvislosti je třeba si především uvědomit, že pro kolektivní pracovněprávní vztah je charakteristické, že jeho subjektem není jednotlivý zaměstnanec.⁴ Vycházíme tedy z výše uvedené definice kolektivních pracovněprávních vztahů, a proto za subjekty těchto vztahů považujeme zaměstnavatele, organizace zaměstnavatelů a kolektivy zaměstnanců (reprezentanty zaměstnanců).

Jednotlivé subjekty se vyznačují určitými specifiky, což má za následek jejich odlišné postavení. Rozsah jednotlivých práv a povinností, který je subjektům přiznán, není vždy stejný. Odlišnosti spočívají také v tom, zda se jedná o subjekt stojící na straně zaměstnanců, či zaměstnavatelů.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že subjekty kolektivních pracovněprávních jsou:

- *na straně zaměstnavatele:* fyzická osoba - zaměstnavatel
právnícká osoba - zaměstnavatel
organizace zaměstnavatelů
- *na straně zaměstnanců:* odborové organizace

Je však třeba poukázat na ojedinělé postavení rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, či na evropskou radu zaměstnanců. S tím souvisí ustanovení § 276 odst. 1 zákoníku práce, kde zákonodárce používá pojem „zástupci zaměstnanců“, kterým primárně označuje odborovou organizaci, ale také radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci. Tento termín není však použit zcela přesně, neboť zde narážíme na značný rozdíl mezi výše uvedenými „zástupci“. Jediným zástupcem zaměstnanců, který je rovněž oprávněným účastníkem pracovněprávních vztahů s vlastní právní subjektivitou, je pouze odborová organizace.⁵

V následujících odstavcích se budou věnovat pojmu zaměstnavatel a zaměstnavatelské organizace, přičemž odborovou organizací se budu podrobně zabývat v druhé kapitole. Zároveň se také blíže zmíním o radě zaměstnanců, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v neposlední řadě také o evropské radě zaměstnanců.

⁴ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4.doplňené a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 70

⁵ KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. [online]. 2007 [cit. 27.6.2012]. Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html>>

1. 2. 1 Zaměstnavatel a zaměstnavatelské organizace

Pro vymezení pojmu zaměstnavatele, jakožto subjektu kolektivních pracovněprávních vztahů, vycházíme z úpravy obsažené v zákoníku práce a to konkrétně z ustanovení § 7. Zaměstnavatelem se tedy rozumí fyzická i právnická osoba, která zaměstnává jinou fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

Odpověď na otázku, kdy má zaměstnavatel jako fyzická osoba způsobilost k právům a povinnostem či způsobilost k právním úkonům, nalezneme přímo v zákoníku práce. Vycházíme z ustanovení § 10 zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že způsobilost zaměstnavatele - fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká narozením. Zatímco způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká dosažením 18 let věku. Pokud by tedy fyzická osoba uzavřela manželství mezi 16 a 18 rokem věku a byla by tedy plně způsobilá k právním úkonům (jak vyplývá z ustanovení § 8 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů - dále jen občanský zákoník), nemohla by přesto sama právně jednat jako zaměstnavatel. Na případy omezení či zbavení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby jako zaměstnavatele aplikujeme ustanovení § 10 občanského zákoníku.

Právní postavení zaměstnavatelů - právnických osob není upraveno přímo v zákoníku práce, proto vycházíme z právní úpravy obsažené v občanském zákoníku. Způsobilosti k právům a povinnostem, stejně jako způsobilosti k právním úkonům nabývá právnická osoba až okamžikem svého vzniku. Zaměstnavatelem může být i stát, v tomto případě se považuje za právnickou osobu. Ve smyslu ustanovení § 9 zákoníku práce za Českou republiku (stát) jedná a vykonává práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích organizační složka státu, která za stát zaměstnance zaměstnává.

Zaměstnavatelé mohou využít svého práva sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, které je garantováno čl. 27 Listiny základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, dále jen Listina základních práv a svobod) a vytvořit tak organizaci zaměstnavatelů, jejíž vznik se řídí zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve

znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o sdružování). Předpokladem vzniku je doručení návrhu na evidenci Ministerstvu vnitra ČR. Určujícím dnem pro její vznik se tak stává následující den poté, kdy byl příslušnému ministerstvu doručen návrh. Stejným způsobem vznikají také odborové organizace, o kterých bude, jak již bylo nastíněno výše, pojednáno dále.

Prostřednictvím takové organizace dochází zcela nepochybně ke snadnějšímu prosazení zaměstnavatelských a podnikatelských zájmů jednotlivých členů. Ti mohou využít nejen celkovou podporu ze strany organizace při kolektivním vyjednávání, ale také vzdělávací a poradenskou činnost, či získat přísun užitečných informací.

Za největší sdružení zaměstnavatelů, které reprezentuje rozhodující část českého průmyslu a dopravy je považován Svaz průmyslu a dopravy. Jedná se o nestátní nepolitickou dobrovolnou organizaci, která sdružuje zaměstnavatele a podnikatele v České republice. Základním cílem je činit vliv na hospodářskou a sociální politiku vlády České republiky a společně se podílet na vytváření optimálních podmínek, které přispívají k tvorbě vhodného zaměstnavatelského a podnikatelského prostředí. Seznamuje prostřednictvím médií širokou veřejnost s názory a stanovisky zaměstnavatelů a podnikatelů, čímž působí tak vliv na veřejné mínění.⁶

Spolu s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky je sociálním partnerem (za zaměstnavatele) Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. Rada působí jako společný, dobrovolný, dohadovací a také jako iniciativní orgán pro tripartitní vyjednávání mezi vládou, zaměstnavateli a odbory o důležitých hospodářských a sociálních otázkách.⁷

1. 2. 2 Rada zaměstnanců

Jak již bylo nastíněno, řadíme sice radu zaměstnanců pod pojem „zástupce zaměstnanců“, avšak nutné podotknout, že se jedná v podstatě o nevhodné zařazení. Rada zaměstnanců nemůže být považována za zástupce zaměstnanců v tom slova

⁶ Webová stránka Svazu průmyslu a dopravy [cit. 2.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/o-nas/svaz-prumyslu-a-dopravy-cr>>

⁷ Webová stránka Vlády české republiky [cit. 2.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=595>>

smyslu, jaký tomuto výrazu tradičně v právu přičítáme. Právně vzato se tedy jedná spíše o jakýsi non-subjekt, neboť u ní postrádáme právní subjektivitu.⁸

Tento institut byl do českého právního řádu zařazen v souvislosti s harmonizační novelou zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. Právní postavení rady zaměstnanců se od dob jejího zavedení podstatně změnilo, i když je stále považována za jakéhosi prostředníka, jehož účel spatřujeme zejména v ulehčení komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

Zákoník práce dříve neumožňoval, aby vedle sebe trvale působila odborová organizace a rada zaměstnanců zároveň u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanci si mohli zvolit k zajištění práva na informace a projednání radu zaměstnanců, ovšem pouze za předpokladu, že u zaměstnavatele již nepůsobila odborová organizace. Docházelo tedy k situacím, že pokud u zaměstnavatele rada zaměstnanců již existovala a nově začala působit také odborová organizace, zanikla rada zaměstnanců dnem uzavření podnikové kolektivní smlouvy. Z čehož jasně usuzujeme, že postavení rady zaměstnanců bylo značně podřadné, docházelo jednoznačně k upřednostňování odborů. Toto omezení bylo posléze zrušeno nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který tato ustanovení zrušil. V odůvodnění (v bodě 272) výše uvedeného nálezu dospěl Ústavní soud k úsudku, že napadené ustanovení: *„neadekvátně znemožňuje přímou realizaci ústavního práva zaměstnanců zvolit si ten orgán, který je bude v oblastech vymezených předmětnými ustanoveními zastupovat; nepřímou totiž nutí zaměstnance k založení odborové organizace, a to bez ohledu na to, jaká je jejich skutečná vůle“*. Dále spatřoval v napadených ustanoveních porušení ústavně zaručeného práva na koaliční svobodu dle čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Za další posun v právní úpravě rady zaměstnanců můžeme považovat založení její procesní způsobilosti. V souvislosti s novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 185/2011 Sb., došlo k přijetí ustanovení, která zakládají procesní způsobilost u rady zaměstnanců, avšak pouze pro vymezené účely. Rada zaměstnanců má tedy způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení, jednak pro účely soudního domáhání se splnění povinnosti zaměstnavatele poskytnout informaci (viz. § 276 odst. 5 zákoníku práce), či pro účely vymáhání plnění povinností ve věcech informování zaměstnanců a projednání s nimi. Za radu zaměstnanců v takovém případě jedná její předseda nebo její

⁸ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 441

pověřený člen. Postrádáme však u ní způsobilost k právním úkonům i deliktní způsobilost. I přesto požaduje zákoník práce její předchozí souhlas k tomu (mimo jejího souhlasu, také předchozí souhlas odborové organizace), aby mohl zaměstnavatel vydat písemný rozvrh čerpání dovolené, dle kterého je povinnen určit dobu čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 zákoníku práce). Jejího souhlasu je třeba i k možnosti zaměstnavatele určit za stanovených podmínek a v dohodě s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené, což vyvozujeme z ustanovení § 220 zákoníku práce.

Dle současné právní úpravy je možné již zvolit radu zaměstnanců bez ohledu na skutečnost, zda u zaměstnavatele působí také odborová organizace. Omezující není ani počet zaměstnanců zaměstnaných u zaměstnavatele, jak tomu bylo v minulosti před přijetím současného zákoníku práce. Rada zaměstnanců může být proto zvolena u každého zaměstnavatele (to platí i pro zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Počet členů je zákonem stanoven tak, že musí být vždy lichý, nejméně činí 3, nejvýše 15 členů, určuje ho zaměstnavatel po projednání s volební komisí. Funkční období je tříleté, volby vyhlašuje zaměstnavatel, jejich podrobnou úpravu obsahuje zákoník práce v § 283 - 285. Na rozdíl od odborové organizace nevzniká rada zaměstnanců na principu svobodného sdružování se zaměstnanců, ale na základě volby. Proto v tomto případě neaplikujeme při jejím vzniku zákon o sdružování občanů.

Závěrem je možné konstatovat, že právní úprava týkající se rady zaměstnanců je poněkud nepřehledná. I přesto, že došlo k jistým úpravám jejího postavení, je i nadále odborová organizace preferována. Důvodem je bezpochyby i skutečnost, že rada zaměstnanců nemůže kolektivně vyjednávat, uzavírat kolektivní smlouvy, či vyhlásit stávkou k řešení kolektivních sporů. Dnešní znevýhodněné postavení rady zaměstnanců oproti odborovým organizacím je určitým odrazem minulé doby, kde má své kořeny.

1. 2. 3 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen zástupce pro oblast BOZP) je další formou zastoupení zaměstnanců. Do našeho právního řádu se dostal taktéž zákonem č. 155/2000 Sb., kterým byla provedena novela zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Jeho postavení je v mnoha ohledech podobné

radě zaměstnanců, plní stejně jako ona funkci prostředníka mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci pro snadnější zajištění práva na informace a projednání, v tomto případě v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ani tento zástupce zaměstnanců nemá právní subjektivitu, proto pro něj vyplývají stejné důsledky jako pro radu zaměstnanců. Úprava procesní způsobilosti rady zaměstnanců se však na zástupce pro oblast BOZP nevztahuje.

I v případě vzniku zástupce pro oblast BOZP platilo (do nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) stejné omezení, které se týkalo spolupůsobení s odborovou organizací, jako pro zástupce zaměstnanců. Vše, co bylo již řečeno o této problematice v odstavcích, které se věnují radě zaměstnanců, platí současně i pro zástupce pro oblast BOZP.

Dle platné právní úpravy je celkový počet zástupců pro oblast BOZP limitován, a to tak, že je možné ustanovit nejvýše jednoho zástupce na deset zaměstnanců (viz § 281 zákoníku práce). Počet zástupců, který určuje zaměstnavatel po projednání s volební komisí, závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovitosti vykonávaných prací. Funkční období je tříleté, pro úpravu voleb použijeme taktéž ustanovení § 283 - 285 zákoníku práce.

Zákoník práce přiznává zástupci pro oblast BOZP jednotlivá oprávnění v rámci realizace práva na informace a projednání. Existencí tohoto zástupce vznikají zaměstnavatelům povinnosti, které plynou z ustanovení § 108 zákoníku práce. Jedná se například o povinnost projednat se zástupcem pro oblast BOZP podstatná opatření, která se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále pak projednávat vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, organizaci školení o předpisech, které slouží k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Z oblasti práva na informace můžeme jako příklad uvést povinnost zaměstnavatele informovat o určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik a výběru a zajišťování závodní preventivní péče. Zástupce pro oblast BOZP však nedisponuje pouze právy, ale zákon mu ukládá i povinnost spolupracovat se zaměstnavatelem tak, aby ten mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit své uložené povinnosti. Pokud jde o organizaci prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích, které se musejí konat nejméně jednou v roce, je jejich organizaci povinnen zajistit

zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce pro oblast BOZP, za předpokladu, že u něj působí.

1. 2. 4 Evropská rada zaměstnanců

Zákon, který zavedl do právního řádu České republiky evropskou radu zaměstnanců, je již několikrát zmiňovaný zákon č. 155/2000 Sb., kterým byla provedena velká harmonizační novela tehdejšího zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Došlo tak k implementaci směrnice Rady 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (v aktuálním znění).

Zaměstnavatelům se ukládá povinnost vytvořit určitou formu poskytování nadnárodních informací a projednání svým zaměstnancům. To se však týká pouze těch zaměstnavatelů, kteří mají alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech, z toho alespoň ve dvou státech Evropského společenství musí mít minimálně po 150 zaměstnancích (v každém z těchto států). Do počtu zaměstnanců započítáváme všechny zaměstnance bez rozlišení jejich pracovního poměru.⁹

Zřízení evropské rady zaměstnanců je jedním ze způsobů, jak zajistit právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Její vznik je upraven jednak na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím, či jak vyplývá z § 296 zákoníku práce, podle zákona.¹⁰

1.3 Historický vývoj kolektivního pracovního práva z pohledu vývoje odborů

Za důležitý mezník ve vývoji kolektivního pracovního práva považujeme 19. století, kdy v západní Evropě dochází k jeho postupnému rozvoji. Mnoho evropských zemí bylo v této době zatíženo zákazem vytvářet koalice, postupně však dochází k potlačení tohoto zákazu. Za zmínku stojí zákon z roku 1824 pocházející z Anglie,

⁹ JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2012, s. 419

¹⁰ *Příručka k evropským radám zaměstnanců*. cmkos.cz [online]. 2007 [cit.8.7.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1684.pdf>

jehož význam spočívá v možnosti vytvářet zaměstnanecké odbory (trade unions) za účelem zvýšení mzdy nebo zkrácení pracovní doby.¹¹

Roku 1870 byl rakouským parlamentem schválen zákon o koaliční svobodě, jenž byl přijat pod tlakem dělnických demonstrací. Dochází tak k přeměně dělnických spolků na odborové organizace, které již tehdy chtěly hájit zájmy svých členů a jiných zaměstnanců. S rokem 1870 spojujeme vznik odborového hnutí na území habsburské monarchie.

V poválečném období zesiluje vliv odborů, což se projevuje v pracovním zákonodárství, kde je patrná snaha pracujících o celkové zlepšení jejich pracovních podmínek, ať už v oblasti bezpečnosti práce, ochrany dětské práce, či vlivu na pracovní dobu. V této době tak dochází například k uzákonění 8hodinové pracovní doby, či je vydán zákon příznávající placenou dovolenou horníkům, kdy právě podpora odborů přispěla k jejich vzniku. Vlivem tzv. gentského systému (systém podpor v nezaměstnanosti) vzniká odborovým organizacím povinnost vyplácet nezaměstnaným peněžitou podporu. Odborům se tak přiřazuje určitá veřejnoprávní role, neboť právě jim je přisuzována odpovědnost za vyplácení podpor, namísto státních orgánů.

