

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Asociace svobodných odborů České republiky

Tyršova 6, 120 00 Praha 2 / Tel.: 222 540 525 , GSM: 604 122 444 / www.ospzv-aso.cz , www.agrodialog.cz



VYJEDNÁVÁNÍ
V PRAXI

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V PRAXI V ODVĚTVĚ ZEMĚDĚLSTVÍ

Praha 2014

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V PRAXI V ODVĚTVĚ ZEMĚDĚLSTVÍ

Studijní materiál

v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství“, registrační číslo: CZ.1.04/1.1.01/B9.00010, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Autor: Mgr. Heppnerová Denisa

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky

www.ospzv-aso.cz

a

Zemědělský svaz České republiky

www.zscr.cz

Praha 2014

OBSAH

ÚVOD	5
ÚROVNĚ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	6
Podniková úroveň kolektivního vyjednávání	6
Odvětvová úroveň kolektivního vyjednávání	7
PRÁVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	10
Platnost kolektivní smlouvy	11
Účinnost kolektivní smlouvy	12
Závaznost kolektivní smlouvy	13
Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem	16
Vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu	16
DOPADY NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	18
Důsledky přijetí nového občanského zákoníku pro kolektivní pracovněprávní vztahy	18
Uplatnění nového občanského zákoníku na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy	19
Základní principy nového občanského zákoníku	20
Kolektivní smlouva jako právní jednání	22
Existence právního jednání a zdánlivé právní jednání	22
Následky vad právního jednání	23
Zákaz uplatnění některých občanskoprávních institutů pro kolektivní smlouvu	24
PROCES KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	25
Smluvní strany	25
Zahájení a vedení kolektivního vyjednávání	27
Jednání o změně kolektivní smlouvy nebo o nové kolektivní smlouvě	28
KOLEKTIVNÍ SPORY A JEJICH ŘEŠENÍ	30
Kolektivní spory podle zákona o kolektivním vyjednávání	31
OBSAH KOLEKTIVNÍCH SMLUV	40
Kolektivní smlouva jako nástroj odchylné úpravy	40
Obsah kolektivní smlouvy	41
Struktura kolektivní smlouvy	43
Specifika kolektivních smluv v odvětví zemědělství	46
Zkoumání obsahu kolektivních smluv prostřednictvím Informačního systému o pracovních podmínkách	51
EKONOMICKÉ SOUVISLOSTI KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	52
Celková kondice ekonomiky	52
Inflace	53
Zaměstnanost a nezaměstnanost	53
Průměrná mzda	53
Situace konkrétního podniku	54
STRATEGIE A TAKTIKA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	55
Příprava kolektivního vyjednávání	55
Proces kolektivního vyjednávání	56
Závěr kolektivního vyjednávání	58



Ing. Martin Pýcha,
předseda ZS ČR

Zemědělský svaz ČR (ZS ČR) je nevládním a nepolitickým sdružením právnických a fyzických osob podnikajících v zemědělství, které obhajuje a prosazuje zájmy členů v oblasti produkce, odbytu a zhodnocování zemědělské produkce, usiluje o rozvoj zemědělství a venkova, napomáhá členům v rozvoji jejich podnikatelských aktivit a za tím účelem jim poskytuje služby: poradenský servis a vzdělávání v oblasti hospodářské, ekonomické, obchodní, právní a sociální. ZS ČR je organizací zaměstnavatelů a vykonává všechny funkce s tím spojené včetně práva, účastní se kolektivního vyjednávání a uzavírá smlouvy vyššího stupně. V rámci sociálního partnerství je reprezentantem svých členů při jednáních se všemi státními orgány a institucemi ČR.

ZS každoročně uzavírá kolektivní smlouvu vyššího stupně s OSPZV-ASO ČR, která je následně rozšiřována na všechny zemědělské podniky v ČR. Snaží se v této roli tlumit a zrealizovat požadavky odborů především na nárůst mezd. ZS ČR také napomáhá členům svazu řešit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní režimy a další úkoly vyplývající ze zákoníku práce a dalších právních předpisů.



Bohumír Dufek,
předseda OSPZV-ASO ČR

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR) je v duchu stanov, přijatých na 7. sjezdu OSPZV-ASO ČR, konaném v roce 2013, dobrovolným, otevřeným, nezávislým a nestranným sdružením občanů, které působí na celém území ČR. Je také jediným odborovým uskupením v rámci působnosti v sektoru zemědělství.

K základním programovým cílům OSPZV-ASO ČR patří především obhajoba práv a oprávněných sociálních zájmů jeho členů, zejména prostřednictvím tripartitních i bipartitních jednání, kolektivního vyjednávání včetně poskytování právního poradenství a pomoci. K prioritám odborového svazu patří také ochrana a kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, prováděná přímo u zaměstnavatelů.

Kromě podnikových kolektivních smluv, uzavíraných s jednotlivými zaměstnavateli za pomoci oblastních pracovníků odborového svazu, OSPZV-ASO ČR dojednává pravidelně několik kolektivních smluv vyššího stupně, z nichž nejvýznamnější je každoroční KSVS uzavíraná s nejdůležitějšími sociálními partnery, tj. se Zemědělským svazem ČR a Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů.

ÚVOD

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR a Zemědělský svaz ČR se spolu se svými členy rozhodly realizovat projekt, který by prostřednictvím bipartitního sociálního dialogu pomohl zvyšovat adaptabilitu a konkurenceschopnost zaměstnanců a zaměstnavatelů v odvětví zemědělství v České republice, a to zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání.

Sociální partneři v zemědělství v rámci projektu mohou navázat na dlouholetou úspěšnou spolupráci. V odvětví zemědělství v ČR se již déle jak 20 let pravidelně každý rok uzavírá kolektivní smlouva vyššího stupně.

Povědomí zaměstnanců a jednotlivých zaměstnavatelů v resortu zemědělství o existenci a praktických možnostech kolektivního vyjednávání je dosud nedostatečné. Vychází to z průzkumů a studií, která byla zpracována v rámci předchozích projektů zaměřených na oblast sociálního dialogu. Tuto skutečnost potvrdily také výsledky strukturovaných rozhovorů se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství, kteří se aktivně zúčastňují procesu kolektivního vyjednávání v praxi. Realizací tohoto projektu včetně tohoto studijního materiálu chceme dosáhnout zlepšení oboustranné informovanosti o celkovém procesu kolektivního vyjednávání, a zejména jeho praktického provádění, a zkvalitnění komunikace mezi sociálními partnery v zemědělství na všech úrovních.

ÚROVNĚ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Právo na kolektivní vyjednávání je bezesporu nejvýznamnějším oprávněním zástupců zaměstnanců. V našich podmínkách přísluší toto právo výlučně odborovým organizacím. Obsahem kolektivního vyjednávání je jednání sociálních partnerů (tj. zaměstnavatelů a odborových organizací či jejich sdružení) směřující k uzavření kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouva představuje specifický smluvní typ, protože jejím prostřednictvím jsou hromadným způsobem závazně upravována práva v pracovněprávních vztazích zpravidla pro všechny zaměstnance daného zaměstnavatele.