V období první republiky (1918 - 1938) nabývá na významu kolektivní vyjednávání, kdy prostřednictvím kolektivních smluv dochází k úpravě mzdových a pracovních podmínek zaměstnanců. Roku 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými, což přineslo jistá omezení pro individuální pracovní smlouvy, neboť ty se směly odchýlit od kolektivních smluv pouze za předpokladu, že by úprava v nich obsažená byla pro zaměstnance výhodnější.¹²

Během okupace naší země dochází k celkovému útlumu. Období Protektorátu Čech a Moravy značně zasáhlo do života odborů a na dlouhou dobu ukončilo jejich pluralitu. Nuceně vznikly dvě nově vytvořené odborové organizace, jednak Národní odborová ústředna zaměstnanecká (NOÚZ) a jednak menší Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ). Obě postupně pohltily všechny existující odborové spolky, svazy a ústředny. Národní odborová ústředna zaměstnanecká se pak za války sice podílela na kontrole a zvýšení pracovního úsilí dělnictva, ale zároveň se však také zapojila do protiněmeckého odboje. Později se stala základem pro nové sjednocené odbory. Za

¹¹ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4.doplňené a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s 428

¹² JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy*. Olomouc : Anag, 2006, s. 14

právního nástupce dvou výše zmíněných odborových organizací byla výnosem Ministerstva vnitra ze dne 19.5.1945 označena Ústřední rada odborů.

Po skončení 2. světové války dochází opět k dalšímu rozvoji pracovního zákonodárství. Byl vydán dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, který upravoval postavení závodních zastupitelstev. Součástí právního řádu se stal také zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci. Ve zprávě k návrhu zákona se vychází z předpokladu, že by se nemělo jednat o vytvoření zvláštní veřejnoprávní korporace, která by byla nadána vrchnostenskou pravomocí, nýbrž o sdružení svého druhu, jehož právní existence by se neopírala pouze o spolkový zákon, ale právě o navrhovanou speciální normu.¹³ Pro jednotnou odborovou organizaci se používá název Revoluční odborové hnutí (ROH). Zákon hovoří o jednotlivých účelech ROH, jakožto sdružovat pracující lid a vést ho ke spolupráci na výstavbě lidově demokratického státu. Najdeme tu také úpravu týkající se přechodu jmění. Na základě zákona dochází k přechodu jmění, které náleželo ostatním odborovým organizacím (tím máme na mysli NOÚZ, ÚVZ, či německé odborové organizace jako Deutsche Arbeitsfront), na ROH a stává se tak jeho jměním.

V důsledku vývoje po roce 1948 dochází k posílení významu a vlivu Revolučního odborového hnutí, což má za následek naopak zmenšující se význam závodních rad, končící až jejich rozpadem.

Zásadní obrat, jenž ovlivnil právní postavení odborů, či dosavadní odborovou strukturu, nastal s příchodem roku 1990. Kdy odbory sice ztrácí některá svá oprávnění, ale na druhé straně se rozšiřuje prostor pro detailnější úpravu pracovněprávních vztahů prostřednictvím kolektivních smluv. Nový sociálně - ekonomický systém země vyžaduje, aby odbory měly jen taková oprávnění, která vytvoří rovnováhu mezi nimi a zaměstnavateli, a která nebudou nepřiměřeně omezovat rozhodování podnikatelů a managementu.¹⁴

Stěžejním právním předpisem této doby se stal zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Zákon odstranil monopolní postavení jednotné odborové organizace - Revolučního odborového hnutí (ROH), tím pádem opět povoloval odborovou pluralitu. Z § 1 tohoto zákona vyplývá, že

¹³ Zpráva o návrhu poslanců na vydání zákona o jednotné odborové organizaci [online]. [cit.4.6.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.psp.cz/eknih/1945pns/tisky/t0447_00.htm>

¹⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná : Paris, 1995, s. 8

v případech, kdy právní předpisy zakládají oprávnění ROH, se tato oprávnění vztahují na odborové organizace a orgány vytvořené na základě svobodného odborového sdružování. Zároveň byl tímto zákonem proveden první krok k odstátnění odborů, došlo ke zrušení jejich práva spolurozhodovat o vydání obecně závazných právních předpisů (ze zákona formálně odstraněno až zákonem č. 3/1991 Sb.). Napříště postačilo příslušné legislativní návrhy s odborovými orgány pouze projednat.¹⁵

Následně do právní úpravy odborů zasáhla novela zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce) - zákon č. 3/1991 Sb., která znamenala změnu některých dosavadních práv. Především nahradila v určitých situacích předchozí souhlas odborového orgánu za projednání. Jako příklad lze uvést - odstranění práva spolurozhodování při skončení pracovního poměru. V této době došlo také k přijetí velmi významného zákona č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání.

Vydáním nového zákoníku práce, tedy zákona č. 262/2006 Sb., došlo k posílení postavení odborové organizace. Některá ustanovení, jenž zakládala odborové organizaci poměrně široké pravomoci, byla poté Ústavním soudem zrušena pro nesoulad s ústavním pořádkem.

Hlavním účelem této kapitoly bylo nastínit (byť jen okrajově) historický vývoj odborů od svých počátků. Závěrem je tedy možné konstatovat, že si odbory na své cestě k dnešnímu vývoji prošly skutečně různými obdobími. A tak i přesto, že původně nebylo vůbec dovoleno samostatně se organizovat ve spolcích (což ostatně dokládá Horní zákoník Václava II. ze 14.století), byla později zakotvena koaliční svoboda. Postupně tak dochází ke stále většímu rozvoji jejich oprávnění, až se z nich časem stávají silní vyjednávači, kteří jsou schopní prosazovat zájmy zaměstnanců. Nakolik ovšem slouží ke skutečnému prospěchu zaměstnanců, zůstává však otázkou.

¹⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná : Paris, 1995, s. 9

2. ODBOROVÁ ORGANIZACE

2. 1 Odborová organizace jako subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů

Již v rámci obecného pojednání o subjektech kolektivních pracovněprávních vztahů jsem konstatovala, že odborová organizace jakožto zástupce zaměstnanců, je jediným zástupcem, který má právní subjektivitu v plném rozsahu, a tedy je možné ho považovat za subjekt v právním slova smyslu.

Pokud bysme se pustili do hledání její zákonné definice, skončili bysme bezúspěšně, neboť pracovnímu právu schází definice odborové organizace jako subjektu pracovněprávních vztahů. Uvádí se, že vzhledem k tomu, že tento pojem je všeobecně známý, postačíme si pouze s obecným vymezením obsaženým v dokumentech OSN, úmluvách Mezinárodní organizace práce a Listině základních práv a svobod.¹⁶

V odborné literatuře bývá odborová organizace definována pomocí obecných znaků, které musí sdružení splňovat, pokud má být považováno za odborovou organizaci. Těmito typickými znaky jsou:

- *svoboda sdružování*
- *ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů zaměstnanců*
- *evidenční princip*
- *ekonomická a právní nezávislost*¹⁷

Odborovou organizaci tak můžeme definovat jako svobodně vzniklé sdružení zaměstnanců určené především k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů, které se od ostatních zástupců zaměstnanců odlišuje tím, že jako jediné má postavení účastníka pracovněprávního vztahu, tudíž je oprávněno samostatně v těchto

¹⁶ GALVAS, Milan. *O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* [online]. 2008 [cit. 13.7.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html>

¹⁷ KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.* [online]. 2007 [cit. 15.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html>>

pracovněprávních vztazích jednat, včetně kolektivního vyjednávání. A právě tomuto sdružení - odborové organizaci dává zákon ještě větší sílu tím, že kolektivní smlouvu za zaměstnance smí uzavřít pouze ona.

2. 2 Právo na svobodné sdružování

Právo odborově se sdružovat je ústavním právem, které se vztahuje nikoliv pouze na občany České republiky, ale na všechny osoby na jejím území, proto také Listina základních práv a svobod používá termínu „každý“.

Koaliční svoboda je zakotvena v čl. 27 Listiny základních práv a svobod. Dle uvedeného ustanovení má každý právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Listina základních práv a svobod zavádí pro vznik odborových organizací pravidlo, dle kterého vznikají nezávisle na státu. Právní úprava vzniku odborových organizací se nachází v zákoně o sdružování.

Listina základních práv a svobod dále stanoví, že omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Dle čl. 44 Listiny základních práv a svobod může zákon omezit příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil právo, které je stanovené čl. 27 Listiny základních práv a svobod.

Součástí svobody sdružování je i negativní svoboda sdružování, tedy právo nebýt členem žádného sdružení nebo z určitého sdružení vystoupit. Není tedy možné nikoho donucovat k tomu, aby se odborově sdružoval.¹⁸

Postavení odborových organizací, tedy i jejich právo svobodně se sdružovat, je upraveno řadou mezinárodních smluv a dokumentů. Jedná se zejména o Všeobecnou deklaraci lidských práv (vyhlášena jako rezoluce OSN č. 217/III dne 10.12.1948), Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (publikován ve

¹⁸ BĚLINA, Miroslav. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. [online]. 2007 [cit. 28.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/belina.html>>

Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.), Evropskou sociální chartu (vyhlášená pod č. 14/2000 Sbírky mezinárodních smluv) a o Úmluvy Mezinárodní organizace práce. V České republice neexistuje samostatná právní úprava, jenž by vymezovala oprávnění odborů, tedy zákon o odborech.¹⁹

2. 3 Pravidla vzniku odborové organizace, její působení u zaměstnavatele

2. 3. 1 Vznik odborové organizace na základě evidenčního principu

Stěžejním právním předpisem pro otázku vzniku odborové organizace je zákon o sdružování. Na základě výše uvedeného zákona vznikají i jiná občanská sdružení, která se od odborové organizace odlišují způsobem svého vzniku. Zatímco jiná občanská sdružení vznikají na základě registrace, je pro odborovou organizaci charakteristický evidenční princip. Podstata tohoto principu spočívá v doručení návrhu na evidenci Ministerstvu vnitra ČR. Odborová organizace se stává právnickou osobou následující den poté, kdy byl příslušnému ministerstvu doručen návrh na její evidenci. Za odborovou organizaci je tedy nutno považovat v podstatě každou organizaci občanů, která se za takovou sama prohlásí a je jako taková evidována ministerstvem vnitra. Zákon totiž počítá u odborových organizací s evidenčním principem, nikoliv tedy s registrací, ale neuvádí žádné určovací znaky, které by napomohly odlišení odborové organizace od jiných sdruženích.²⁰

Návrh na její evidenci musí podat minimálně tři občané, ovšem za podmínky, že alespoň jeden z nich je starší 18 let, tuto tvoří tzv. přípravný výbor. Úkolem přípravného výboru je připravit písemný návrh na evidenci, opatřit ho podpisy všech členů přípravného výboru, podpisy není nutné ověřovat. Dále uvést, kdo z členů přípravného výboru starší 18 let je zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem. K návrhu musí být ve dvojím vyhotovení připojeny stanovy se zákonem požadovaným obsahem. Jsou v nich uvedeny následující údaje (§ 6 odst. 2 zákona o sdružování):

¹⁹ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4.doplňené a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 442

²⁰ viz. nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 114.

- *název sdružení* (tento název se musí výrazně odlišovat on názvu právnické osoby, která již vyvíjí činnost na území České republiky, dále od názvu orgánu veřejné moci České republiky, ale i od názvu mezinárodní organizace, jejího orgánu nebo její instituce a od názvu Evropské unie a jejich orgánů)
- *sídlo*
- *cíl jeho činnosti*
- *orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat svým jménem*
- *ustanovení o organizačních jednotkách* (pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem)
- *zásady hospodaření* (tím máme na mysli především zdroj příjmů a způsob jejich využití)

Ministerstvo vnitra návrh na evidenci odborové organizace nepodrobuje žádnému přezkumu, pouze odborovou organizaci zaeviduje, aniž by rozhodoval o jejím vzniku. Tímto je zaručena odborové organizaci právní nezávislost, neboť vzniká nezávisle na státu. Oproti jiným občanským sdružením má odborové organizace určité výhody, které jsou dány již samotným rozdílem mezi evidenčním a registračním principem. V případě registrace, může Ministerstvo vnitra ČR odmítnout registraci, a to za předpokladu, že jsou dány důvody k odmítnutí (§ 8 odst. 1 zákona o sdružování), což se na odborovou organizaci nevztahuje.

Odborové organizaci je následně přiděleno identifikační číslo IČ, původně ho přiděloval Český statistický úřad, posléze jeho přidělení přešlo do působnosti Ministerstva vnitra. Jak odborové organizace, jiná občanská sdružení i organizace zaměstnavatelů jsou vedena v seznamu, který ovšem nemá charakter veřejného seznamu. Jsou v něm obsaženy jejich názvy, adresy sídla a v neposlední řadě již zmíněná identifikační čísla.²¹

²¹ Webová stránka Ministerstva vnitra České republiky. *Registrace občanského sdružení*. [cit.20.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obcanske-aktivity-118893.aspx?q=Y2hudW09Ng%3D%3D>>

2. 3. 2 Působnost odborové organizace u zaměstnavatele

Pokud se však budeme bavit o působnosti odborové organizace u zaměstnavatele, musíme vzít v potaz novou právní úpravu.²² Předchozí úprava znamenala pro zaměstnavatele určité komplikace, neboť otázka působnosti odborové organizace nebyla výslovně upravena. Odborová organizace nemusela zaměstnavateli oznamovat, že u něj působí, ani prokazovat, že má právo jednat dle svých stanov. Tak se stávalo, že zaměstnavatel zjistil existenci odborové organizace, až když se objevily první spory.

Od 1.1.2012 v souvislosti s ustanovením § 286 odst. 3. zákoníku práce, odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna dle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, přičemž kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace. Zákon tak zavádí určitou podmínku, kterou musí odborová organizace splňovat, aby mohla u zaměstnavatele působit a měla právo legálně jednat. Pokud tuto podmínku splňuje, je povinna to zaměstnavateli oznámit, ten do té doby nemá vůči ní žádné povinnosti. Oznámení je proto určující pro vznik oprávnění odborové organizace. Tato oprávnění vznikají až následující poté, kdy odborová organizace splnila svou oznamovací povinnost. Pokud jde o formu oznámení, zákon žádnou nepředepisuje, ale musí však jít vždy o oznámení prokazatelné, a to včetně doložení splnění uvedené podmínky.²³

Oznamovací povinnost je po odborové organizaci požadována i tehdy, pokud by již nesplňovala zákonem dané podmínky. Pro tento případ ji zákon ukládá povinnost oznámit to zaměstnavateli u něhož působí, a to bez zbytečného odkladu.

Nová právní úprava je pro zaměstnavatele velkým přínosem, neboť stanovuje výslovně pravidla za kterých odborovým organizacím vznikají jejich oprávnění. Zaměstnavateli je nyní zcela zřejmé, kdy má své povinnosti vůči odborové organizaci

²² Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

²³ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, 2012, s. 439

plnit. Na druhou stranu se v odborné literatuře²⁴ setkáváme s názory, že zavedení požadavku o určitém počtu členů odborové organizace je možné považovat za omezující pro působení odborových organizací u zaměstnavatele. Zákon tím nedává šanci té odborové organizaci, která nebude mít své 3 členy v pracovním poměru u zaměstnavatele.

2.3.3 Pluralita odborových organizací

Velice často se lze u některých zaměstnavatelů setkat s tím, že u nich působí více odborových organizací. Pro tento případ se používá označení pluralita odborových organizací. Jedná se o stav, který je typický především pro zaměstnavatele, jehož zaměstnanci jsou z různých specializovaných oborů, tím pádem se odlišují svými zájmy. Za příklad je možné uvést zaměstnavatele z oblasti dopravy (České aerolinie a.s.) či zdravotnictví.