V České republice se uplatňují dva základní typy kolektivního vyjednávání, a to vyjednávání na podnikové úrovni, směřující k uzavření podnikové kolektivní smlouvy, a vyjednávání na úrovni odvětvové, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Vztah podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně je upraven ve prospěch kolektivní smlouvy vyššího stupně. Podniková kolektivní smlouva nesmí svým obsahem odporovat ujednání v kolektivní smlouvě vyššího stupně, pokud jde o minimální rozsah práv zaměstnanců. V případě, že by k tomu došlo (např. podniková kolektivní smlouva by stanovila nižší mzdový příplatek nebo nižší náhradu mzdy za dobu překážek v práci), potom by se k této části nepřihlíželo, tj. nicotným by se stalo pouze konkrétní ujednání obsahující rozpornou úpravu práv zaměstnanců. Zaměstnancům by v tomto případě vyplývalo příslušné právo přímo z kolektivní smlouvy vyššího stupně. Z uvedeného lze dovodit, že podniková kolektivní smlouva nemůže aplikaci příslušné kolektivní smlouvy vyššího stupně, která je pro zaměstnavatele jinak závazná, vyloučit. Takové ujednání by bylo pro rozpor se zákonem neplatné.

Podniková úroveň kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednání na podnikové úrovni představuje stěžejní část sociálního dialogu, která je poměrně podrobně upravována právními předpisy. Ta část právní úpravy vztahující se ke kolektivnímu vyjednávání na podnikové úrovni, která upravuje postup při uzavírání kolektivní smlouvy, je obsažena v ustanoveních § 8 a následujících zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“). Další pravidla, týkající se zejména platnosti, účinnosti, závaznosti, ale rovněž obsahu kolektivní smlouvy, obsahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).

Podnikové kolektivní smlouvy

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírá zaměstnavatel s jednou nebo více odborovými organizacemi, které u něj působí, tj. mají u zaměstnavatele minimálně 3 členy v pracovním poměru. Tato kolektivní smlouva je pak svou působností omezena pouze na zaměstnance daného zaměstnavatele.

**KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V PRAXI
V ODVĚTVĚ ZEMĚDĚLSTVÍ**

Podniková kolektivní smlouva je kromě smluvních stran navíc závazná pro všechny zaměstnance daného zaměstnavatele, a to bez ohledu na druh jejich pracovněprávního vztahu (pracovní poměr či vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). S ohledem na specifický a většinou krátkodobý charakter vztahů založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti a zvláštnosti vyplývající z právní úpravy ale není vyloučeno sjednat některá práva pro tyto zaměstnance odlišně či je z některých práv úplně vyloučit (např. v oblasti dovolené, překážek v práci, vybraných benefitů apod.).

Standardně bývá u zaměstnavatele uzavřena jen jedna kolektivní smlouva, není však vyloučeno, aby jich bylo více. Především může existovat více podnikových kolektivních smluv, jestliže u zaměstnavatele působí více odborových organizací, které se společně se zaměstnavatelem na tomto postupu dohodly. V takovém případě je vhodné, aby jednotlivé podnikové kolektivní smlouvy obsahovaly ujednání o rozsahu své osobní působnosti, tzn. aby přesně vymezily, na které zaměstnance se vztahují. Takto může být uzavřena samostatná kolektivní smlouva pro každou organizační část podniku (závod, provoz apod.), nebo pro různé profese. V takových případech je však třeba dbát na to, aby u zaměstnavatele nedocházelo k diskriminaci a k nerovnému zacházení se zaměstnanci, na něž se vztahují různé kolektivní smlouvy, tj. k takovému rozdílnému zacházení, pro které neexistuje žádný objektivní důvod.

Skupinové kolektivní smlouvy

Zvláštním typem podnikové kolektivní smlouvy může být tzv. skupinová podniková kolektivní smlouva uzavřená mezi více zaměstnavateli na straně jedné a jednou nebo více odborovými organizacemi, které u těchto zaměstnavatelů působí, na straně druhé. Taková kolektivní smlouva je pak závazná u zaměstnavatelů, kteří ji podepsali. Tento typ kolektivní smlouvy není v praxi příliš častý a nejpravděpodobněji se může vyskytovat ve skupině společností, které jsou navzájem majetkově propojeny (tzv. koncern).

Skupinovou kolektivní smlouvu nemůže uzavřít zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, nebo pokud není součástí odborové strany jako smluvního partnera.

Výhodou skupinové kolektivní smlouvy je možnost stanovení stejných základních mzdových a ostatních pracovních podmínek zaměstnanců všech podniků zařazených do skupiny bez nutnosti uzavírat několik stejných samostatných kolektivních smluv u všech dotčených společností. Není vyloučena ani situace, kdy by skupinová kolektivní smlouva mohla upravit pouze některá základní práva v pracovněprávních vztazích a vedle toho by v každé společnosti mohla být uzavřena ještě podniková kolektivní smlouva.

Odvětvová úroveň kolektivního vyjednávání

Na úrovni hospodářských odvětví dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Hlavním cílem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni je nastavit prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně jednotné standardy pracovních podmínek zaměstnanců respektující specifika určitých odvětví, jejich technickou, technologickou i celkovou ekonomickou situaci. Výsledkem kolektivního vyjednávání na odvětvové

úrovni by pak měla být na jedné straně dostatečná ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců a na straně druhé vytvoření východiska pro spravedlivé podmínky při provozování činnosti zaměstnavatelů v rámci hospodářské soutěže umožňující ekonomický rozvoj a dobré hospodářské výsledky.