Vyvstává tedy otázka, jak bude řešen přístup zaměstnavatele ke všem odborových organizacím, které u něj působí. Je však třeba postupovat v souladu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod, proto je naprosto nepřijatelné omezovat počet odborových organizací, stejně jako snad některé z nich zvýhodňovat. Odpověď na výše položenou otázku nalezneme v zákoníku práce, který řešení těchto situací nabízí jednak ve svém ustanovení § 286, ale i v ustanovení § 24. Právní úprava na dvou místech má zcela bezpochyby svůj důvod, neboť musíme rozlišovat, zda se jedná o případy kolektivního vyjednávání, kde cílem je uzavření kolektivní smlouvy (§ 24 odst. 2 zákoníku práce), nebo o působnost odborových organizací v pracovněprávních vztazích při informování, projednávání a při jednání za zaměstnance (§ 286 zákoníku práce).

V případech, které se týkají všech nebo většiny počtu zaměstnanců (příkladem může být hromadné propouštění), kdy právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, se zaměstnavateli ukládá plnit tyto povinnosti při pluralitě odborových organizací vůči všem, pokud se s nimi nedohodne na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu (§ 286 odst. 5 zákoníku práce). Z uvedeného vyplývá, že zákoník práce výslovně neupravuje

²⁴ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 481

situace, které mohou nastat, pokud je stanovena povinnost jednat v dohodě s odborovou organizací (případ hromadného čerpání dovolené) a odborové organizace se na společném postupu neshodnou. Obranu před takovou situací najdeme v dohodách o tzv. jiném postupu²⁵, která se uzavírají mezi zaměstnavatelem a odborovými organizace. Obsah tvoří použitelné řešení, kterým může být i to, že zaměstnavatel bude své povinnosti plnit pouze vůči některé odborové organizaci.

Jak bude postupováno v situacích, které se týkají jednotlivých zaměstnanců, tedy například projednání skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžité zrušení pracovního poměru, upravuje § 286 odst. 6 zákoníku práce. Pokud půjde o zaměstnance, který je členem odborové organizace, dostane se mu podpory od této odborové organizace, neboť ta za něj bude jednat. U odborově neorganizovaného zaměstnance připadají v úvahu následující způsoby řešení. Bude záležet na tom, zda zaměstnanec využije své možnosti určit si některou z odborových organizací, které u zaměstnavatele působí, či nikoliv. Lze, aby si zaměstnanec určil odborovou organizaci i proti její vůli, pokud tak učiní, nemůže odborová organizace zastupování zaměstnance odmítnout. Za předpokladu, že se si sám žádnou odborovou organizaci nezvolí, bude za něj v pracovněprávních vztazích jednat odborová organizace s největším počtem členů. Zde je třeba však upozornit, že akceptovatelní členové pro zjištění odborové organizace s největším počtem členů, jsou pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Další možností je, že zaměstnanec se rozhodne využít svého práva a vyloučí odborovou organizaci, čímž dá najevo, že nemá zájem, aby ho odborová organizace zastupovala pro oblast individuálních pracovněprávních vztahů, jedná se o vyjádření negativní koaliční svobody (tyto závěry vyplývají z nálezu Ústavního soudu č. 186/2008 Sb.). Rozhodnout se tímto způsobem, ale není možné pro kolektivní vyjednávání, což bude vysvětleno dále.

Otázka plurality odborových organizací v případě kolektivního vyjednávání je řešena v § 24 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení ukládá zaměstnavateli, že musí jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Pro odborové organizace platí, že vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance pouze společně a ve vzájemné shodě, za předpokladu, že se mezi

²⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, 2012, s. 440

sebou a zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Je tedy možné, že se na základě jejich společné dohody domluví na odlišném postupu pro kolektivní vyjednávání. Současná právní úprava je ovládána principem, který je možné zjednodušeně označit jako princip „povinné vzájemné shody na jedné straně stolu”.²⁶

Výše naznačené řešení neplatilo však od samého počátku účinnosti zákoníku práce. Původně se pro případ plurality odborových organizací v procesu kolektivního vyjednávání používalo pravidlo, které řešilo neshodu odborových organizací. Zaměstnavatele původní právní úprava opravňovala uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele, jestliže se odborové organizace neshodly při jednání o uzavření kolektivní smlouvy. Zvolené řešení v případě neshody odborových organizací, které bylo založeno na principu reprezentativnosti, se stávalo často předmětem kritiky. Důvodem byla především obava, že početné odborové organizace mohou od samého počátku vystupovat v rámci kolektivního vyjednávání tak, že jejich cílem bude úmyslně se neshodnout na uzavření kolektivní smlouvy a počkat si, až zaměstnavatel bude jednat pouze s nimi. Ve své podstatě tedy mohlo docházet k tomu, že v konečném důsledku uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace, která měla sice největší počet členů, ale zdaleka nedosahovala ani nadpoloviční většiny členů. Na druhou stranu, bylo možné, aby se menší odborové organizace spojily, tím by dosáhli největšího počtu členů u zaměstnavatele a vyloučily tak odborovou organizaci, která měla nadpoloviční počet členů. V obou uvedených případech by rozhodně nebylo možné hovořit o reprezentativnosti. I přes naznačené nevýhody, mělo toto řešení i své pozitivní dopady, neboť pamatovalo i na případy, které mohou vzniknout, pokud se odborová organizace (většinou s minimálním počtem členů, tedy nejméně reprezentativní) rozhodne úmyslně zablokovat kolektivní vyjednání.

Princip reprezentativnosti vyjádřený v ustanovení § 24 odst. 2 věta druhá zákoníku práce byl nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. zrušen. Ústavní soud dospěl k závěru, že toto pravidlo je v rozporu s čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a s ustanovením čl. 3 odst. 2 Úmluvy MOP č. 87, neboť zvýhodňuje určité odborové organizace na úkor jiných. Pro vysvětlení svého rozhodnutí uvádí, že: *Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak,*

²⁶ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 446

že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.

Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS) se k principu reprezentativnosti vyjadřovala pozitivně, neboť se nedomnívala, že by zvýhodňoval některou z odborových organizací u zaměstnavatele. Považovala ho za princip, který je plně v souladu s Ústavou a své argumenty opírala o tvrzení, že ústavodárce čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod má na mysli rovnost šancí nikoliv rovnost ve výsledku.

Ať už se tedy bavíme o principu, který používá zákoník práce dnes, či o principu reprezentativnosti, který byl použit v minulosti, vždycky nalezneme příznivce i odpůrce takovéto úpravy. Oba dva principy s sebou přinášejí výhody i nevýhody. Jestli ovšem můžeme současné řešení považovat za vhodně zvolené, bude záležet na konkrétních situacích a také na tom, o čí zájmy a cíle se bude zrovna jednat.

2.3.4 Odborové sdružování

Na úrovni jednotlivých podniků působí odborové organizace, kterým je umožněno se sdružovat do odborových svazů, a dále poté vytvářet odborové centrály.

Odborové svazy, které představují vyšší formu odborového sdružování, mají celorepublikovou působnost. Mezi jejich hlavní úkoly patří především kolektivní vyjednávání, a to jednak formou metodické pomoci odborovým organizacím, tak i přímou účastí při kolektivním vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Svazy mohou být založeny na odvětvovém principu, tedy v rámci určitého odvětví, ale i na profesním principu, jehož předpokladem je výkon stejné profese.²⁷ Příkladem odborového svazu je Herecká asociace či odborový svaz zaměstnanců v letectví.

Největší odborovou centrálou je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), jedná se o dobrovolné, otevřené a nezávislé demokratické odborové sdružení 30 odborových svazů. Je jedním ze sociálních partnerů vlády v rámci

²⁷ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 444

tripartitních jednání. Za její základní cíle činnosti považujeme zejména tvorbu a realizaci sociální politiky, politiky zaměstnanosti, prosazování společných zájmů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, koordinace společných činností v oblasti kolektivního vyjednávání, prosazování principů rovného zacházení a zajištění právní pomoci a poradenství v dohodnutých oblastech.²⁸

V České republice dále působí Asociace samostatných odborů České republiky (ASO ČR). Jedná se o druhou největší odborovou centrálu, která se též účastní jednání Rady hospodářské a sociální dohody. Jejím hlavním posláním je především koordinace a obhajoba ekonomických, pracovních a sociálních zájmů svých členů a prosazování požadavků konfederace ve vztahu ke státu.²⁹

2. 4 Nezávislost odborové organizace

Nezbytným předpokladem pro realizaci cílů odborové organizace, tedy ochrany a schopnosti hájit hospodářské a sociální zájmy a práva zaměstnanců, je její právní i ekonomická nezávislost na ostatních subjektech - na zaměstnavateli, ale i na státu. Tuto nezávislost jí garantují zejména ustanovení mezinárodních úmluv MOP (Mezinárodní organizace práce).

2.4.1 Právní nezávislost

Právní nezávislost je dána především způsobem vzniku odborové organizace, přijímáním vlastních vnitřních předpisů a dále také možností samostatně organizovat vlastní činnost.³⁰

O způsobu vzniku odborové organizace, který je postaven na evidenčním principu, bylo již pojednáno výše. Tudíž není třeba zdůrazňovat, že vznik odborové organizace je upraven zákonem o sdružování. Vycházíme tedy z toho, že pro proces

²⁸ Webová stránka Českomoravské konfederace odborových svazů [cit. 17.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mez-i-nimi>>

²⁹ Webová stránka Asociace samostatných odborů [cit. 17.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.asocr.cz/cz/portal/cile-a-poslani/>>

³⁰ ŠIMEK, Martin. *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích*. [online]. 2010 [cit. 21.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/284-postaveni-odborovych-organizaci-v-pracovnepravnich-vztazich.html>>

vzniku je charakteristická nezávislost na státu, ale i na zaměstnavateli. Ostatně to lze mimo jiné dovodit z ustanovení Listiny základních práv a svobod, konkrétně z čl. 27 odst.2, dle kterého vznikají odborové organizace nezávisle na státu a je nepřípustné omezovat jejich počet, stejně jako zvýhodňovat některé z nich, či z úmluv mezinárodní organizace práce.

V této souvislosti je třeba zmínit Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (ratifikována dne 21.1.1964 a publikována pod č. 489/1990 Sb., dále jen Úmluva MOP č. 87), ze které vyvozujeme základní principy mající význam pro vznik a fungování odborové organizace. Tyto principy se vztahují současně na organizace zaměstnavatelů.

Úmluva zaručuje právo zaměstnancům, bez předchozího schválení, ustavovat organizace podle vlastní volby, stejně tak stát se členy těchto organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací (čl. 2 Úmluvy MOP č. 87). Přičemž jim dále umožňuje vypracovávat své stanovy a pravidla, svobodně volit své zástupce, organizovat své záležitosti a činnost a formulovat svůj program. Veřejným orgánům ukládá zdržet se jakéhokoliv zásahu, který by znamenal omezení pro toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání. (čl. 3 Úmluvy MOP č. 87). Jinými slovy stát nemůže zasahovat do tvorby vnitřních předpisů odborové organizace a nemá ani právo zkoumat jejich soulad s právním řádem. Z čl. 4 Úmluvy MOP č. 87 je patrné, že odborová organizace nepodléhá rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou, čímž je zajištěna ochrana její vlastní činnosti. Možnost odborové organizace vytvářet federace a konfederace je výslovně upravena v čl. 5 této úmluvy.

Neméně důležitá je i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (ratifikována dne 21.1.1964 a publikována pod č. 470/1990 Sb., dále jen Úmluva MOP č. 98). Čl. 2 odst.1 této úmluvy garantuje nezávislost na zaměstnavateli, neboť stanoví, že zaměstnaneckým organizacím (stejně tak zaměstnavatelským organizacím) je dána při jejich vytváření, činnosti nebo správě přiměřená ochrana proti jakémukoliv zasahování ze strany zaměstnavatelů do jejich záležitostí, ať už se jedná o zasahování přímé nebo prostřednictvím zástupců nebo členů. Zaměstnavatel tedy nemůže svým chováním bránit zaměstnancům, aby si založili odborovou organizaci, stejně tak, pokud u něj

odborová organizace již působí, nemá právo ji rozpustit.

2.4.2 Ekonomická nezávislost

Za předpoklad ekonomické nezávislosti odborové organizace považujeme její schopnost zajistit si své vlastní zdroje příjmů, kterými jsou především členské příspěvky a příjmy z vlastní hospodářské činnosti. Současně jí musí být dán prostor pro samostatné hospodaření s vlastním majetkem, tedy bez zásahu státu či zaměstnavatele.

V souladu s Úmluvou MOP č. 98 je nepřijatelné, neboť to úmluva považuje za zásah do záležitostí odborové organizace, podporování odborové organizace pomocí finančních a jiných prostředků za účelem podřídit ji kontrole zaměstnavatele. Pokud by tedy zaměstnavatel s tímto úmyslem poskytoval odborové organizaci finanční či jiné zajištění, došlo by jednak k porušení její nezávislosti, a zároveň je třeba předpokládat, že by poté prosazovala zejména zájmy zaměstnavatele na úkor zájmů svých.

V této souvislosti je třeba rovněž zmínit, že i přes ekonomickou nezávislost odborové organizace, ukládá § 277 zákoníku práce zaměstnavateli povinnost vytvořit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro jejich činnost, zejména jim poskytovat místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu, technický provoz a náklady na potřebné podklady. Zákonodárce však stanovuje, že přesný obsah povinnosti zaměstnavatele se odvíjí od jeho provozních možností, což je pochopitelné, neboť provozní možnosti jsou u každého zaměstnavatele rozdílné. Obecně se považuje za vhodné tento závazek blíže konkretizovat v kolektivní smlouvě, ta poté může obsahovat dohodu o poskytnutí konkrétních prostor, specifikaci technického vybavení či stanovení částky na úhradu nezbytných nákladů na činnost.³¹

2.6 České sdružení dopravních pilotů CZALPA ČSA

Jako příklad odborové organizace jsem si vybrala České sdružení dopravních pilotů CZALPA ČSA (dále jen CZALPA ČSA). Tato odborová organizace je v porovnání s ostatními odborovými organizacemi v několika směrech odlišná, neboť se jedná o zástupce zaměstnanců, jehož úkolem je chránit a prosazovat hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců, kteří vykonávají specifickou profesi, jenž si žádá zvláštní

³¹ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, 2012, s. 430

úpravu pracovních podmínek. V rámci obecného pojednání o působení odborové organizace v pracovněprávních vztazích, se zaměřím i na tuto odborovou organizaci.

2.6.1 Charakteristika sdružení

CZALPA ČSA je dobrovolnou, nezávislou profesní organizací, která sdružuje dopravní piloty Českých aerolinií a.s. (dále jen ČSA). Toto občanské sdružení ve vztahu k zaměstnavateli zastupuje své členy jako odborová organizace.

V Singapuru v dubnu roku 1991 se CZALPA ČSA stala řádným členem mezinárodní organizace International Federation of Airline Pilots' Associations - „IFALPA“, která zastupuje dopravní piloty celého světa a reprezentuje jejich zájmy při jednání s ICAO, IATA a leteckými úřady. Od června 2004 je současně i členem European Cockpit Association - „ECA“.

Žádat o řádné členství v CZALPĚ ČSA může každý dopravní pilot, který je zaměstnaný v ČSA, stanovy mu ukládají povinnost odvádět v měsíčních intervalech členský příspěvek ve výši 1% z čisté mzdy. Pro srovnání uvádím, že některé odborové organizace, které působí v oblasti letecké dopravy, mají výši příspěvků stanovenou dokonce z hrubé mzdy.³²

2.6.2 Vznik sdružení

Československé sdružení dopravních pilotů bylo založeno dne 11.12.1990. Na základě schválené změny ze dne 15.3.1993 bylo přejmenováno na České sdružení dopravních pilotů. Usnesením valné hromady ze dne 21.4.2004 byly veškeré pravomoci převedeny na nástupnickou organizaci České sdružení dopravních pilotů CZALPA ČSA.

³²Webová stránka Vereinigung Cockpit [cit.12.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.vcockpit.de/index.php?id=74>>

2.6.3 Předmět a cíle činnosti

Jak vyplývá ze stanov CZALPY ČSA, předmětem činnosti je především ochrana a prosazování zájmů dopravních pilotů, a to prostřednictvím odborové činnosti a její účasti na kolektivním vyjednávání. Za další cíle tohoto sdružení považujeme zejména vytváření podmínek pro rozvoj odborných znalostí a dovedností dopravních pilotů, účast na řešení mimořádných situací, které mají spojitost s bezpečností leteckého provozu a také kooperace s národními a mezinárodními organizacemi.³³

³³ Webová stránka CZALPY ČSA [cit. 22.6.2012]. Dostupné z WWW: <<http://web.czalpacsa.cz/>>

3. PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE

K tomu, aby mohly odborové organizace plnit úlohu ochránců hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, je jim umožněno jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání.

Odborové organizaci, jakožto subjektu kolektivních pracovněprávních vztahů, přísluší řada oprávnění, která vyplývají buď ze zákona, nebo z kolektivní smlouvy, která byla uzavřena se zaměstnavatelem. Některá z nich náleží nejen odborové organizaci, ale také ostatním zástupcům zaměstnanců, tedy radě zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP. Příslušná práva, kterým odpovídají na druhé straně povinnosti zaměstnavatele, jsou obsahem pracovněprávních vztahů. Bezpochyby nejvýznamnějším právem, v tomto případě právem, které náleží pouze odborové organizaci, je právo na kolektivní vyjednávání. Za další práva považujeme právo na informace a projednání, právo na spolurozhodování, právo kontroly a právo účasti v legislativním procesu.

3.1 Právo na informace

Právo na informace chápeme v podstatě jako povinnost zaměstnavatele informovat své zaměstnance. Přičemž jeho povinnost se vztahuje na všechny zaměstnance, aniž bysme rozlišovali, zda-li se jedná o zaměstnance v pracovním poměru, či o zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pracují na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Úprava obsažená v zákoníku práce, konkrétně § 276 odst. 1, umožňuje zaměstnavateli využít toho, že u něho působí zástupci zaměstnanců. Jak již bylo vysvětleno, pod tento pojem zahrnujeme nejen odborovou organizaci, ale i radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. V takovém případě je možné zajistit zaměstnancům jejich právo právě prostřednictvím těchto zástupců. Pokud ovšem u zaměstnavatele žádný zástupce zaměstnanců nepůsobí, ukládá zákon zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance přímo.

U některých zaměstnavatelů je možné se setkat s pluralitou na straně zástupců zaměstnanců, která může mít dvě podoby. Jednak může u zaměstnavatele působit více

odborových organizací, či je možné, aby vedle sebe existovala odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, tedy různé druhy zástupců zaměstnanců. V takovém případě je zaměstnavatel povinen informovat všechny. Problematika vztahující se k pluralitě odborových organizací byla již vysvětlena v předchozí kapitole, stejně tak byly již řečeny důvody, které umožňují, aby vedle sebe působily různé druhy zástupců zaměstnanců, tedy nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb..

I přesto, že odborové organizaci přísluší v oblastech spadajících do kolektivního vyjednávání exkluzivní postavení, je v případě zajištění práva zaměstnanců na informace situace odlišná, neboť zaměstnavatel musí informovat všechny existující zástupce, které u něj působí. Zákon však počítá s možností, že se všichni zástupci a zaměstnavatel mohou dohodnout o jiném způsobu součinnosti.

S ohledem na možné střety (zejména se zaměstnavatelem), jim zákon garantuje prostřednictvím ustanovení § 276 odst. 2 ochranu. Zakazuje jakoukoliv diskriminaci, zvýhodňování nebo naopak znevýhodňování pro výkon jejich činnosti.

Je důležité vymezit, co se přesně myslí „informováním“. Vysvětlení uvedeného pojmu se nachází v zákoníku práce (viz. § 278 odst. 2, v návaznosti na směrnici 2002/14/ES), ten informováním rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel musí poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem tak, aby bylo zaměstnancům umožněno posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Zaměstnancům je včasným přísunem informací usnadněno přizpůsobit se novým opatřením, která zaměstnavatel chystá uskutečnit. Poskytnutí informace zprostředkuje pouze vědomost druhého účastníka, nezahrnuje však jeho možnou reakci nebo ovlivnění tohoto rozhodnutí.³⁴ Je třeba si uvědomit, že povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance v sobě zahrnuje také právo zaměstnanců požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Informace, které zástupci zaměstnanců tímto způsobem získají, jsou povinni vhodným způsobem o nich informovat zaměstnance. Jaký postup pro předání informací zvolí, je věcí jejich volby. Může se jednat o přenos prostřednictvím emailů, webových

³⁴ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 464

stránek a jiných forem. Jestli bude u zaměstnavatele působit jak odborová organizace, tak rada zaměstnanců, dostane se zaměstnancům informace od obou zástupců.

Minimální rozsah záležitostí, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat své zaměstnance, je stanoven v § 279 zákoníku práce. Jedná se o taxativní výčet, zahrnující následující oblasti:

- *ekonomická a finanční situace zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoj (nevztahuje se na zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců)*
- *činnost zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj a důsledky na životní prostředí a ekologická opatření (taktéž platí podmínka minimálně 10 zaměstnanců)*
- *právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání, osoba oprávněná za něho jednat, převažující činnost zaměstnavatele označená kódem Klasifikace ekonomické činnosti (zařazeno nově v souvislosti s novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb.)*
- *základní otázky pracovních podmínek a jejich změny*
- *záležitosti, které je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat (§ 280 zákoníku práce)*
- *opatření, kterými je zajištěno rovné zacházení a zamezení diskriminace*
- *nabídka volných pracovních míst na dobu neurčitou pro zaměstnance, kteří mají u zaměstnavatele uzavřen pracovní poměr na dobu určitou*
- *bezpečnost a ochrana zdraví při práci*
- *záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5*

I přesto, že se jedná o taxativní výčet, je samozřejmě možné okruh záležitostí, na které se vztahuje povinnost poskytovat o nich informace zaměstnancům, rozšířit

prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Vzhledem ke specifickému postavení odborové organizace oproti ostatním zástupcům zaměstnanců, zajišťuje ustanovení § 287 zákoníku práce větší rozsah záležitostí, které musí zaměstnavatel s odborovou organizací projednat. Vychází se tak z jejího výlučného oprávnění uzavírat kolektivní smlouvy, proto je potřeba informovat ji nad rámec záležitostí, o kterých jsou poskytovány informace i ostatním zástupcům zaměstnanců. Odborové organizaci tak přísluší být informována o vývoji mezd nebo platů, o průměrné mzdě nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Tím však okruh informací, o kterých je povinen zaměstnavatel odborovou organizací informovat, nekončí. Kromě výše uvedených případů, které jsou stanoveny § 279, § 280 a § 287 zákoníku práce, se jedná i o jiná ustanovení, ze kterých plynou zaměstnavateli další povinnosti. Příkladem je možno zmínit ustanovení § 38 odst. 3 - informování o nově vzniklých pracovních poměrech nebo § 61 odst. 5 - informovat o jiných způsobech rozvázání pracovního poměru.

Některé z poskytovaných informací jsou označeny jako důvěrné. Jedná se o informaci, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele i zaměstnanců. Zákoník práce definuje důvěrnou informaci i prostřednictvím negativního vymezení, kdy uvádí, že takovou informací není informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit dle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu. Z důvodu zvláštního zacházení s tímto typem informace mají ti, jimž byla důvěrná informace poskytnuta, povinnost zachovávat mlčenlivost. Nejedná se pouze o členy zástupců zaměstnanců, ale také o odborníky, které si tito zástupci přizvali. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce členů odborových organizací, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. Pokud zaměstnavatel označí informaci za důvěrnou a požaduje o ní zachování mlčenlivosti, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud určil, že označení bylo provedeno bez přiměřeného důvodu. U některých zaměstnavatelů bývá zvykem, že se vyhýbají své povinnosti v oblasti informování (což se týká i práva na projednání), zástupcům zaměstnanců je proto umožněno, aby se obrátili na soud také tehdy, jestliže zaměstnavatel odmítne informaci poskytnout.

3.2 Právo na projednání

I pro případ zajištění práva zaměstnanců na projednání platí, že se toto právo týká všech zaměstnanců, tedy i těch, kteří jsou u zaměstnavatele činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Je třeba odlišovat projednání od pouhého informování, rozdíly jsou uvedeny v zákoníku práce v § 278 odst. 3. Ten za projednání považuje jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavateli je, stejně jako v případě povinnosti informovat, uložena povinnost zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem. Důvodem je, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska, která zaměstnavatele vezme v potaz před uskutečněním opatření. Zákon umožňuje zaměstnancům obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Projednáním tedy rozumíme takovou formu spolupráce mezi zaměstnancem nebo jeho zástupci a zaměstnavatelem, která spočívá v tom, že zaměstnavatel má povinnost předložit vyjmenované okruhy otázek k projednání či konzultaci, ještě však před tím, než ve věci rozhodne.³⁵ I když je dosažení shody cílem, ke kterému projednání směřuje, není však jeho podmínkou, proto pokud ke shodě nedojde, platí vůle zaměstnavatele, který v konečném důsledku o věci rozhodne. Takový právní úkon nebude neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo. Pokud však zaměstnavatel nebude plnit své povinnosti, které pro něj vyplývají z uvedených ustanovení, může tím naplnit skutkovou podstatu přestupku, případně správního deliktu na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění.

Záležitosti, o nichž musí proběhnout projednání, vymezuje zákoník práce v § 280. Jedná se sice opět o taxativní výčet, přesto i zde je možné rozsah prostřednictvím kolektivní smlouvy rozšířit nad rámec minima, který je určen zákoníkem práce. Ten konkretizuje rozsah záležitostí následujícím způsobem:

³⁵ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 465

Zaměstnavatel, je povinnen se zaměstnanci projednat:

- *převod dle § 338 až 342 zákoníku práce*
- *bezpečnost a ochranu zdraví při práci*
- *záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5*

Následují záležitosti se týkají pouze zaměstnavatele, který zaměstnává minimálně 10 zaměstnanců:

- *pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele*
- *jeho zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, dále opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců*
- *nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti a základní otázky pracovních podmínek a jejich změny*

V případě, že u zaměstnavatele existuje pluralita na straně zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatelovou povinností plnit právo zaměstnanců na projednání vůči všem zástupcům zaměstnanců. Jiná situace nastane, pokud se bude jednat o záležitosti, které přísluší pouze odborové organizaci. Vůči té má zaměstnavatel navíc ještě povinnost projednávat okruh záležitostí, jenž je stanoven v § 287 zákoníku práce. I zde se tak vychází z výlučného práva odborové organizace kolektivně vyjednávat. Proto se považuje za důležité projednat s ní tyto záležitosti:

- *ekonomickou situaci zaměstnavatele*
- *množství práce a pracovní tempo*
- *změny organizace práce*
- *systém odměňování a hodnocení zaměstnanců*

- *system školení a vzdělávání zaměstnanců*
- *opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců*
- *další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců*
- *záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce*

Rozsah záležitostí, který je třeba projednat s odborovou organizací zahrnuje nejen taxativní výčet § 287 odst. 2 zákoníku práce, ale rozšiřuje se i o jiné povinnosti, které pro zaměstnavatele vyplývají z jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Tím máme na mysli například § 61 odst. 1 o povinnostech předem projednat výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru nebo § 99 o projednání hromadných úprav v souvislosti s pracovní dobou. Nově zařazujeme posouzení o neomluveném zameškání práce do záležitostí, které musí zaměstnavatel s odborovou organizací projednat. Dřívější právní úprava (do 31.12.2011) požadovala, aby zaměstnavatel posuzoval tyto otázky v dohodě s odborovou organizací.

Za další případ, který znamená pro zaměstnavatele povinnost respektovat právo zaměstnance na projednání, je blíže specifikován v ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce. Zaměstnanci mohou podávat stížnost u zaměstnavatele na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Pokud tak učiní, zaměstnavateli zákon ukládá povinnost projednat tuto stížnost se zaměstnancem, který však může pro účely projednání požádat některého zástupce (odborovou organizaci, radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP), tuto skutečnost musí zaměstnavatel akceptovat.

3.3 Právo na spolurozhodování

Již samotný název napovídá, že právo na spolurozhodování má zcela bezpochyby větší váhu, než pouhé informování či projednání. Toto právo náleží v zákonem stanovených případech (příkladem jsou níže uvedené záležitosti) pouze odborové organizaci, což opět dokazuje její silné postavení mezi zástupci zaměstnanců.

O spolurozhodování odborových organizací se zaměstnavatelem o opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů se jedná tehdy, když zaměstnavatel může připravovaná opatření učinit pouze s předchozím souhlasem příslušné odborové organizace nebo v dohodě s ní.³⁶ V tomto případě není konečné rozhodnutí pouze věcí zaměstnavatele, ale je zde patrný společný podíl odborové organizace na rozhodovacím procesu. Právní důsledky neudělení souhlasu odborovou organizací vyplývají z ustanovení § 19 písm. g) zákoníku práce. Právní úkon bude považován za neplatný, pokud k němu nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to výslovně stanoví zákoník práce nebo zvláštní zákon.

Jako příklad lze z platné právní úpravy uvést případy, kde je třeba spolurozhodnutí odborové organizace. Jedná se o následující:

- *Předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který je odborovým funkcionářem (§ 61 zákoníku práce).* Pokud je zaměstnancem člen orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, je k jeho výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru (v době jeho funkčního období a ještě rok po jeho skončení) třeba, aby zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za takový souhlas je nutné považovat i skutečnost, že odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas do 15 dnů ode dne, kdy o to byla zaměstnavatelem požádána. Odborová organizace v podstatě svým nesouhlasem rozhoduje o neplatnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť v případě, že k udělení souhlasu nedojde, jsou tyto úkony neplatné. Za platné budou považovány tehdy, pokud soud ve sporu shledá, že ostatní podmínky

³⁶ ZRUTSKY, Jaromír, STRANSKY, Jaroslav. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci.* Praha : SONDY, 2009, s. 39

výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru jsou splněny a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

- *Vydání pracovního řádu* (§ 306 odst. 4 zákoníku práce), za předpokladu, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, je možné vydat nebo provést změnu pracovního řádu pouze s předchozím písemným souhlasem odborové organizace a to pod sankcí neplatnosti.

- *Spolurozhodování týkající se fondu kulturních a sociálních potřeb* (§ 225 zákoníku práce). Uvedené ustanovení se týká zaměstnavatelů, kteří podle zvláštního právního předpisu vytvářejí tento fond. O přidělu do tohoto fondu, stejně jako o jeho čerpání spolurozhoduje zaměstnavatel s odborovou organizací.

Pluralitu odborových organizací u zaměstnavatele je nutné řešit s přihlédnutím k tomu, zda se jedná o případy, které se týkají všech nebo většího počtu zaměstnanců, či o individuální pracovněprávní záležitosti.

V některých případech zákoník práce stanoví, že právo odborové organizace na spolurozhodování je doplněno souhlasem rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP. O takový případ půjde, jak již bylo řečeno, když zaměstnavatel bude určovat hromadné čerpání dovolené, vydávat písemný rozvrh čerpání dovolené a organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech jeho pracovištích a zařízeních.

3.4 Právo kontroly

Odborovým organizacím přísluší právo na kontrolu ve značně omezeném rozsahu oproti předchozí úpravě, respektivě před nabytím účinnosti nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb..