V porovnání s ostatními evropskými státy má Česká republika v oblasti kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni poměrně značné rezervy, a to nejen z hlediska rozsahu závaznosti, tj. počtu podniků i zaměstnanců, na které se tyto smlouvy vztahují, ale i z hlediska významu těchto kolektivních smluv pro utváření podmínek pracovněprávních vztahů. V řadě evropských zemí se totiž lze setkat s tím, že kolektivní smlouvy vyššího stupně významně doplňují, případně i částečně nebo zcela nahrazují platnou pracovněprávní legislativu a představují tedy v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců nejvýznamnější pramen práva.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně se v České republice podle odhadů (přesná evidence není vedena ani statisticky zjišťována) vztahují na přibližně 24 % zaměstnanců, což je z hlediska mezinárodního srovnání s jinými evropskými zeměmi číslo velmi malé.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavírané mezi sdruženími zaměstnavatelů (svazy, sdružení, asociace) a tzv. vyššími odborovými orgány (odborové svazy, asociace, federace, sdružení). Taková kolektivní smlouva je uzavírána zpravidla pro určité hospodářské odvětví a je závazná pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy zaměstnavatelského sdružení, jež je smluvní stranou.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně představují velmi významný nástroj úpravy pracovněprávních vztahů, neboť mohou podstatným způsobem ovlivňovat hospodářské i sociální podmínky a konkurenceschopnost jednotlivých zaměstnavatelů v rámci příslušného odvětví a i celého odvětví v rámci mezinárodní hospodářské soutěže.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy sdružení zaměstnavatelů, jenž je smluvní stranou kolektivní smlouvy vyššího stupně, bez ohledu na to, kdy do sdružení zaměstnavatelů vstoupí (tzn. i pokud nový zaměstnavatel do sdružení vstoupí až po uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně). Aby zaměstnavatelé neukončovali účelově své členství v organizaci zaměstnavatelů jen z toho důvodu, aby se vyhnuli závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, obsahuje zákon pravidlo, že taková kolektivní smlouva zůstává pro daného zaměstnavatele i nadále závazná po celou dobu její účinnosti. Kromě toho je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro zaměstnance, za něž byla uzavřena, i pro samotné odborové organizace zastupující tyto zaměstnance, které jsou členy odborového svazu jako smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Může dojít i k situaci, že kolektivní smlouva bude závazná pro konkrétního zaměstnavatele, ale formálně nikoli pro jeho zaměstnance, pokud u něj odborová organizace nepůsobí nebo pokud u něj působí, avšak tyto organizace nejsou členy odborového svazu, který kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřel. I takový zaměstnavatel však má vůči svým zaměstnancům povinnost plnit závazky z této kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Kolektivní smlouva vyššího stupně se může stát závaznou i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členem zaměstnavatelské organizace, která je její smluvní stranou, a to pokud na ně byla kolektivní smlouva vyššího stupně rozšířena postupem upraveným v zákoně o kolektivním vyjednávání. Závaznost takové kolektivní smlouvy může být rozšířena i na jiné zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Podmínkou rozšíření je dohoda obou smluvních stran kolektivní smlouvy vyššího stupně a jejich společný písemný návrh Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (dále rovněž jen jako „ministerstvo“), přičemž alespoň jedna ze smluvních stran musí být v daném odvětví, na které má být závaznost rozšířena, nejprezentativnější. Ministerstvo na základě ověření náležitostí návrhu na rozšíření vydá Sdělení ve Sbírce zákonů, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem CZ-NACE. Podrobněji k problematice rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně viz kapitola Právní úprava kolektivního vyjednávání. Seznam kolektivních smluv vyššího stupně závazných pro další zaměstnavatele i jejich konkrétní znění jsou přístupné na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/3856>.

Kolektivní vyjednávání v odvětví zemědělství

V odvětví zemědělství v České republice má kolektivní vyjednávání dlouholetou tradici. Již více než 20 let se v něm pravidelně každý rok uzavírá kolektivní smlouva vyššího stupně.

V tomto odvětví jsou hlavními sociálními partnery Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů České republiky (OSPZV-ASO ČR) na straně jedné a Zemědělský svaz České republiky a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů na straně druhé. OSPZV-ASO ČR, který vznikl již v roce 1990 a patřil vždy k největším odborovým svazům v ČR, je jediným odborovým uskupením působícím v rámci sektoru zemědělství. V jeho členské základně tvoří cca 60 % zaměstnanci z odvětví zemědělství.

Mezi výše uvedenými sociálními partnery je každoročně uzavírána kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost je následně rozšiřována na všechny zemědělské podniky v ČR. Tím dochází ke sjednocení základních pracovních podmínek zaměstnanců v celém odvětví. Kolektivní smlouva vyššího stupně představuje zároveň z hlediska minimálních standardů v ní sjednaných odrazový můstek pro kolektivní vyjednávání v jednotlivých zemědělských podnicích a má na obsah podnikových kolektivních smluv zásadní vliv. Prioritou odvětvového kolektivního vyjednávání v zemědělství jsou pokaždé otázky odměňování práce. V kolektivních smlouvách vyššího stupně byly vždy dojednány minimální mzdové tarify a mzdové příplatky na příslušný rok. V kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou dále dojednávána základní pravidla spolupráce zaměstnavatelů s odborovými organizacemi, závazky obou sociálních partnerů, otázky pracovní doby a přestávek v práci, období pro uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, dovolená, péče o zaměstnance, penzijní připojištění a životní pojištění, zásady BOZP v zemědělských podnicích aj.

OSPZV-ASO ČR dále kolektivně vyjednává a uzavírá Vyšší kolektivní smlouvu s Asociací vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru (dříve Sdružení učňovských zařízení rezortu zemědělství ČR) pro zaměstnavatele, kteří spolupracují se subjekty z odvětví zemědělství a spoluvytvářejí pro jejich činnosti personální předpoklady.

PRÁVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Pojem „kolektivní vyjednávání“ je definován v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání z roku 1984, která však dosud nebyla Českou republikou ratifikována. Podle citované úmluvy se tento výraz vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi na straně druhé, jejichž účelem je

- a) stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a, popř. nebo
- b) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky a, popř. nebo
- c) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků

Právní základ kolektivního vyjednávání v České republice tvoří především Listina základních práv a svobod (zákon č. 23/1991 Sb.), která v Čl. 27 zakotvuje koaliční svobodu, právo sdružovat se a odborově organizovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dalšími důležitými prameny jsou ratifikované mezinárodní smlouvy, které mají podle Čl. 10 Ústavy České republiky (zákon č. 1/1993 Sb.) přednost před zákonem. Ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání to jsou především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat publikovaná pod č. 470/1190 Sb. a Evropská sociální charta Rady Evropy publikovaná pod č. 14/2000 Sbms.

Specifika kolektivní smlouvy jako zvláštního smluvního typu (otázku smluvních stran, platnosti, závaznosti, účinnosti i obsahu) upravuje zákoník práce. Průběh kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, včetně otázky rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a postupu při řešení kolektivních sporů, podrobně upravuje zákon o kolektivním vyjednávání, který představuje zvláštní právní úpravu, která se uplatní přednostně před občanskoprávní úpravou uzavírání smluv obsaženou v zákoně č. 89/2012, občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“). Podrobněji k dopadům nového občanského zákoníku na kolektivní vyjednávání viz kapitola Dopady nového občanského zákoníku na kolektivní vyjednávání.

Právní úprava postupu uzavírání kolektivní smlouvy je v zákoně o kolektivním vyjednávání pouze jedna, tzn. že se uplatní jak pro sjednávání podnikových kolektivních smluv, tak kolektivních smluv vyššího stupně.

Kolektivní smlouva je zvláštním pracovněprávním institutem. Z hlediska právní povahy jde o smlouvu, tedy dvoustranné právní jednání. Vedle toho je kolektivní smlouva rovněž pramenem práva, a to ve své tzv. normativní části, která se vztahuje na blíže neurčený okruh subjektů (kolektiv zaměstnanců zaměstnavatele, který se může v průběhu času měnit), jimž na základě této smlouvy vznikají soudně vymahatelná práva (nároky). Podle zákoníku práce totiž platí, že se práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Platnost kolektivní smlouvy

K tomu, aby byla kolektivní smlouva platná, musí být dodržena nejen její písemná forma s podpisy stran na téže listině, ale i další náležitosti právního jednání, upravené v občanském zákoníku. Musí tedy existovat skutečná, omylu prostá, svobodná a vážná vůle kolektivní smlouvu uzavřít. Projev této vůle musí být srozumitelný a určitý. Plnění, které je předmětem kolektivní smlouvy, musí být možné a dovolené. V neposlední řadě pak kolektivní smlouva nesmí být v rozporu s dobrými mravy a se zákonem, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.

Zákoník práce stanoví ještě další podmínku platnosti kolektivní smlouvy, kterou lze považovat za zvláštní náležitost kolektivní smlouvy. Podle ní nesmí podniková kolektivní smlouva upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než případná kolektivní smlouva vyššího stupně, která je pro zaměstnavatele závazná buď z titulu jeho členství v organizaci zaměstnavatelů, která ji uzavřela, nebo na základě rozšíření její závaznosti. Pokud by přesto podniková kolektivní smlouva obsahovala takové rozporné ujednání, potom by se k němu nepřihlíželo (tzn. že zaměstnanci by měli právo na plnění z kolektivní smlouvy vyššího stupně).

V případě, kdy by některá z výše uvedených náležitostí nebyla splněna, by byl dán důvod pro neplatnost, resp. nicotnost kolektivní smlouvy či její části. Nicotné je takové jednání, ke kterému se podle zákona nepřihlíží (např. při nedodržení písemné formy kolektivní smlouvy). Jiné nedostatky náležitostí kolektivní smlouvy jsou stíženy neplatností, a to buď relativní, nebo absolutní. Absolutní neplatnost, ke které je soud povinen přihlídnout i bez návrhu, je spojována pouze s neplatným právním jednáním, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, případně pokud zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Pokud by tedy kolektivní smlouva trpěla vadou, kvůli které by byla relativně neplatná, je nutné se tuto neplatnost namítnout, neboť než se tak stane, je i přes důvod neplatnosti považována za platnou. K namítnutí neplatnosti zcela postačí, pokud např. jedna ze smluvních stran kolektivní smlouvy prokazatelně (nejlépe písemně) oznámí druhé straně, že smlouvu, případně její část, považuje za neplatnou a tímto se neplatnost namítá. Právo namítnout neplatnost kolektivní smlouvy nebo její části se promlčí v tříleté obecné promlčecí době.

Pro kolektivní smlouvu se uplatní rovněž právní úprava částečné neplatnosti právního jednání. Platí, že vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část smlouvy, kterou lze od ostatního obsahu oddělit, stává se neplatnou pouze tato část, lze-li předpokládat, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala-li by strana neplatnost včas.

Účinnost kolektivní smlouvy

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy jsou dva rozdílné pojmy. Při splnění všech předepsaných náležitostí je kolektivní smlouva platná ode dne podpisu smluvními stranami, což je zpravidla ještě před její účinností. Účinnost kolektivní smlouvy je období, na které se tato smlouva sjednává a ve kterém zakládá práva a povinnosti, které jsou jejím obsahem. Konkrétní doba účinnosti kolektivní smlouvy záleží samozřejmě na ujednání smluvních stran. Dohodnou-li se na tom smluvní strany, může být účinnost některých částí kolektivní smlouvy odchylná od doby účinnosti kolektivní smlouvy jako celku (časté zejména u částí týkajících se odměňování).

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období (s výjimkou odchylně sjednané doby účinnosti některých práv nebo povinností). Specifikem kolektivní smlouvy je proto, že může být uzavřena i se zpětnou účinností (začátek období účinnosti předchází okamžiku podpisu kolektivní smlouvy), případně účinnost některých závazků může dobu účinnosti kolektivní smlouvy jako celku přesahovat. Toto řešení je praktické zejména v situaci, kdy se kolektivní vyjednávání protáhne déle, než jeho účastníci předpokládali, a nová kolektivní smlouva je uzavřena až po uplynutí účinnosti předchozí kolektivní smlouvy. Prodloužením účinnosti některých závazků původní kolektivní smlouvy nebo zpětně sjednanou účinností nové kolektivní smlouvy lze pak zaměstnancům přiznat práva i za období, kdy se na ně nevztahovala žádná kolektivní smlouva.

Zákon umožňuje sjednání kolektivní smlouvy jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. V praxi se poměrně často objevují kolektivní smlouvy uzavírané na dobu jednoho roku, který se kryje buď s rokem kalendářním, ale mnohdy s rokem fiskálním, čemuž právní úprava nebrání. Poměrně časté jsou ovšem i kolektivní smlouvy uzavírané na delší časové období, např. dva či tři roky.

Ukončení účinnosti kolektivní smlouvy může být vázáno také na splnění rozvazovací podmínky. Podmínkou se přitom rozumí právní skutečnost, ohledně níž není jisté, kdy v budoucnu nastane, případně zda vůbec nastane. O rozvazovací podmínku se jedná, pokud v případě jejího splnění zaniká účinnost podmíněného právního jednání. V takovém případě však musí být zároveň konkrétně sjednána nejzazší doba účinnosti kolektivní smlouvy. Účinnost kolektivní smlouvy tak může být vázána například na uzavření nové kolektivní smlouvy (např.: „Účinnost kolektivní smlouvy je od 1.1.2014 do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31.12.2016.“). Kolektivní smlouva je pak účinná až do doby, kdy se účinnou stane nově uzavřená kolektivní smlouva, popř. do doby uplynutí její nejzazší účinnosti.

Kolektivní smlouvu je možné vypovědět bez uvedení důvodu, a to bez ohledu na to, zda se jedná o kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou či neurčitou. Výpověď musí být písemná a může být některým z účastníků kolektivní smlouvy dána nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data počátku účinnosti kolektivní smlouvy. Výpovědní doba pak trvá 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po jejím doručení druhé straně. Minimální doba účinnosti vypovídáných kolektivních smluv tak bude 13 měsíců.

Závaznost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se stává závaznou jejím platným uzavřením. Zaměstnancům z ní však vznikají práva až od doby její účinnosti. Závazná pak přestává být skončením doby její účinnosti.

Podle zákoníku práce je podniková kolektivní smlouva závazná pro její účastníky. Závazná je také pro zaměstnance, za které odborová organizace kolektivní smlouvu uzavřela. Kolektivní smlouva vyššího stupně je pak kromě smluvních stran závazná i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, včetně těch, kteří by po dobu účinnosti takové kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Dále je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro odborové organizace a zaměstnance, za které ji uzavřel odborový svaz či asociace.

V případě, že dojde k zániku odborové organizace, která kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavřela, končí účinnost této kolektivní smlouvy nejpozději k poslednímu dni následujícího kalendářního roku. Pokud na odborové straně byla kolektivní smlouva podepsána více odborovými organizacemi, uplatní se stejné pravidlo jen pokud došlo k zániku všech těchto odborových organizací.

Ke zvláštní situaci může ohledně závaznosti kolektivní smlouvy dojít v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Dochází-li k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele (např. při prodeji nebo nájmu podniku, fúzi, při převodu činností či úkolů), přecházejí na něj i práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy platné u dosavadního zaměstnavatele, aniž by byl smluvní stranou této kolektivní smlouvy. Tato převzatá kolektivní smlouva bude ovšem závazná pouze pro zaměstnance, na které se vztahovala u dosavadního zaměstnavatele, a pouze po dobu, po kterou měla platit v době přechodu práv, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku po datu přechodu práv.