Do té doby měli odborové organizace právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů, a to zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních

smluv. Zaměstnavatel byl povinen umožnit odborové organizaci výkon tohoto práva, zajistit jí vstup na pracoviště, poskytnout potřebnou součinnost, včetně předání potřebných informací a podkladů. Pokud byly zjištěny závady, ukládal zákon zaměstnavateli povinnost podat zprávu o tom, jaká opatření byla přijata k jejich odstranění nebo k provedení návrhů opatření, které předložily odborové organizace vykonávající kontrolu. Na první pohled je patrné, že odborové organizaci bylo přiznáno kontrolní právo ve značném rozsahu, zejména co se týká možnosti kontrolovat plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, tím totiž došlo k narušení rovnosti mezi stranami této smlouvy. Jak vyplývá z odůvodnění nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., došlo touto činností k přenesení výkonu státní správy na odborové organizace, aniž by k tomu byl dán rozumný důvod. Ustanovení taktéž narušovala vyváženost vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Z důvodu takto široce formulovaných kompetencí odborových organizací v kontrolní oblasti, dospěl Ústavní soud k jejich zrušení zmíněným nálezem.

Dle současné právní úpravy přísluší odborovým organizacím právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jak vyplývá z ustanovení § 322 zákoníku práce. Toto právo je historickým právem odborů, obdobné právo bylo již obsaženo v prvorepublikovém zákoně č. 330/1921 Sb., o závodních výborech.³⁷

I výše uvedené ustanovení § 322 zákoníku práce bylo předmětem ústavní stížnosti, na rozdíl však od předchozího práva, odmítl soud v tomto případě vyhovět úplně. Ustanovení § 322 odst. 2 a 3 zákoníku práce bylo Ústavním soudem zrušeno, čímž ztratila odborová organizace právo na rozhodování. Podstata tohoto ustanovení spočívala v tom, že opravňovalo odborové organizace požadovat závazným pokynem na zaměstnavatelích odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zakázat zaměstnancům další práci, včetně možnosti zakázat práci přesčas i v noci, pokud ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Úprava byla Ústavním soudem (nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., bod 316) posouzena jako nadbytečná, neboť zákoník práce ukládá zaměstnavateli v řadě svých ustanovení povinnost odstranit

³⁷ viz. nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod

závady, aby nebyl ohrožen život a zdraví jeho zaměstnanců. Tato pravomoc odborové organizace byla považována za porušení čl. 11 odst 1 Listiny základních práv a svobod.

Pokud jde o zbylá ustanovení § 322, tedy odst. 1 a 4, byl návrh na jejich zrušení zamítnut. Za důvody jeho rozhodnutí, které vyplývají z nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., bod 309 považujeme tvrzení, že kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel lze považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním úkolem odborových organizací. Ustanovení § 322 odst. 1 lze chápat i jako realizaci základního práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky ve smyslu čl. 28 Listiny základních práva a svobod.

Pro výkon práva kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, je zaměstnavatel povinen odborové organizaci tento výkon umožnit, a zároveň ji zajistit možnost prověření, jak plní své povinnosti v této oblasti a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Odborové organizaci musí být dále umožněno pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů, zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, či kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky. V případě pracovních úrazů a nemocí z povolání ji přísluší možnost účastnit se zjišťování jejich příčin, případně je objasňovat. Pokud jde o náklady, které vzniknou v souvislosti s kontrolou, hradí je stát na základě dohody s odborovou organizací.

Ustanovení zákoníku práce respektuje Úmluvu MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (publikována pod č. 20/1989 Sb.), která ve svém čl. 19 písm. e) stanoví následující: *Je třeba učinit opatření na úrovni podniku, podle nichž pracovníci nebo jejich zástupci, a popř. jejich reprezentativní organizace v podniku budou oprávněni podle vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí přešetřovat všechny stránky bezpečnosti a ochrany zdraví souvisící s jejich prací a zaměstnavatel bude s nimi tyto věci projednávat.*

3.5 Právo účasti v legislativním procesu

Právo účasti v legislativním procesu přiznává odborové organizaci zákoník práce v § 320. Obsah tohoto práva spočívá v tom, že návrhy zákonů a ostatních právních předpisů, které se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi, ale také s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů. Prováděcí pracovněprávní předpisy, jež vydávají ústřední správní úřady, mohou být vydány až po projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů. I přesto, že konečné rozhodnutí týkající se vydání právního předpisu, je věcí státního orgánu, nemůžeme považovat účast odborové organizace na legislativním procesu za bezvýznamnou, neboť její názory a připomínky mohou být tímto způsobem prosazeny.

Již ze samotného pojmu „příslušná odborová organizace“ vyplývá, že právo účasti v legislativním procesu není záležitostí ledajakých odborových organizací, ale týká se zpravidla odborových svazů a jejich konfederací působících na celostátní úrovni.

Umožnění odborové organizaci účastnit se legislativního procesu vychází z předpokladu, že jen takové právní normy v oblasti pracovního práva, jejichž základem bude konsensus sociálních partnerů o co možná nejširším spektru otázek, budou mít naději stát se stabilní právní úpravou v oblasti s tak velkým „politickým nábojem“ jako je oblast pracovního práva nebo oblast práv sociálních.³⁸

3.6 Právo na kolektivní vyjednávání

Jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly, právo na kolektivní vyjednávání je výsostné právo odborové organizace. Uvedené tvrzení vyplývá z ustanovení § 22 zákoníku práce, kde je řečeno, že kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace. Garanci tomuto právu dávají i mezinárodní dokumenty, ze kterých je třeba také vycházet, aby byly respektovány závazky, které z nich pro Českou

³⁸ MAZÁNKOVÁ, Ivana. *Odborová organizace a odborová práva*. Šumperk : JENA, 2010, s. 33

republiku plynou. Jedná se zejména o Úmluvu MOP č. 98, jejíž čl. 4 zní: *Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.* Právní záruku poskytuje také Evropská sociální charta, která stanoví pro všechny pracovníky a zaměstnance právo kolektivně vyjednat. V čl. 6 rozvádí k čemu se smluvní strany zavazují, aby zajistili účinný výkon tohoto práva.

Pod právem kolektivně vyjednat rozumíme právo účastnit se dohodovacího procesu, jehož cílem je dohoda mezi příslušnou odborovou organizací a zaměstnavatelem o pravidlech a podmínkách zaměstnaneckého vztahu a vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.³⁹

Touto problematikou se budu podrobněji zabývat v následujících kapitolám, kde se zaměřím na působení odborové organizace při kolektivním vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, a jaké možnosti řešení se nabízejí v případě vzniku kolektivních sporů.

³⁹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 451

4. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

4.1 Objasnění pojmu kolektivní vyjednávání

Na tomto místě je třeba objasnit, co rozumíme pod pojmem kolektivní vyjednávání. Dle Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání z roku 1981, kterou však doposud Česká republika neratifikovala, můžeme vyvodit definici kolektivního vyjednávání. Za toto jednání považujeme všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé. Jeho účelem je stanovit pracovní podmínky a pravidla zaměstnávání, stejně tak upravit vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ale i mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a odborovou organizací, eventuelně odborovými organizacemi.

V odborné literatuře se lze setkat například s následující definicí: *Kolektivním vyjednáváním se rozumí dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru, v němž 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.*⁴⁰ Kolektivní vyjednávání považujeme za jednu z metod, která je použita zaměstnavateli a odborovými organizacemi, v případech, kdy dochází k řešení otázek týkajících se mzdových, platových a jiných práv v pracovněprávních vztazích.⁴¹

Jedná se o právně regulovanou formou sociálního dialogu, kde cílem tohoto procesu je uzavření kolektivní smlouvy.

⁴⁰ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 470

⁴¹ *Příručka pro personální a platovou agendu*. mpsv.cz [online]. 2012 [cit. 4.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

4.2 Sociální dialog

Podstatou sociálního dialogu jsou dvoustranná-bipartitní jednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů (kolektivní vyjednávání) a třístranná-tripartitní jednání mezi sociálními partnery, kterými jsou zástupci státu, zaměstnavatelů a zaměstnanců (tripartita). Cílem těchto jednání je shodnout se na určitém kompromisu tak, aby bylo dosaženo sociálního smíru. Za sociální dialog označujeme konzultace, vyjednávání, diskuze a společné akce sociálních partnerů, které mohou působit jako prevence i jako prostředek k řešení pracovních konfliktů, hospodářských krizí, k humanizaci práce a k respektování hospodářských a sociálních práv.⁴² Předmětem sociálního dialogu není pouze otázka kolektivního vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy, ale i jiné otázky o kterých mají sociální partneři potřebu diskutovat a dojít k určitým závěrům.

Je třeba rozlišovat jeho jednotlivé úrovně, tedy sociální dialog na podnikové úrovni, odvětvový, regionální a národní sociální dialog. Pro podnikový a odvětvový sociální dialog je charakteristické, že se realizuje především právně upravenou formou kolektivního vyjednávání.

4.2.1 Tripartita

Tripartitní jednání, jako jedna z forem sociálního dialogu, se uskutečňuje v orgánu tripartity, kterým je Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen RHSD ČR). Tento orgán vznikl roku 1990 jako společný dobrovolný dohodovací a iniciativní orgán odborů, zaměstnavatelů a vlády. Za cíl si ukládá, prostřednictvím vzájemně respektované formy dialogu, udržet sociální smír, který je základním předpokladem pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.

Obsahové zaměření problémů, které jsou předmětem projednávání, vymezuje Statut RHSD ČR. Předmětem společného zájmu jsou záležitosti z oblasti hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, otázky

⁴² KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha : EDUCA SERVICE, 2007, s. 7

týkající se mezd a platů, bezpečnosti práce, veřejných služeb a veřejné správy, sociální otázky, rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání a postavení ČR v rámci Evropské unie.

Orgány RHSD ČR jsou Předsednictvo, pracovní týmy a skupiny a sekretariát. Předsednictvo RHSD ČR je výkonným orgánem, který projednává koncepční dokumenty a jedná o zásadních rozporech, jenž vyplynuly z jednání Plenární schůze RHSD ČR. Zasedá zpravidla jednou za měsíc a vždy minimálně 14 dní před zasedáním Plenární schůze. Tvoří ho předseda a tři místopředsedové. Pracovní týmy jsou stálými expertními orgány, zatímco pracovní skupiny jsou expertní orgány mající na starosti řešení aktuálních záležitostí nad rámec obvyklé problematiky. Mohou mít maximálně devět členů, zasedají a jednají dle potřeb. Sekretariát má na starosti přípravu návrhu programu jednání orgánů RHSD ČR a jeho organizačně-technickou přípravu. Vyhotovuje záznamy ze zasedání orgánů RHSD ČR, organizačně zajišťuje tiskové konference. Obsah jeho další činnosti vychází ze Statutu RHSD ČR.

Vrcholným dohádovacím orgánem je Plenární schůze RHSD ČR, kterou tvoří předseda vlády ČR, dále pak sedm členů vlády, sedm představitelů odborových konfederací a sedm představitelů zaměstnavatelských svazů. Zástupce zaměstnanců reprezentuje Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, za zaměstnavatele jsou sociálními partnery vlády Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. Úkolem Plenární schůze je řešit situace ohrožující sociální smír, projednávat koncepce a vybrané návrhy zákonů, základní směry a trendy rozvoje a dohadovat zásadní rozpory, které mezi sociálními partnery vznikají.⁴³

Dle Statutu RHSD ČR zasedá Plenární schůze zpravidla jednou za dva měsíce, je však možné, aby předseda RHSD ČR svolal i mimořádnou schůzi, děje se tak na základě žádosti jedné z delegací. Naposledy se mimořádné zasedání konalo v březnu letošního roku. Plánované zasedání Plenární schůze RHSD ČR se má konat dne 24. září tohoto roku. Na program je jednání o návrhu zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2013.⁴⁴

⁴³ Webová stránka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR [cit.1.9.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6434>>

⁴⁴ *Po půl roce se sejde tripartita, jednat bude o návrhu rozpočtu.* ceskenoviny.cz [online]. 30.8.2012 [cit. 1.9.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/tema/zpravy/po-pul-roce-se-sejde-tripartita-jednat-bude-o-navrhu-rozpocetu/834461&id_seznam=7977>

4.3 Postup směřující k uzavření kolektivní smlouvy

Základní pravidla upravující postup při uzavírání kolektivní smlouvy, jsou obsažena v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Důležité je, aby požadavky v písemném návrhu byly formulovány srozumitelně, neboť jedině za tohoto předpokladu, je možné posoudit návrh druhou smluvní stranou. Té zákon ukládá, jakmile jí je návrh předložen, aby bez zbytečného odkladu na něj písemně odpověděla a vyjádřila se k těm návrhům, které považuje za nepřijatelné. Smluvní strana je povinna učinit tak nejpozději do 7 pracovních dnů. Dá se tedy konstatovat, že ve výhodnějším postavení je smluvní strana, která se na kolektivní vyjednávání řádně připravila a předložila písemný návrh. Právní úprava je v tomto ohledu značně přísná, neboť toto časové určení zpravidla v praxi nepostačuje. Smluvním stranám je proto umožněno, dohodnout se na odlišné úpravě lhůty pro písemnou odezvu na návrh kolektivní smlouvy. Adresát návrhu může požadovat jisté změny původního návrhu, v tomto případě bude jeho protinávrh považován za nový návrh, o němž proběhne další vyjednávání. V souladu se zákonem není postup, kdy druhá strana odmítne o předloženém návrhu jednat a zareaguje tak, že pošle navrhovateli vlastní návrh. Smluvní strany jsou totiž povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

Počet jednotlivých kol v rámci kolektivního vyjednávání může být různý, zákon nehovoří o žádném omezení. Za ideální stav se samozřejmě považuje, pokud se smluvní strany dohodnou co nejdříve. Z povinnosti vést kolektivní vyjednávání, však nelze dovodit povinnost skutečně se dohodnout a kolektivní smlouvu uzavřít.⁴⁵

Je třeba, aby se zaměstnancům dostalo jejich práva na informace o průběhu kolektivního vyjednávání a práva předkládat smluvním stranám podněty ke kolektivnímu vyjednávání.

Měnit již uzavřenou kolektivní smlouvu, je možné pouze za předpokladu, že se smluvní strany na tom společně dohodnou a výslovně sjednají možnost změny smlouvy a jejího rozsahu. Jestliže tak neučiní, není adresát návrhu povinen k jakékoliv reakci,

⁴⁵ STRÁNSKÝ, J., HRABCOVÁ, D., ZRUTSKÝ J. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizace II.Semily* : Soudy, 2010, s. 17

bude záležet jen na jeho dobré vůli. Postup v takovém případě, bude stejný jako při uzavírání nové kolektivní smlouvy. Tím, že smluvním stranám je dána tato možnost, je jim usnadněno zareagovat na případné změny, tedy například na změnu ekonomických výsledků zaměstnavatele.

Z důvodu zajištění kontinuity kolektivní smlouvy, je smluvním stranám uložena povinnost zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si dohodli možnost její změny. Uvedená povinnost se vztahuje na kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou, nebo pokud byla uzavřena na dobu neurčitou a obsahuje možnost změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi. Výsledkem jednání nemusí být předložený návrh kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran. Cílem tohoto jednání je dospět k rozhodnutí, zda smluvní strany mají vůbec zájem na uzavření nové kolektivní smlouvy.

Kdo je oprávněn jednat za zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání, je stanoveno obecnou úpravou jednání zaměstnavatele. V případě odborové organizace, vycházíme z ustanovení § 286 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Za odborovou organizaci jedná orgán, který je určen jejími stanovami, jedná se tedy o interní záležitost odborové organizace, která sama ve stanovách rozhodne o určení příslušného orgánu. Často dochází k uzavření kolektivní smlouvy prostřednictvím předsedy odborové organizace.

O tom, jakou skutečnou podobu bude mít postup při uzavírání kolektivní smlouvy, bude rozhodovat především to, jaké jsou vztahy mezi smluvními partnery. Situace bude také odlišná v podnicích, kde se smluvní strany znají osobně, na rozdíl od velkých podniků. Základním předpokladem úspěšného kolektivního vyjednávání by však mělo být seriózní chování, jak odborové organizace, tak i zaměstnavatele.