V souvislosti s tím může dojít k situaci, kdy pro některé zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele bude závazná kolektivní smlouva, avšak pro zaměstnance, kteří byli u zaměstnavatele zaměstnání ještě před realizací přechodu práv a povinností, kolektivní smlouva závazná nebude. Tento stav, který z faktického pohledu bude představovat nerovné zacházení se zaměstnanci, ovšem nelze považovat za diskriminaci nebo nerovné zacházení z pohledu právního. K nerovnému zacházení totiž nedochází na základě rozhodnutí zaměstnavatele, nýbrž na základě objektivní skutečnosti, již je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a proto nelze zaměstnavatele v souvislosti s tímto nerovným přístupem k zaměstnancům jakkoli sankcionovat.

Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího se uplatňuje ve většině členských států Evropské unie. Smyslem tohoto institutu je učinit konkrétní kolektivní smlouvu vyššího stupně závaznou pro všechny zaměstnavatele v daném odvětví, tj. včetně těch, pro které původně závazná nebyla, protože nejsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela.

Prostřednictvím tohoto institutu má být dosaženo především sjednocení pracovněprávních podmínek v daném odvětví a odstranění neopodstatněné konkurenční výhody těch zaměstnavatelů, kteří tuto výhodu získávají díky nízkým nákladům souvisejícím s nepřiměřeně nízkou cenou práce zapříčiněnou velmi nízkou úrovní mzdových a dalších práv jejich zaměstnanců.

Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně není v praxi příliš využívaným institutem. Z údajů na webu Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz) je patrné, že v posledních letech dochází k rozšiřování závaznosti v podstatě ve stále stejných odvětvích (zejm. v zemědělství, textilním a kožedělném průmyslu, v dopravě, ve stavebnictví, v papírenském průmyslu a ve sklářském a keramickém průmyslu).

Postup při rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně:

Postup při rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně upravuje § 7 a 7a zákona o kolektivním vyjednávání. Na řízení o splnění zákonných podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se podpůrně aplikuje zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Dalším relevantním předpisem je Sdělení Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb., o zavedení Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

Celý proces začíná tím, že smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně společně navrhnou, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností.

Ministerstvo vyhlásí Sdělení ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců. Smluvní strany tyto skutečnosti prokazují statistickými informacemi o celkovém počtu zaměstnanců Českého statistického úřadu a písemnými sděleními.

Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být dán písemně, musí být podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí návrh obsahovat:

- seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců a
- seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy klasifikace ekonomických činností.

Neobsahuje-li návrh výše uvedené náležitosti, musí místo nich obsahovat:

- celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán, tedy seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu a celkový počet jejich zaměstnanců a
- počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, tedy seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód klasifikace ekonomických činností.

Dále musí být k návrhu připojeno konkrétní znění kolektivní smlouvy vyššího stupně v písemné a elektronické podobě.

Nesplňuje-li návrh stanovené náležitosti, ministerstvo vyzve smluvní strany k odstranění nedostatků, popřípadě k doplnění návrhu a stanoví jim k tomu přiměřenou lhůtu. Současně smluvní strany poučí, že pokud nedostatky neodstraní, popřípadě návrh nedoplní, nebude možné Sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlásit.

Pokud jsou všechny stanovené podmínky splněny a návrh obsahuje požadované náležitosti, zašle ministerstvo bez zbytečného odkladu, nejdříve ale po uplynutí lhůty patnácti dnů ode dne doručení návrhu, Sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně k vyhlášení do Sbírky zákonů.

Pokud ministerstvo v rámci řízení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně shledá, že stanovené podmínky nejsou splněny nebo že návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně neobsahuje stanovené náležitosti, popřípadě pokud smluvní strany ve stanovené lhůtě nedostatky návrhu neodstranily, nebo jej nedoplnily, ministerstvo vyrozumí písemně smluvní strany o tom, že jejich návrhu nevyhovuje.

Dotčená kolektivní smlouva vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena, je pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů. To neplatí pro zaměstnavatele:

- na kterého bylo nejpozději k tomuto dni vydáno rozhodnutí o úpadku ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů,
- který k tomuto dni zaměstnává více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením,
- který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,
- u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo
- pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

V důsledku rozšíření její závaznosti se kolektivní smlouva vyššího stupně fakticky stává v konkrétním odvětví dalším právním předpisem, který musí zaměstnavatelé v tomto odvětví podnikající dodržovat. Plnění závazků obsažených v závazných kolektivních smlouvách vyššího stupně je soudně vymahatelné a vynutitelné orgány inspekce práce.

Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

Pokud je kolektivní smlouva úspěšně uzavřena, mají její účastníci podle zákoníku práce povinnost seznámit zaměstnance s jejím obsahem nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Tato povinnost se vztahuje i na přijaté změny kolektivní smlouvy. Konkrétní způsob informování zaměstnanců je možné dojednat přímo v kolektivní smlouvě. Odborová organizace by vždy měla mít zájem na tom, aby sama prezentovala výsledky kolektivního vyjednávání zaměstnancům, které zastupuje.

Novým zaměstnancům, kteří nastoupí do pracovního poměru u zaměstnavatele v době platnosti kolektivní smlouvy, musí zaměstnavatel nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru předat písemnou informaci mimo jiné také o této kolektivní smlouvě a jejích účastnících.

Kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, jsou smluvní strany povinny uschovávat po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně a rozhodnutí rozhodce, která se jí týkají, je povinna smluvní strana na straně zaměstnavatelů odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí do 14 dnů od jejího uzavření. Obdobně se postupuje i při změně kolektivní smlouvy vyššího stupně. Uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně se oznamuje ve Sbírce zákonů. O oznámení o uložení požádá ministerstvo, které rovněž tyto smlouvy bez odkladu po oznámení o uložení ve Sbírce zákonů zpřístupní na svých internetových stránkách. Kolektivní smlouvy vyššího stupně ukládá ministerstvo podle smluvních stran a podle data uzavření.

Úřad práce má za povinnost umožnit každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.

Vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu

Vnitřní předpis je jednostranné hromadné opatření zaměstnavatele adresované všem nebo jen určité skupině zaměstnanců. Právo zaměstnavatele vydávat vnitřní předpisy se vyvozuje z realizace vlastnického práva. Prostřednictvím vnitřního předpisu může zaměstnavatel jednostranně stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis však nesmí ukládat zaměstnancům nové povinnosti nad rámec zákona, ani zkracovat práva zaměstnanců stanovená zákonem.

Přestože vnitřní předpisy mohou bez omezení vydávat i zaměstnavatelé, u kterých působí odborová organizace, měla by se odborová organizace vždy snažit o to, aby byla práva zaměstnanců sjednána v kolektivní smlouvě, nikoli stanovena jednostranně zaměstnavatelem. Kolektivní smlouva představuje nástroj udržení sociálního smíru a v rámci kolektivního vyjednávání o konkrétní podobě práv zaměstnanců má odborová organizace větší možnost jejich výslednou podobu ovlivnit, a lépe tak hájit zájmy zaměstnanců.