Poněkud problematická situace může nastat, jestliže u zaměstnavatele existuje odborová pluralita. Jak již bylo uvedeno, platí v současné době pravidlo, že zaměstnavatel je povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Uvedené tvrzení, však platí za předpokladu, že se zaměstnavatel a odborové organizace nedohodnou na jiném postupu. V případě, že tak neučiní, a ani se jim nepodaří dosáhnout shody, dochází ke vzniku problematické situace, na kterou zákon nedává řešení. Zaměstnavateli není dovoleno, aby uzavřel

kolektivní smlouvu jen s některou z odborových organizací, které u něj působí. Nastává tak období, kdy kolektivní vyjednávání nedosáhne svého cíle.

4.4 Současné problémy kolektivního vyjednávání

Za zásadní problém kolektivního vyjednávání současné doby považujeme pokles odborové organizovanosti, jenž má za následek ztrátu legitimacy odborů k zastupování všech zaměstnanců. S tímto problémem se však nepotýká pouze Česká republika, ale i ostatní státy světa. Uvádí se, že na nízkou organizovanost má vliv zejména umístění podniku, velikost podniku a jeho profesní struktura.

Bude tedy záležet, zda se bude jednat o malý, či velký podnik, neboť pro menší podniky je charakteristické, že většinou ani nemají vlastní odborovou organizaci. Významným faktorem odborové organizovanosti je i profesní zastoupení u zaměstnavatele, tedy které profese a v jakém počtu jsou u něho zastoupeny. Je známo, že pro některé profese (většinou se jedná o manuálně pracující, tedy například dělníky) je tradiční vysoká odborová organizovanost. Naopak pro skupinu tvůrčích pracovníků je charakteristická velmi nízká odborová organizovanost. Není možné opomenout, že značné rozdíly nalezneme také mezi soukromým a veřejným sektorem. Uvádí se, že celkově odborová organizovanost dosahuje přibližně 30 %.⁴⁶

Můžeme se setkat také s názorem, že významný podíl na oslabení členské základny má zákonné pravidlo, z něhož vyplývá, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni (§ 24 odst. 1 zákoníku).

4.5 Kolektivní vyjednávání v ČSA týkající se profese pilotů

Kolektivní vyjednávání v ČSA doznalo během posledních let značných změn. Důvodem je bezpochyby hospodaření společnosti, které již delší dobu dosahuje velkých ztrát. Společnost proto v minulosti započala s restrukturalizačním plánem, který si vyžádal nejen omezení letových destinací, ale i s tím související redukci zaměstnanců.

⁴⁶ BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s. 472 - 473

Tato skutečnost má i nemalý vliv na odborovou organizaci a její postavení vůči zaměstnavateli během kolektivního vyjednávání. Již během účinnosti předchozí kolektivní smlouvy (na období 2008 - 2010) musela CZALPA ČSA ustoupit z pozic vyjednaných v kolektivních smlouvách. Došlo ke změně kolektivní smlouvy pomocí dodatků, které se týkaly odměňování zaměstnanců, a to v jejich neprospěch.⁴⁷

Kolektivní vyjednávání, jenž směřovalo k uzavření kolektivní smlouvy na rok 2011 a 2012, se neobešlo bez rozepří. Vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem byly značně napjaté. Velký podíl na tom měla skutečnost, že začátkem roku 2011 bylo propuštěno 17 dopravních pilotů, aniž by při jejich výběru byl dodržen systém seniority. Jedná se o systém, který určuje způsob propouštění nadbytečných zaměstnanců, a to podle počtu odpracovaných let pro společnost. CZALPA ČSA považovala tento krok ze strany zaměstnavatele za porušení dohody a zásadní narušení vzájemné důvěry. Problém nespátřovala v samotném propouštění, neboť to probíhalo v souladu se schváleným restrukturalizačním plánem, ale v porušení zavedeného systému, který byl až doposud garantován kolektivní smlouvou, ale hlavně také dodržován. Vedení společnosti ČSA mělo na věc jiný názor. Poukazovalo na skutečnost, že zmiňovaný systém seniority byl součástí předchozí kolektivní smlouvy, a vzhledem k tomu, že smluvní strany doposud neuzavřely novou kolektivní smlouvu, nejsou dohodou vázány.⁴⁸ I přes výše uvedené neshody, byla kolektivní smlouva pro profesi pilotů poté uzavřena.

Za důvod konfliktu je možné považovat, že byl opuštěn princip zpětné účinnosti kolektivní smlouvy. Vzniklo tak určité meziobdobí, pro které nebyla účinná žádná kolektivní smlouva. Z uvedeného vyplývá, že ustanovení § 8 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání má zcela jistě své opodstatnění, avšak jak již bylo řečeno, neukládá zákon smluvním stranám povinnost předložit návrh kolektivní smlouvy. Proto může někdy dojít k situacím, s jakými se potýkala odborová organizace CZALPA ČSA.

V současné době se připravuje jednání o podobě nové kolektivní smlouvy pro profesi pilotů ČSA na další období. Požadavkem odborové organizace CZALPA ČSA není zvýšení v oblasti odměňování, ale zachování délky pracovní doby. Předpokládá

⁴⁷ Václav Novák, bývalý předseda Dozorčí rady ČSA. rozhlas.cz [online]. 19.10.2009 [cit. 3.9.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/_zprava/647188>

⁴⁸ Čeští piloti útočí na aerolinky, neuzavřeli totiž kolektivní smlouvu. lidovky.cz [online]. 26.1.2011 [cit. 4.9.2012]. Dostupné z WWW: <http://byznys.lidovky.cz/cesti-piloti-utoci-na-aerolinky-neuzavreli-totiz-kolektivni-smlouvu-1kh-/ln-doprava.asp?c=A110126_154357_ln-doprava_gh>

však, že by její požadavky, zejména pokud jde o zachování délky pracovní doby, mohly být důvodem ke vzniku konfliktních situací. Nebrání se zefektivnění plánování, neboť to by bylo spíše pro piloty přínosem, ale poukazuje na možnost zaměstnavatele zvýšit dobu letové služby na její maximum. Tuto problematiku upravuje vyhláška Ministerstva dopravy č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě, která stanoví dobu letové služby v návaznosti na přímo použitelný právní předpis Evropských společenství (nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví, jehož součástí je Hlava Q). Za splnění stanovených podmínek je maximální doba letové služby 13 hodin, přičemž v určitých případech je možné ji prodloužit na 14 hodin.

Prezident odborové organizace CZALPA ČSA sdělil své obavy ohledně tohoto případného kroku zaměstnavatele, domnívá se, že již nyní létají piloti na hranici toho, co je bezpečné a ekonomické. Za předpokladu, že by společnost ČSA plánovala dobu letové služby v souladu s přípustným limitem, mohlo by to pro ni znamenat značnou finanční zátěž. Pokud by se totiž vyskytla třeba i drobná závada na letadle, nemusela by být dostatečná časová rezerva na její opravu a posádka by tím pádem nebyla schopna dokončit letovou službu.

Na tomto konkrétním případě je patrné, v čem spočívá význam odborové organizace, zejména pokud se jedná o tak důležitou oblast, jakou představuje délka pracovní doby.

5. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

5.1 Charakteristika kolektivní smlouvy a její význam

V odborné literatuře bývá kolektivní smlouva vymezena jako *dvoustranný pracovněprávní úkon uzavíraný mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, a jde-li o kolektivní smlouvu vyššího stupně, mezi odborovou organizací či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím, nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu*⁴⁹

Kolektivní smlouvu můžeme považovat za nástroj, který přispívá ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, a tím pádem také k udržení sociálního smíru mezi smluvními stranami, který napomáhá předcházet případným kolektivním sporům. Prostřednictvím kolektivní smlouvy jsou hromadně upravena práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, přičemž tato úprava se vztahují na všechny zaměstnance daného zaměstnavatele (v případě podnikových kolektivních smluv). Není možné opomíjet význam její normativní části, která je považována za pramen práva.

Hmotněprávní úprava kolektivních smluv se nachází v zákoníku práce (§ 22 - 29), který mimo jiné stanoví její rámcový obsah, zatímco pravidla pro její uzavírání jsou obsažena v zákoně o kolektivním vyjednávání.

5.2 Druhy kolektivních smluv

Je třeba rozlišovat mezi dvěma druhy kolektivních smluv, a to mezi podnikovou kolektivní smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně. Rozlišovacím znakem pro odlišení těchto smluv jsou smluvní strany, tedy mezi kým je kolektivní smlouva uzavřena.

⁴⁹ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s.482

Jejich vzájemný vztah vychází ze zákonné úpravy, a to z ustanovení § 27 zákoníku práce. Podmínkou úplné platnosti podnikové kolektivní smlouvy je, že nesmí být v rozporu s kolektivní smlouvou vyššího stupně, pokud jde o rozsah práv zaměstnanců. Podnikovou kolektivní smlouvu, která by upravovala práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu oproti kolektivní smlouvě vyššího stupně, je třeba posuzovat v této části jako neplatnou. Neplatnost je v tomto případě absolutní, jak vyplývá z ustanovení § 19 písm. d) zákoníku práce.

5.2.1 Podniková kolektivní smlouva

O podnikovou kolektivní smlouvu se jedná tehdy, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele (§ 23 odst. 3 písm. a) zákoníku práce).

Oproti dřívější právní úpravě, je umožněno uzavírat specifický typ podnikové kolektivní smlouvy, který označujeme jako skupinová kolektivní smlouva. Jedná se o kolektivní smlouvu, která je uzavírána více zaměstnavateli, což má význam v rámci skupin podniků, například koncernů. Výše uvedený typ podnikové kolektivní smlouvy nebyl zpočátku skoro vůbec využíván. V současné době již není tak opomíjen, jako tomu bylo v době jeho zavedení do právní úpravy. Výhodu těchto smluv spatřujeme v tom, že umožňují sjednotit pracovněprávní nároky v rámci propojené skupiny jednotlivých podniků. Zároveň však je možné, aby vedle skupinové kolektivní smlouvy, byly uzavřeny i kolektivní smlouvy pro každý členský podnik.⁵⁰

5.2.2 Kolektivní smlouva vyššího stupně

Kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů (tedy pro větší počet zaměstnavatelů) a odborovou organizací, eventuálně odborovými organizacemi či odborovými svazy (§ 23 odst. 3

⁵⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy-trendy v 2012*. [online]. 2012 [cit. 19.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-55768230-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-trendy-v-roce-2012>>

písm. b) zákoníku práce). Jak vyplývá již z jejího označení, je výsledkem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni a používá se k jednotné úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v rámci celých odvětví.

Na postup při uzavírání těchto smluv se použije stejná právní úprava, jako pro případ uzavírání podnikových kolektivních smluv, jenž se nachází v zákoně o kolektivním vyjednávání. Tento zákon v ustanovení § 9 stanoví smluvní straně na straně zaměstnavatelů povinnost, odevzdat uzavřenou kolektivní smlouvu vyššího stupně k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Uložení kolektivní smlouvy se následně oznamuje ve Sbírce zákonů. Příslušné ministerstvo poté tyto smlouvy zpřístupní na svých internetových stránkách.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná jednak pro zaměstnavatele, jakožto členy organizace zaměstnavatelů, která je smluvní stranou této smlouvy, ale také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Což můžeme považovat za prostředek, jehož smyslem je zabránit zaměstnavatelům úmyslně se vyhnout svým závazkům tím, že z organizace vystoupí. Její závaznost se samozřejmě vztahuje i na zaměstnance, za něž byla uzavřena.

Za předpokladu, že jsou splněny zákonné podmínky, je možné rozšířit závaznost kolektivních smluv vyššího stupně i na ty zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto kolektivní smlouvu uzavřela. Děje se tak postupem, který je upraven v § 7 a 7a zákona o kolektivním vyjednávání. Předpokladem je dohoda smluvních stran, na základě které podají smluvní strany písemný návrh s požadovanými náležitostmi Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Jsou-li splněny podmínky, že alespoň jedna ze smluvních stran je nejreprezentativnější v daném odvětví (organizace zaměstnavatelů zaměstnávají největší počet zaměstnanců nebo příslušný vyšší odborový orgán jedná za největší počet zaměstnanců), a návrh obsahuje stanovené náležitosti, sdělí ministerstvo, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele a toto sdělení se vyhlásí ve Sbírce zákonů.

V současné době se nedá hovořit o tom, že by kolektivní smlouvy vyššího stupně byly hojně uzavírány, jako tomu je v některých evropských zemích. Dle odhadů provedených v roce 2010 se tento typ kolektivních smluv vztahoval na přibližně 25 %

zaměstnanců.⁵¹

5.3 Obsah kolektivních smluv

Předně je třeba říci, že zákoník práce poskytuje mnohem větší prostor pro kolektivní vyjednávání, tedy i pro samotný obsah kolektivní smlouvy, než původní právní úprava (předchozí zákoník práce). Pokud jde o sjednávání závazků, které jsou obsahem kolektivní smlouvy, je smluvním stranám poskytnuta smluvní volnost, ovšem s ohledem na jistá pravidla.

Obsahem kolektivní smlouvy může být v podstatě jakýkoli závazek, ale pouze za současného respektování podmínky, že úprava nebude v rozporu s právními předpisy. Je nutné pamatovat na vyšší právní sílu kolektivních smluv vyššího stupně. V kolektivních smlouvách mohou být sjednány tedy i závazky, které vyplývají z jiných než pracovněprávních předpisů. Zákoník práce v ustanovení § 23 odst. 1 rámcově vymezuje, co může být kolektivní smlouvou upraveno, jedná se o *mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy*. Sjednávání závazků, které upravují pracovněprávní nároky, je možné jen v rámci daném pracovněprávními předpisy, vycházíme tak z ustanovení § 4b zákoníku práce.⁵²

V rámci kolektivní smlouvy rozlišujeme část normativní a část obligační. Normativní část kolektivní smlouvy, tedy ta část jejímž obsahem jsou normativní závazky, je pramenem práva. Tento druh závazků zakládá nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců. Práva vzniklá z těchto závazků se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 25 odst. 4 zákoníku práce). V této souvislosti je třeba odkázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16.6.2004, sp.zn. 21 Cdo 223/2004, v němž Nejvyšší soud konstatoval, že: *V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže*

⁵¹ *Uzavírání a rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně*. odbory-online.cz. 2010 [cit. 20.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/uzavirani-a-rozsirovani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne/1035-3/pravni-uprava-uzavirani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne>>

⁵² *Příručka pro personální a platovou agendu*. mpsv.cz [online]. 2012 [cit. 21.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>

neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Normativní závazky z kolektivní smlouvy je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

Od těchto závazků je třeba odlišovat závazky obligační (smluvněprávní závazky), které nejsou pramenem práva, a ani z nich nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Jedná se o závazky smluvních stran kolektivní smlouvy, vznikají tedy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. V souladu s § 23 odst. 1 zákoníku práce, práva a povinnosti, která z těchto závazků plynou, se týkají pouze smluvních stran. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým, tedy individuálně určeným zaměstnancům.⁵³ Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16.6.2004, sp.zn. 21 Cdo 223/2004: *Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivých zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní. V této části je třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony, tedy jako ryze soukromoprávní smlouvu, která je výsledkem souhlasného projevu vůle zúčastněných stran.*

Odlišnosti z hlediska obsahu kolektivních smluv budou patrné, zda se bude jednat o zaměstnavatele podnikatele, pro kterého je příznačná volnost ohledně věcného obsahu kolektivních smluv, nebo půjde-li o zaměstnavatele, který poskytuje svým zaměstnancům za práci plat (§ 109 odst. 3 zákoníku práce). Ten je v některých oblastech značně omezen, příkladem je možné uvést úpravu konta pracovní doby. Jak vyplývá z ustanovení § 86 odst. 1 a 2 zákoníku práce, konto pracovní doby smí zavést jen kolektivní smlouva, pokud u něj nepůsobí, tak vnitřní předpis. Zákon stanoví, že konto pracovní doby nesmí být ale uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Dalším příkladem je, že není možné u těchto zaměstnavatelů zkracovat stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 79 odst. 3 zákoníku práce).