Pokud jsou práva zaměstnanců stanovena vnitřním předpisem u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, musí zaměstnavatel obsah vnitřního předpisu před jeho vydáním s odborovou organizací projednat jako opatření týkající se většího počtu zaměstnanců. Projednáním se ve smyslu zákoníku práce rozumí jednání za účelem dosažení shody, nicméně pokud takové shody není dosaženo, je konečné rozhodnutí o rozsahu práv zaměstnanců a způsobu jejich uspokojování na zaměstnavateli.

Z hlediska kvalitativního není rozdíl mezi právem zaměstnance založeným vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Mohou dokonce nastat i situace, kdy je totéž právo upraveno u jednoho zaměstnavatele různým způsobem jak ve vnitřním předpise, tak v kolektivní smlouvě. Tento souběh je zákonem řešen tak, že obsahuje-li smlouva (i kolektivní) nebo vnitřní předpis úpravu práv v pracovněprávních vztazích, podle kterých má zaměstnanci příslušet více stejných práv, přísluší mu jen jedno takové právo, a sice to, které sám určí. Zaměstnanec tedy nemá právo na to, aby mu bylo poskytnuto plnění stejného druhu jak z kolektivní smlouvy, tak z vnitřního předpisu.

V některých případech zákoník práce výslovně spojuje možnost sjednání určité úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích v kolektivní smlouvě, a v daném případě proto nelze takovéto řešení upravit vnitřním předpisem zaměstnavatele, a to ani pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a kolektivní smlouvu tedy není možné uzavřít. Vnitřní předpis by byl v této části pro rozpor se zákonem neplatný. Jedná se například o možnost stanovit vyrovnávací období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu nad rámec 26 týdnů až do rozsahu 52 týdnů, možnost zavést tzv. konto přesčasů nebo možnost omezit rozsah agenturního zaměstnávání.

Závaznost vnitřního předpisu je upravena tak, že vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Vnitřní předpis nemůže být závazný pro odborovou organizaci, protože z § 305 odstavce 1 vyplývá, že charakter vnitřního předpisu neumožňuje úpravu práv a povinností mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. To znamená, že tato práva při neexistenci kolektivní smlouvy, v případě, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, budou buď pouze na úrovni zákona, nebo je může odborová organizace se zaměstnavatelem dohodnout v jiné smlouvě.

Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, který v něm je výslovně stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Na rozdíl od kolektivní smlouvy tedy vnitřní předpis nelze vydat zpětně.

DOPADY NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Důsledky přijetí nového občanského zákoníku pro kolektivní pracovní právní vztahy

K 1. lednu 2014 došlo k zřejmě nejzásadnější změně v rámci českého právního řádu za posledních několik let. V účinnost vstoupil nový občanský zákoník, který nahradil občanský zákoník dosavadní. Tato změna významně změnila podobu celého soukromého práva a ovlivnila i podobu úpravy pracovních vztahů.

Občanský zákoník byl už před provedenou rekodifikací hlavním a výchozím předpisem soukromého práva. Představuje obecnou normu, na kterou navazují normy zvláštní, které se uplatňují v rámci samostatných soukromoprávních disciplín existujících vedle občanského práva. Za jedno ze zvláštních soukromoprávních odvětví musí být považováno i pracovní právo. Pracovní právní vztahy se řídí přednostně zákonem práce. Ačkoli došlo k 1. lednu 2014 v souvislosti s přijetím novým občanským zákoníkem k mnoha podstatným změnám, v jejichž rámci bylo několik dosavadních důležitých soukromoprávních zákonů zrušeno (například obchodní zákoník nebo zákon o rodině), zákoník práce zůstal zachován.

Nový občanský zákoník sice řadí pracovní poměr a další vztahy, při nichž dochází k výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele (vztahy založené dohodami) mezi soukromoprávní závazkové vztahy, ovšem ve svém § 2401 vyjadřuje, že přenechává úpravu těchto vztahů zvláštnímu zákonu. Tím zůstává zákoník práce, který ve svém § 4 stanoví, že pracovní vztahy se řídí právě jím, ovšem nelze-li zákoník práce pro řešení určité právní otázky použít, uplatní se úprava obsažená v občanském zákoníku (jde o princip subsidiarity).

Vzhledem k zásadním principiálním i terminologickým odlišnostem, které nový občanský zákoník vykazuje v porovnání se starým občanským zákoníkem, bylo nezbytné zákoník práce v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku novelizovat (novela byla provedena zákonem č. 303/2013 Sb.). Tím došlo nejen k provedení několika terminologických a legislativně technických změn, nýbrž i k přepracování obsahové podoby některých aspektů úpravy pracovních vztahů. Terminologické i věcné změny se nevyhnuly ani oblasti kolektivního pracovního práva.

Bez věcných změn v souvislosti s nastíněnou rekonstrukcí úpravy soukromoprávních vztahů zůstal zachován zákon o kolektivním vyjednávání. Zrušen byl ovšem zákon o sdružování občanů, který dříve zahrnoval i úpravu zakládání odborových a zaměstnavatelských organizací. V současné době obsahuje tato pravidla jednak nový občanský zákoník a jednak nový zákon o veřejných rejstřících (č. 304/2013 Sb.).

Uplatnění nového občanského zákoníku na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva musí být považována za smlouvu velmi specifické povahy. Příčina této zvláštnosti spočívá zejména v tom, že kolektivní smlouva ve své normativní části zakládá vymahatelná práva pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, pro kterého je závazná. Díky této vlastnosti mají kolektivní smlouvy povahu pramenů pracovního práva.

Zvláštní vlastnosti kolektivní smlouvy způsobují také nezbytnost speciální právní úpravy. Ačkoli občanský zákoník jako obecný předpis dopadá na uzavírání všech soukromoprávních smluv (včetně například pracovní smlouvy nebo dohody o rozvázání pracovního poměru), pro uzavírání kolektivní smlouvy se jeho úprava nepoužije. Vyplývá to z § 23 odst. 4 zákoníku práce, který určuje, že postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem o kolektivním vyjednávání. Pro uzavírání kolektivní smlouvy se tedy nepoužije mimo jiné úprava uzavírání smlouvy obsažená v § 1731 až 1745 nového občanského zákoníku (návrh na uzavření smlouvy, odvolání nabídky a přijetí nabídky).

Navzdory uvedenému ovšem nelze tvrdit, že by se nový občanský zákoník na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvu nevztahoval vůbec. Občanský zákoník se totiž podpůrně uplatní ve všech pracovních vztazích, včetně vztahů kolektivních.

Podpůrné, neboli subsidiární použití občanského zákoníku v pracovních vztazích, zakládá ustanovení § 4 zákoníku práce, které určuje, že se pracovní vztahy řídí zákonem práce, ovšem tam, kde tento zákon nelze použít, se řídí občanským zákoníkem. Znamená to, že občanský zákoník má být při úpravě pracovních vztahů aplikován jen tehdy, pokud zákoník práce není možné použít. Použití občanského zákoníku nesmí nikdy odporovat základním zásadám pracovních vztahů.

Subsidiární použití může být také označeno jako použití pomocné. Pravidla občanského zákoníku mají tedy pomáhat řešit právní problémy, které v pracovních vztazích reálně nastávají a není možné vypořádat se s nimi jen za použití pravidel obsažených v zákoníku práce nebo dalších pracovních předpisech. K takové situaci, kdy právní otázku nelze posoudit jen podle zákoníku práce, dochází nejčastěji tehdy, kdy tento zákon neobsahuje žádnou přímo použitelnou úpravu. Absenci právní úpravy v zákoníku práce nelze v těchto případech považovat za mezeru v právu. Zákonodárce pouze v této věci počítal s tím, že není účelné a nutné do zákoníku práce pravidla vkládat, když úpravu obsahuje občanský zákoník a v pracovních vztazích je možné ji podpůrně použít.

Občanský zákoník tedy nelze chápat jako zákon nadřazený vůči zákoníku práce. Naopak zákoník práce má při posuzování pracovních vztahů aplikační přednost všude tam, kde jej lze použít, a občanský zákoník se uplatní jen tam, kde zákoník práce mlčí.

Základní principy nového občanského zákoníku

Základním a výchozím principem nového občanského zákoníku není rovnost smluvní stran, jako tomu bylo za účinnosti starého občanského zákoníku, nýbrž autonomie vůle. Prostřednictvím vytvoření prostoru pro autonomii vůle ponechává zákon smluvním stranám dostatek prostoru k tomu, aby si samy upravily svá vzájemná práva a povinnosti tak, jak jim to samotným vyhovuje. Také kolektivní smlouva představuje uplatnění autonomie vůle svých smluvních stran.

Mezi hlavní projevy smluvní svobody a autonomie vůle patří i možnost smluvních stran sjednat si práva a povinnosti odlišně od zákona, tedy odchýlit se od zákona, a možnost sjednat si nad rámec zákona další práva a povinnosti, se kterými právní úprava nepočítá. Tyto možnosti projevu smluvní svobody bývají často vyjadřovány úslovím „co není zakázáno, je dovoleno“.

K uvedeným projevům autonomie vůle dochází prostřednictvím výsledků kolektivního vyjednávání poměrně často, třeba i tehdy, když kolektivní smlouva založí pro zaměstnance některou ze zaměstnaneckých výhod, se kterou zákon vůbec nepočítá.

Omezení pro uplatnění autonomie vůle ovšem představují tzv. kogentní normy. Pravidla v nich obsažená musí být smluvními stranami vždy dodržena. Za účelem rozpoznání, které normy upravující pracovněprávní vztahy mají kogentní charakter a představují tak pro strany kolektivního vyjednávání limitaci jejich smluvní svobody, je třeba propojit obecná pravidla stanovená v novém občanském zákoníku se souvisejícími zvláštními pravidly v zákoníku práce.

Nový občanský zákoník ve svém § 1 odst. 2 uvádí, že smluvní strany si mohou ujednat práva a povinnosti odchýlně od zákona, ledaže by to zákon výslovně zakazoval. Zákaz bude dán především tehdy, pokud by určitým ujednáním došlo k porušení dobrých mravů, veřejného pořádku nebo práva, které se týká postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. O výslovný zákaz jde také v případě, kdy text určité právní normy obsahuje slova „zakazuje se“, nebo následek „nepřihlížení“ spojený s ujednáním, které by porušilo kogentní normu. Obdobně bude třeba v zákoníku práce přistoupit k pravidlům, která jsou vyjádřena prostřednictvím slov, jako „musí“, „nesmí“, „smí být jen“ apod.

Pojmy dobré mravy nebo veřejný pořádek zákon blíže nedefinuje. Kategorie dobrých mravů bývá obvykle pojímána tak, že jde o soubor všeobecně uznávaných a přijímaných společenských pravidel a představ o tom, co je správné, rozumné a obvyklé jednání.

Veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti. Zákoník práce pro účely pracovněprávních vztahů širokou kategorii veřejného pořádku konkretizuje, když ve svém § 1a odst. 2 uvádí, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace, vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

V zákoníku práce zůstalo zachováno pravidlo, podle něhož se lze pouze ve prospěch zaměstnance odchýlit od pravidel, která jsou zakotvena v ustanoveních obsažených ve výčtu § 363 zákoníku práce. Jde o ustanovení, jimiž byly do zákoníku práce zapracovány směrnice Evropské unie, které představují minimální úroveň práv zaměstnanců, již mají členské státy za povinnost garantovat ve svých národních právních řádech. Od těchto pravidel se proto není a nadále ani nebude možné odchýlit způsobem, který by představoval snížení stanovené úrovně práv zaměstnanců, neboť by tím došlo k narušení směrnic.

Zachováno zůstalo také tzv. pravidlo minimaxu, které určuje, že odchýlná úprava nesmí být vyšší nebo nižší než právo, které zákon upravuje jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Lze shrnout, že po 1. lednu 2014 se strany sociálního dialogu nemohou v pracovněprávních vztazích odchýlit od zákona a sjednat si jiná práva a povinnosti, jen pokud:

- zákon takovou odchylku výslovně zakazuje,
- by došlo k narušení dobrých mravů,
- by došlo ke střetu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek, rovného zacházení a zákazu diskriminace, nebo s jinou součástí veřejného pořádku,
- by došlo k porušení práva, které se týká postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti,
- se jedná o pravidlo, na které pamatuje výčet v § 363 zákoníku práce a odchylka je tak možná jen ve prospěch zaměstnance,
- zákon nebo kolektivní smlouva stanoví určité právo jako nejméně nebo nejvýše přípustné a v důsledku odchylky by mělo dojít k úpravě nižší nebo vyšší.

V § 3 odstavci 2 vyjmenovává nový občanský zákoník další základní zásady, na kterých spočívá. Podle těchto zásad má platit, že:

- každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí,
- rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany,
- nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých,
- daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny,
- vlastnické právo je chráněno zákonem a jen zákon může stanovit, jak vlastnické právo vzniká a zaniká, a
- nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží.

V souvislosti se zásadami soukromého práva je třeba upozornit ještě na ustanovení § 8 nového občanského zákoníku, z něhož vyplývá, že zjevné zneužití práva nepoživá právní ochrany. Jednotlivá oprávnění musí být podle uvedeného pravidla uplatňována jen způsobem, který sleduje cíl a smysl určité právní normy. Za protiprávní musí být označeno takové jednání, kterým někdo vykonává právo garantované mu určitou právní normou, ale nesměřuje tím k naplnění jejího smyslu, nýbrž k poškození jiného.

Kolektivní smlouva jako právní jednání

Za jednu nejvýznamnějších terminologických a současně i věcných změn, kterou přinesl nový občanský zákoník, musí být považováno nahrazení dosavadního pojmu „právní úkon“ novým pojmem „právní jednání“. V současné době již tedy nemáme hovořit o tom, že určitá osoba, která projevuje svou vůli zaměřenou k určitým právním následkům, činí právní úkon. Taková osoba právně jedná.