Většinou se lze v kolektivních smlouvách setkat s úpravou pracovněprávních nároků, které se týkají prodloužení dovolené nad zákonem stanovený limit, překážek v práci, výše odstupného, mzdy a způsobu odměňování, zvýhodněné stravování,

⁵³ STRÁNSKÝ, J., HRABCOVÁ, D., ZRUTSKÝ J. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizace II.Semily* : Soudy, 2010, s. 15

příspěvky na penzijní připojištění. Jakou podobu bude mít kolektivní smlouva, a co bude přesně jejím obsahem, záleží na odborové organizaci a zaměstnavateli, neboť oni ji dávají svými návrhy a ujednanými kompromisy konečnou podobu.

Vycházíme-li z předpokladu, že kolektivní smlouva byla řádně uzavřena, vzniká smluvním stranám kolektivní smlouvy, tedy zaměstnavateli i odborové organizaci, ze zákona povinnost seznámit zaměstnance s jejím obsahem, nejpozději však do 15 dnů od jejího uzavření. Tento požadavek je odůvodněn zejména tím, že kolektivní smlouva je pro zaměstnance významným dokumentem, ze kterého pro ně vyplývají práva v souvislosti s úpravou pracovních podmínek. S tím také souvisí povinnost zaměstnavatele zajistit přístupnost kolektivní smlouvy všem zaměstnancům, ať už prostřednictvím webových stránek, informační brožurky, či jakýmkoliv jiným způsobem.

5.3.1 Kolektivní smlouva ČSA pro profesi pilotů

Na kolektivní smlouvě ČSA pro profesi pilotů je možné ukázat, co bývá zpravidla obsahem kolektivních smluv a zároveň poukázat na některá její specifická ustanovení, jenž jsou opodstatněna samotnou povahou zaměstnavatele a jeho zaměstnanců.

Kolektivní smlouva ČSA se skládá z části společné a z částí specifických, které se týkají jednotlivých profesních skupin.

Ze společné části, která se vztahuje na všechny zaměstnance, je možné uvést jako příklad, že zaměstnancům náleží v určitých případech skončení pracovního poměru zákonem stanovené odstupné, které se za podmínek stanovených kolektivní smlouvou navyšuje. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům prodlouženou dovolenou nad rámec stanovený zákoníkem práce, stejně tak zvyšuje rozsah poskytovaného pracovního volna s náhradou mzdy. Zaměstnancům je umožněno čerpat k zajištění svých záležitostí pracovní volno bez náhrady mzdy a v případě zdravotní indispozice volno s náhradou mzdy. Zaměstnavatel se s odborovými organizacemi dohodl na zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený zákoníkem práce. Zaměstnancům je poskytován příspěvek na stravování a penzijní připojištění, je jim také dána možnost využít

jednorázové sociální výpomoci. V případech a za podmínek stanovených kolektivní smlouvou zajišťuje zaměstnavatel na své náklady právní poradenství. Významným benefitem jsou pro zaměstnance zaměstnanecké letenky.

Pokud jde o specifickou část kolektivní smlouvy, jež je určena pouze pro profesi pilotů, je nutné zmínit především její nejvýznamnější a nejdůležitější kapitolu, která upravuje omezení doby letové služby a požadavky na dobu odpočinku. Úprava, která je zde obsažená, je ve srovnání s maximální dobou letové služby dle kapitoly Q přísnější.

5.4 Platnost, závaznost a účinnost kolektivní smlouvy

5.4.1 Platnost

Zásadním předpokladem platnosti kolektivní smlouvy je, aby byla uzavřena v písemné formě a opatřena podpisy smluvních stran, které musejí být na téže listině (§ 27 odst. 2 zákoníku práce). Ze zákona vyplývá, že pokud nebyl právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, považujeme ho tímto za neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní. Toto ustanovení se však nevztahuje na kolektivní smlouvu, neboť není-li v jejím případě dodržen požadavek písemné formy, je vždy neplatná a následné odstranění vady je nepřipustné (§ 20 odst. 3 zákoníku práce).

Aby nedošlo k situaci, kdy se kolektivní smlouva stane v určité části neplatnou, je nutné pamatovat na to, že podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva z pracovněprávních vztahů v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.

5.4.2 Závaznost

Kolektivní smlouva se stává závaznou okamžikem jejího uzavření. Je pro ni charakteristické, že její závaznost dopadá nejen na smluvní strany, tedy na ty, kteří mohou uzavřít kolektivní smlouvu, ale i na další subjekty. Dle § 23 odst. 2 zákoníku

práce mohou kolektivní smlouvu uzavřít: *zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.*

Pokud jde o podnikovou kolektivní smlouvu, je závazná také pro zaměstnance, za které ji uzavřela odborová organizace nebo odborové organizace. Do okruhu zaměstnanců zahrnujeme i ty zaměstnance, kteří nejsou jejími členy. Problematika ohledně odborově neorganizovaných zaměstnanců bude popsána níže.

Závaznost kolektivních smluv vyššího stupně, stejně jako možnost tuto závaznost i rozšířit na jiné zaměstnavatele, byla již vysvětlena.

5.4.3 Účinnost

Účinnost kolektivní smlouvy začíná *prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně* (§ 26 odst. 2 zákoníku práce). Z výše uvedeného ustanovení dovozujeme, že zákon připouští i zpětnou účinnost.⁵⁴ V praxi často dochází k tomu, že kolektivní vyjednávání může být značně zdlouhavé. Tato skutečnost dává možnost vzniku situacím, kdy účinnost původní kolektivní smlouvy již skončí, ale novou kolektivní smlouvu se podaří uzavřít až o něco později. Vzniklý problém se řeší prostřednictvím zpětné účinnosti, takže kolektivní smlouva, která byla uzavřena například v březnu, bude účinná již od 1. ledna téhož roku. Pro některé části kolektivní smlouvy je možné sjednat odlišnou účinnost, což se zpravidla používá pro úpravu mezd.

Zákoník práce ve svém ustanovení § 26 odst. 3 nově upravuje případ, kdy během účinnosti kolektivní smlouvy zanikne odborová organizace, která ji uzavřela. V takovém případě skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Účinnost kolektivní smlouvy může být ukončena dříve také v tom případě, pokud dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, jak vyplývá z ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce: *práva a*

⁵⁴ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 481

povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Uzavřít kolektivní smlouvu je možné na dobu určitou i neurčitou, bude tedy záležet na dohodě smluvních stran. Dobu určitou je možné vymezit buď přesným časovým určením (konkrétně do 31.12.2012), nebo uplynutí doby vázat na splnění podmínky. Pro takový případ musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Zákoník práce umožňuje vypovědět nejen kolektivní smlouvu, jenž byla uzavřena na dobu neurčitou, ale nově i na dobu určitou (§ 26 odst. 1 zákoníku práce). Výpověď musí být dána písemně, přičemž zákon stanovuje délku výpovědní doby nejméně 6 měsíců. Kolektivní smlouvu je však možné vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data její účinnosti. Z této formulace je patrné, že je možné sjednat i delší výpovědní dobu. Určujícím dnem pro běh výpovědní doby je první den měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

5.5 Kolektivní smlouva a odborově neorganizovaní zaměstnanci

Jak vyplývá z ustanovení § 24 zákoníku práce, *odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.* Pokud tedy dojde k uzavření kolektivní smlouvy, vztahují se její ustanovení na všechny zaměstnance zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí. Tedy i na ty, kteří nejsou jejími členy, ale i na ty zaměstnance, kteří nemají zájem na tom, aby je nějaká odborová organizace vůbec zastupovala. Odborová organizace vystupuje jako zástupce všech zaměstnanců. Výše uvedený postup může být považován ze strany některých zaměstnanců za nespravedlivý, neboť se nemohou svobodně rozhodnout, zda se má kolektivně vyjednávat i za ně, a v případě plurality odborových organizací určit, která z nich je bude v kolektivním vyjednávání zastupovat.

Na druhou stranu, je však třeba připomenout, že v případě individuálních pracovněprávních vztahů, tedy vztahů týkajících se jednotlivých zaměstnanců, je odborově neorganizovanému zaměstnanci dána možnost vyloučit odborovou organizaci ze svého zastupování.

Pokud by došlo k uplatnění stejného postupu i v případě kolektivního

vyjednávání, vznikla by tím nerovnost mezi odborově organizovanými a neorganizovanými zaměstnanci, neboť by se na členy odborové organizace vztahovaly lepší pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy. To by mohlo být posuzováno jako nepřímé donucení k členství v odborových organizacích, což by znamenalo narušení svobody sdružování-koaliční svobody.⁵⁵ Navíc je třeba si uvědomit, že kolektivní smlouva může sice upravovat nejen práva, ale i povinnosti, ale jak již bylo uvedeno, nikoli jednotlivým, tedy individuálně určeným zaměstnancům. Obsahem závazků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací jsou práva a povinnosti, ta se však vztahují pouze na smluvní strany. Zatímco mzdová nebo platová a ostatní práva, která mohou být kolektivní smlouvou upravena, se vztahují na všechny zaměstnance. V praxi proto situace, kdy by zaměstnanci nesouhlasili s tím, že se na ně vztahuje kolektivní smlouva, aniž by byli jejím členem, nejsou obvyklé.

Existují názory, že výše uvedená právní úprava není motivem pro členství v odborových organizacích, neboť zaměstnanci vidí v odborové neorganizovanosti jisté přednosti. Tím, že se vyjednané pracovní podmínky, tedy otázka výše mezd nebo platu a jiná práva a výhody, vztahují i na ně, necítí potřeby stát se členy odborové organizace. Navíc jsou tím pádem osvobozeni od placení členských příspěvků. Celkově dochází k oslabení členské základny, což má vliv na snížení pozice odborů v rámci kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatelovým partnerem se tak stává odborová organizace, která rozhodně nereprezentuje většinu zaměstnanců, což při vyjednávání o velmi důležitých otázkách není ideální.⁵⁶

5.6 Současná podoba kolektivních smluv

Uvádí se, že v současné době je dávana přednost uzavírat kolektivní smlouvy spíše na delší období, než jak tomu bylo v letech minulých, tedy v devadesátých letech. Zpravidla se tak kolektivní smlouva uzavírá na období dvou, tří, pěti let, ale také často na dobu neurčitou. Důvodem k takovému počínání je jednak skutečnost, že zaměstnanci

⁵⁵ BĚLINA, Miroslav. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. [online]. 2007 [cit. 14.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/belina.html>>

⁵⁶ MERVARTOVÁ, Jana. *Aktuální otázky sociálního dialogu*. [online]. 2011 [cit. 14.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/005.html>>

tím získávají jistotu o úpravě jejich pracovních podmínek na delší dobu, to se však netýká úpravy mezd, neboť tato problematika je většinou řešena ročními dodatky. Dále pak k tomu přispívá i časová náročnost kolektivního vyjednávání.

Pokud jde o jejich obsah zpravidla nedochází, a to s ohledem na nepříliš příznivý ekonomický vývoj v některých podnicích, k rozšiřování nároků a zaměstnaneckých benefitů. Především v otázkách úpravy mezd jsou zaměstnavatelé spíše nakloněni ke snižování, než růstu. Odborové organizace tento stav většinou respektují a spíše se situaci přispůsobují.

V praxi často dochází k tomu, že se do kolektivní smlouvy pod tlakem odborů zakomponovávají doslovně opsané pasáže zákoníku práce, aniž by bylo sjednáno něco jiného. To však nebývá posuzováno jako vhodný způsob tvorby kolektivních smluv, neboť jejich obsahem je text, který není možné považovat za smluvní. Kolektivní smlouva pak spíše slouží jako informační brožurka.⁵⁷

⁵⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy-trendy v 2012*. [online]. 2012 [cit. 16.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-55768230-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-trendy-v-roce-2012>>

6. KOLEKTIVNÍ SPORY A JEJICH ŘEŠENÍ

6.1 Pojem a druhy kolektivních sporů

Již ze samotné povahy kolektivního vyjednávání je patrné, že ne vždy se smluvním stranám kolektivní smlouvy podaří dosáhnout kompromisu o vyjednávaných otázkách. Pokud tedy dohoda nepostačuje k vyřešení nastalé konfliktní situace, může konflikt přerůst až v kolektivní pracovní spor.

Od tohoto druhu pracovního sporu je třeba odlišovat individuální pracovní spor, kterým označujeme spor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde se jedná o nárok jednotlivého zaměstnance z pracovněprávních vztahů (tedy i o ty nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy). Za předpokladu, že vznikne takový spor, jsou k jeho řešení příslušné obecné soudy.

Za kolektivní pracovní spory považujeme spory, jenž vznikly z kolektivních pracovních vztahů, tedy spory mezi zaměstnavatelem (organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů) a odborovou organizací (vyšším odborovým orgánem), která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců.⁵⁸

Definici kolektivních sporů nalezneme v zákoně o kolektivním vyjednávání, který v ustanovení § 10 za kolektivní spory označuje:

- *spory u uzavření kolektivní smlouvy*
- *spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům*

Jako možné způsoby řešení vzniklých kolektivních sporů se nabízí řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem. Do sporu je možné nechat vstoupit i soud, který se bude zabývat rozhodnutím rozhodce, ale toto řešení je přípustné pouze ve sporu o plnění závazků kolektivní smlouvy. V případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy je možné využít jako krajní prostředek k řešení sporu stávkou nebo výlukou.

⁵⁸ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010, s.541

6. 2 Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem je upraveno zákonem o kolektivním vyjednávání (§ 11 a 12). Používá se jako první fáze pro řešení kolektivních sporů. Jeho podstata spočívá v tom, že zprostředkovatel se pokusí svým návrhem vyřešit vzniklý spor. Jeho úlohou není spor rozhodnout, ale pouze doporučit stranám, jak by bylo možné ho řešit.

Smluvním stranám je umožněno, aby si zprostředkovatele zvolily sami na základě dohody. Zprostředkovatelem může být v tomto případě jakákoliv fyzická osoba způsobilá k právním úkonům dle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. Řízení je zahájeno, jakmile zprostředkovatel přijme jejich žádost.

Za předpokladu, že k dohodě smluvních stran o určení zprostředkovatele nedojde, určí ho na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, jenž je veden tímto ministerstvem. Pokud se jedná o spor o uzavření kolektivní smlouvy, je zde určeno časové omezení pro podání návrhu. Ten může být podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy.

Po celou dobu řízení mají smluvní strany a zprostředkovatel povinnost vzájemně si poskytovat požadovanou součinnost. Poté, co zprostředkovatel přijme žádost, nebo ode dne doručení rozhodnutí o jeho určení, písemně sdělí do 15 dnů smluvním stranám návrh na řešení sporu. Smluvní strany se však mohou se zprostředkovatelem dohodnout i jinak.

Řízení skončí neúspěšně, jestliže se spor nevyřeší do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době. V takovém případě mohou smluvní strany společně požádat ministerstvo o určení nového zprostředkovatele, čímž se pokusí řešit spor znovu tímto způsobem. Další možností, která se jim nabízí, je požádat rozhodce o rozhodnutí jejich sporu.

Vzniklé náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou.

6. 3 Řízení před rozhodcem

Jestliže řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné, mají smluvní strany možnost iniciovat řízení před rozhodcem. Zásadní rozdíl oproti předchozímu řízení spočívá v možnostech rozhodce, neboť ten má v tomto případě pravomoc ve věci rozhodnout.

Za předpokladu, že se smluvní strany dohodnou, je řízení zahájeno na základě přijetí písemné žádosti rozhodcem. V opačném případě, tedy pokud se smluvní strany nedohodnou a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí. Řízení je zahájeno doručením rozhodnutí rozhodcí.

Rozhodcem může být fyzická osoba, která je způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky, pokud je zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který je veden ministerstvem. V témže kolektivním sporu však nesmí být stejná osoba zprostředkovatelem a rozhodcem zároveň.

Rozhodce do 15 dnů od zahájení řízení písemně sdělí smluvním stranám své rozhodnutí. Jestliže se jedná o spor o uzavření kolektivní smlouvy, je kolektivní smlouva uzavřena, jakmile je smluvním stranám doručeno rozhodcovo rozhodnutí. V případě sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je pravomocné rozhodnutí rozhodce soudně vykonatelné. Náklady, které tímto řízením vzniknou, a to včetně odměny rozhodce hradí ministerstvo.

Pokud se jedná o rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, je smluvním stranám umožněno podat návrh na jeho zrušení nebo změnu. Musejí tak učinit nejpozději do 15 dnů od doručení příslušného rozhodnutí. Návrhem se bude zabývat krajský soud, který rozhodnutí rozhodce zruší nebo změní, jestliže bude v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Proti usnesení krajského soudu není přípustné odvolání ani obnova řízení. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu.

6. 4 Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Právo na stávku je upraveno čl. 27 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že: *Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.* Úprava je obsažena také v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 8) či v Evropské sociální chartě (čl. 6). Zákonné podmínky upravující právo na stávku jsou dány zákonem o kolektivním vyjednávání, který upravuje stávku, jenž má spojitost s kolektivním vyjednáváním, jedná se o stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Pokud jde o právo na stávku mimo rámec kolektivního vyjednávání, je jeho úprava ponechána soudní judikatuře. Z té dovozujeme, že právo na stávku lze vykonat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů.⁵⁹

Řešit kolektivní spor pomocí stávky je možné pouze za předpokladu, že spor smluvních stran o uzavření kolektivní smlouvy nebyl vyřešen v řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádaly o řešení sporu rozhodce. V takovém případě by již nebylo možné stávku vyhlásit, neboť doručením rozhodnutí rozhodce je kolektivní smlouva uzavřena, stávka by tak byla nezákonná.

Jedná se tedy o krajní prostředek, kterým rozumíme částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci (§ 16 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání).

Stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat (§ 17 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání).

Zákon stanoví odborové organizaci povinnost písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. V některých případech může již samotné oznámení, že se odborová

⁵⁹ HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 496

organizace chystá vyhlásit stávkou, přispět k úspěšnému dokončení kolektivního vyjednávání.

Zaměstnanci nesmějí být k účasti na stávce donucováni, ale také jim musí být zaručena možnost svobodně se rozhodnout, zda se jí zúčastní. Odborové organizaci se zakazuje, aby bránila zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovala jakoukoli újmou. S těmito zaměstnanci může o přerušení práce pouze jednat. Pokud jde o její povinnosti ve vztahu k zaměstnavateli, ukládá jí zákon povinnost poskytovat zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních. Zaměstnavatel nesmí během stávky přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany, neboť by tím smysl stávky mohl ztratit na významu. V době účasti na stávce nepřisluší účastníkům stávky mzda ani náhrada mzdy. Často dochází však k tomu, že ze strany odborové organizace bývá tato ztráta kompenzována.

Existují případy, kdy není možné stávkou vyhlásit, neboť by byla považována za nezákonnou. V zákoně o kolektivním vyjednávání (§ 20) jsou tyto případy vyjmenovány. Stávka je nezákonná, pokud jí nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (což neplatí v případě solidární stávky), nebyla vyhlášena dle zákonných podmínek, jedná se o stávkou vyjmenovaného okruhu zaměstnanců (soudci, zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu, zaměstnanci zdravotnických zařízeních nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů) a v dalších případech uvedených v zákoně. V případě podání návrhu na určení nezákonnosti stávky rozhoduje krajský soud, v jehož obvodu má odborová organizace sídlo. Rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky zakládá (podle občanského zákoníku) odborové organizaci, která stávkou vyhlásila, odpovědnost za škodu vzniklou zaměstnavateli nezákonnou stávkou. Jako neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání je třeba posuzovat účast zaměstnance na stávce i po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti takové stávky.

V zákoně se lze setkat s úpravou pojmu solidární stávka, která slouží k podpoře požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

Zákonná je pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel účastníků této stávky, zejména s ohledem na hospodářskou vázanost, může ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.

Stávka je ukončena na základě rozhodnutí odborové organizace, ta je povinna její ukončení bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

6. 5 Výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Výluka je krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, který náleží zaměstnavateli. Slouží k zajištění rovnováhy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v souvislosti s jejich možnostmi řešit případný spor o uzavření kolektivní smlouvy. Právní úprava výluky se nachází taktéž v zákoně o kolektivním vyjednávání (§27-31).

Tímto pojmem se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Stejně jako v případě stávky, zákon požaduje jako první způsob řešení sporu řízení před zprostředkovatelem, jinak by byla výluka nezákonná. Další podmínkou vyhlášení výluky je, že smluvní strany nepožádaly o vyřešení sporu rozhodce.

Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Oznamovací povinnost musí učinit také vůči zaměstnancům, kterých se týká.

Případy nezákonné výluky jsou upraveny v ustanovení § 28 příslušného zákona, právní úprava je v tomto směru obdobná jako v případě nezákonné stávky (§20). O návrhu na určení nezákonnosti výluky, jenž může podat odborová organizace nebo státní zástupce, rozhoduje krajský soud, v jehož obvodu má příslušný zaměstnavatel sídlo.

Jestliže byla vůči zaměstnanci uplatněna výluka, která mu neumožnila konat práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Nejde-li o nezákonnou výluku, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.

K ukončení výluky dojde, jakmile o tom rozhodne zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky oznámí bez zbytečného odkladu odborové organizaci a

zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

Závěr

Jak jsem již uvedla v samém úvodu, cílem této práce bylo popsat obecnou problematiku vztahující se k odborovým organizacím, porovnat současnou a předchozí právní úpravu a upozornit na případné změny, jež zasáhly do postavení odborových organizací.

Za velký posun v právní úpravě považujeme možnost koexistenci odborové organizace a rady zaměstnanců. Nově je řešena otázka působnosti odborové organizace u zaměstnavatele, která do té doby nebyla výslovně upravena. Zákoník práce zavedl podmínku, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna dle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, přičemž je povinna to zaměstnavateli oznámit, neboť až poté jí vznikají oprávnění. Významné změny se objevují v oblasti kolektivních smluv, za důležitou považují možnost vypovědět kolektivní smlouvu, jež byla uzavřena na dobu určitou. Za povšimnutí stojí také to, že v případě neomluveného zameškání práce, byla dohoda odborové organizace nahrazena pouhým projednáním.

Po celkovém zhodnocení působení odborové organizace v pracovněprávních vztazích se domnívám, že v dnešní společnosti hraje velmi významnou a mnohdy nezastupitelnou roli. Hlavní význam odborové organizace spatřuji především v tom, že se může významně podílet na utváření pracovních podmínek zaměstnanců a řešit tak, především pomocí kolektivního vyjednávání, řadu klíčových záležitostí. V části, jež byla věnována jednotlivým právům odborové organizace, byly popsány přínosy pro zaměstnance zaměstnavatele u něhož působí odborová organizace. Zákon sice ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace. Je nutné si však uvědomit, že některá práva přiznává zákon pouze odborové organizaci, což představuje značná omezení pro zaměstnance, kteří nemají možnost využít činnosti odborové organizace, neboť u zaměstnavatele žádná nepůsobí. Nemají tedy kompetentního zástupce zaměstnanců, který by hájil a prosazoval jejich požadavky v rámci kolektivního vyjednávání a poskytoval jim ochranu prostřednictvím účinných kolektivních smluv. Vždyť již několikrát bylo řečeno, že uzavírat se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu smí právě jen odborová

organizace.

I přesto, že problémem dnešní doby je trvalý pokles odborové organizovanosti, řada zaměstnanců vítá podporu ze strany odborové organizace, ale na druhou stranu i mnoho z nich není přesvědčeno, že její kroky vedou vždy tím správným směrem. Bude tedy záležet především na tom, jaká atmosféra bude zrovna panovat v konkrétním podniku, kde odborová organizace působí. S rostoucím ohrožením zaměstnanců, pokud jde o jejich mzdová nebo platová a ostatní práva, stoupá zájem o odborovou organizaci.

Závěrem je možné konstatovat, že při ohlédnutí za historickým vývojem zjistíme, že odborové organizace jsou stále součástí naší společnosti, z čehož usuzujeme, že jsou pro nás přínosem. V každé době však nalezneme jejich příznivce i odpůrce.

Použitá literatura

Knižní publikace:

BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 4.doplňené a přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010 - ISBN 978-80-7400-186-4

HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011 - ISBN 978-80-7380-316-2

JAKUBKA, Jaroslav et al. *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2012 - ISBN 978-80-7263-713-3

JAKUBKA, Jaroslav. *Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy*. Olomouc : Anag, 2006 - ISBN 80-7263-347-3

ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná : Paris, 1995

STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha : SONDY, 2012 - ISBN 978-80-86846-45-3

BĚLINA, M. A kol. *Pracovní právo*. 5. doplňené a podstatně přepracované vydání. Praha : C.H.Beck, 2010 - ISBN 978-80-7400-405-6

ZRUTSKY, Jaromír, STRANSKY, Jaroslav. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci*. Praha : SONDY, 2009 - ISBN 978-80-86846-34-7

MAZÁNKOVÁ, Ivana. *Odborová organizace a odborová práva*. Šumperk : JENA, 2010

KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha : EDUCA SERVICE, 2007

STRÁNSKÝ, J., HRABCOVÁ, D., ZRUTSKÝ J. *Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci II.Semily* : Soudy, 2010 - ISBN 978-80-86846-35-4

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

Elektronické zdroje:

KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. [online]. 2007 [cit. 27.6.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html>>

Webová stránka Svazu průmyslu a dopravy [cit. 2.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/o-nas/svaz-prumyslu-a-dopravy-cr>>

Webová stránka Vlády české republiky [cit. 2.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=595>>

Příručka k evropským radám zaměstnanců. cmkos.cz [online]. 2007 [cit. 8.7.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1684.pdf>

Zpráva o návrhu poslanců na vydání zákona o jednotné odborové organizaci [online]. [cit. 4.6.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.psp.cz/eknih/1945pns/tisky/t0447_00.htm>

GALVAS, Milan. *O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* [online]. 2008 [cit. 13.7.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html>

BĚLINA, Miroslav. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.* [online]. 2007 [cit. 28.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/belina.html>>

viz. nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 114.

Webová stránka Ministerstva vnitra České republiky. *Registrace občanského sdružení.* [cit. 20.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obcanske-aktivity-118893.aspx?q=Y2hudW09Ng%3D%3D>>

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Webová stránka Českomoravské konfederace odborových svazů [cit. 17.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>>

Webová stránka Asociace samostatných odborů [cit. 17.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.asocr.cz/cz/portal/cile-a-poslani/>>

ŠIMEK, Martin. *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích.* [online]. 2010 [cit. 21.7.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/284-postaveni-odborovych-organizaci-v-pracovnepravnich-vztazich.html>>

Webová stránka Vereinigung Cockpit [cit. 12.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.vcockpit.de/index.php?id=74>>

Webová stránka CZALPY ČSA [cit. 22.6.2012]. Dostupné z WWW: <<http://web.czalpacsa.cz/>>

viz. nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.)

Příručka pro personální a platovou agendu. mpsv.cz [online]. 2012 [cit. 4.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropop.php?ID=IPB069>>

Webová stránka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR [cit. 1.9.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6434>>

Po půl roce se sejde tripartita, jednat bude o návrhu rozpočtu. ceskenoviny.cz [online]. 30.8.2012

[cit. 1.9.2012]. Dostupné z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/tema/zpravy/po-pul-roce-se-sejde-tripartita-jednat-bude-o-navrhu-rozpocetu/834461&id_seznam=7977>

Václav Novák, bývalý předseda Dozorčí rady ČSA. rozhlas.cz [online]. 19.10.2009 [cit. 3.9.2012]. Dostupné z WWW:

<http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/_zprava/647188>

Čeští piloti útočí na aerolinky, neuzavřeli totiž kolektivní smlouvu. lidovky.cz [online]. 26.1.2011

[cit. 4.9.2012]. Dostupné z WWW: <http://byznys.lidovky.cz/cesti-piloti-utoci-na-aerolinky-neuzavreli-totiz-kolektivni-smlouvu-1kh-/ln-doprava.asp?c=A110126_154357_ln-doprava_gh>

ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy-trendy v 2012.* [online]. 2012 [cit. 19.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-55768230-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-trendy-v-roce-2012>>

Uzavírání a rozšiřování kolektivní smlouvy vyššího stupně. odbory-online.cz. 2010 [cit. 20.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-a-rozsirovani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne/1035-3/pravni-uprava-uzavirani-kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne>>

MERVARTOVÁ, Jana. *Aktuální otázky sociálního dialogu.* [online]. 2011 [cit. 14.8.2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/005.html>>

<http://www.odbory-online.cz>

<http://www.spcr.cz>

<http://www.socialndialog.cz>

Resumé

Trade Unions within Relations in Labour Law

The topic of the study is aiming on trade unions, which are an important subject of collective labour law relations. The purpose of trade unions is to promote and to preserve the economical and social interests of employees. The assignment of the study is to describe the general difficulty of the unions, to compare the current and the former legal position and to highlight potential changes of their standing. Further, to demonstrate the importance their strong position and to gauge in which cases the trade unions can be important for the employees. As an representative of trade unions I have chosen the Czech Air Line Pilots Association ČSA (CZALPA ČSA). On the example of CZALPA ČSA, I am showing the functioning of a trade union in a specific Company, in this case within the Czech Airlines - České aerolinie a.s. (ČSA).

The study is divided into six chapters:

The first chapter is dealing with the general difficulty of the collective labour law. Its purpose is to assign the collective trade law in to the general system of the labour law, to describe the historical evolution of the collective bargaining and the development of trade unions. Further, to define the terms of employer and employers organization and to remit the difficult standing of works councils, which we are considering as a non-subject.

The second chapter is illustrating the trade unions them self. It is defining the term of trade unions with basic characteristics, which the union must comply with, to be classified as a trade union. This chapter draws attention to the importance of constitutional law in meaning of freedom of association, describes the process of founding a trade union and shows which conditions and requirements must be fulfilled for a trade unions to be allowed to act within an employer. It is also showing the possibility of pluralism of trade unions within one employer and finds solutions for such situations.

The third chapter describes individual privileges of a trade union, which are resulting directly out of the law or the collective contract. With this privileges the union

achieves its goals. We are talking about the right to know, to discuss, right of co decision, right to monitor, to participate in the legislative process and specially the exclusive right to bargain collectively.

In the fourth chapter I am writing about the collective bargaining, as a form of the social dialog. The goal is to explain this purpose and to describe the procedure which is leading to a conclusion of a collective contract, which is defined in the act of collective bargaining. Further this chapter is describing actual problems in this area and has a focus on the collective bargaining at ČSA.

The fifth chapter is focusing on the collective contract as a result of collective bargaining. It is differentiating between an collective contract of a company and an collective contract of a higher grade. We are experiencing about the content of such a contract, what are the requirements of its validity, effectivity, liability, and also about the content of he collective contract which was concluded between CZALPA and ČSA.

The sixth chapter is providing information about collective disputes, this means disputes between the employer and the trade union. The starting point of chapter six is the *Act N. 2/1991 Coll., Act to regulate collective bargaining*, which is defining collective disputes and marks them as disputes about conclusion of a collective contract and as disputes about fulfillment of a collective contract. Further the *Act to regulate collective bargaining* is suggesting solutions for collective disputes.

Klíčová slova:

odborová organizace
kolektivní vyjednávání
kolektivní smlouva

Keywords:

trade union
collective bargaining
collective agreement