Starý občanský zákoník definoval právní úkon jako projev vůle, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem vůle spojují. Nový občanský zákoník výslovnou definici právního jednání neobsahuje. Z pojetí právní úpravy právního jednání lze nicméně dovodit, že za právní jednání mají být považovány veškeré projevy vůle osob, tedy nejen ty, které bezprostředně směřují ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností. Za právní jednání musí být považována i kolektivní smlouva. Základ právní úpravy kolektivní smlouvy obsahuje zákoník práce v části nadepsané jako „Některá ustanovení o právním jednání“. Tím se vyjadřuje, že zákoník práce neobsahuje komplexní úpravu právního jednání, ale pouze navazuje na obecná pravidla v občanském zákoníku. To beze zbytku platí i pro kolektivní smlouvu.

Právní jednání rozlišujeme na jednostranná a dvoustranná. K jednostrannému jednání stačí projev vůle jen jediné osoby. Pro dvoustranné právní jednání musí být dán souhlasný projev vůle alespoň dvou smluvních stran. Kolektivní smlouva patří mezi dvoustranná právní jednání.

Existence právního jednání a zdánlivé právní jednání

Úprava právního jednání v novém občanském zákoníku stanovuje podmínky, které musí být dány, aby právní jednání vzniklo. Jde o předpoklady právní existence právního jednání. Nesplnění těchto předpokladů má podle pravidel obsažených v § 551 a následujících nového občanského zákoníku za následek to, že jde pouze o zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Na právní jednání, ke kterému se nepřihlíží, nelze pohlížet jako na jednání neplatné, protože vůbec nebylo dovršeno a není součástí právní reality. Zdánlivé právní jednání tedy neexistuje a nezpůsobuje vůbec žádné následky.

O zdánlivé právní jednání jde podle nového občanského zákoníku tehdy, pokud chybí vůle jednajících osob, tedy pokud tato osoba vůbec neměla vůli právně jednat, ačkoli by se mohlo zdát, že právně jednala. Totéž platí pro případ, že vůle sice byla projevena, ale zjevně nešlo o vůli vážnou. Za zdánlivé právní jednání musí být také považováno jednání, jehož obsah nelze zjistit ani výkladem, protože je zcela neurčité nebo nesrozumitelné.

Následek zdánlivého právního jednání potká v uvedených případech i kolektivní smlouvu. Zákoník práce navíc ještě doplňuje několik dalších případů, kdy se ke kolektivní smlouvě nepřihlíží. V první řadě jde o úpravu o obsahu kolektivní smlouvy. Podle § 23 odst. 1 zákoníku práce lze v kolektivní smlouvě upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Pokud by ale kolektivní smlouva obsahovala úpravu zkracující

práva zaměstnanců stanovená zákoníkem práce, případně ukládala zaměstnancům povinnosti, pak by se ke kolektivní smlouvě v uvedených částech nepřihlíželo. Kolektivní smlouvou tedy nelze snížit standard práv zaměstnanců založený zákonem a nelze ani pro zaměstnance založit nové povinnosti, které nemají oporu v zákoně.

Podle ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce se nepřihlíží k případnému ujednání v podnikové kolektivní smlouvě, které by upravovalo práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.

Následek zdánlivosti kolektivní smlouvy spojuje zákoník práce také s nedodržením základních formálních požadavků. Podle § 27 odst. 2 zákoníku práce musí být totiž kolektivní smlouva uzavřena písemně s tím, že podpisy musí být na téže listině, jinak se ke kolektivní smlouvě nepřihlíží.

Následky vad právního jednání

Jestliže kolektivní smlouva není jen zdánlivým právním jednáním a existuje, musí být ještě posouzeno, zda odpovídá všem náležitostem právního jednání. Pokud by některá z uvedených náležitostí nebyla dána, právní jednání by bylo vadné. Nový občanský zákoník ve vztahu k následkům vad právních jednání především určuje, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Znamená to, že bychom se neměli primárně snažit hledat a zdůrazňovat možné důvody neplatnosti, ale je-li to možné, naopak udržet platnost dovršeného právního jednání.

Pokud nicméně právní jednání skutečně trpí vadou, uplatní se některý z následků vad. Podle § 28 odst. 2 zákoníku práce se na kolektivní smlouvu nevztahuje úprava relativní neúčinnosti, což je jeden z následků vady právního jednání upravených v novém občanském zákoníku. Následkem vady kolektivní smlouvy tedy bude neplatnost, a to buď absolutní, nebo relativní. Je-li jednání absolutně neplatné, znamená to, že následky nezpůsobuje od samého počátku, aniž by bylo nezbytné se neplatnosti dovolávat. Relativní neplatnost je takovým následkem vady právního jednání, který způsobuje stav, kdy vadné právní jednání nadále způsobuje právní účinky a hledí se na něj jako na platné až do doby, kdy osoba, která je neplatností dotčena, sama námitku neplatnosti vznesla. Zákon tak ponechává na samotné smluvní straně, aby zvážila, zda je pro ni vada právního jednání natolik problematická, že se kvůli ní dovolá neplatnosti jednání, anebo zda má navzdory vadě zájem na tom, aby právní jednání nadále způsobovalo právní účinky, a námitku neplatnosti proto nevznesla.

Případy vad právních jednání, které stihne následek absolutní neplatnosti, uvádí nový občanský zákoník v § 588. Užívá přitom takového vyjádření, podle něž v těchto případech přihlédne k neplatnosti soud i bez návrhu. Znamená to, že neplatnosti není třeba se dovolávat, protože nastává automaticky již ze zákona.

Absolutně neplatným je právní jednání, které:

- zjevně narušuje dobré mravy,
- odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek,
- zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Na tuto obecnou úpravu navazují ještě zvláštní pravidla v zákoníku práce, která doplňují výčet důvodů pro absolutní neplatnost právního jednání o neudělení předepsaného souhlasu příslušného orgánu (především odborové organizace) v případech, kdy následek neplatnosti výslovně stanoví zákon.

Za základní a výchozí následek vady právních jednání musí být podle nového občanského zákoníku považována relativní neplatnost. Hlavními důvody relativní neplatnosti je:

- rozpor s dobrými mravy (zjevný rozpor s dobrými mravy je, jak bylo výše uvedeno, důvodem absolutní neplatnosti; zde měl tedy zákonodárce zřejmě na mysli jiný než zjevný rozpor),
- rozpor se zákonem, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje,
- nesvéprávnost osoby, která právně jednala,
- duševní porucha, v důsledku které byla osoba neschopná právně jednat,
- omyl o rozhodující okolnosti, pokud v něj byla jedna smluvní strana uvedena druhou stranou,
- přinucení k právnímu jednání hrozbou tělesného nebo duševního násilí, které vyvolalo vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí i k osobním vlastnostem toho, jemuž bylo vyhrožováno, důvodnou obavu.

Zákaz uplatnění některých občanskoprávních institutů pro kolektivní smlouvu

Vzhledem ke specifikům kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání obsahuje zákoník práce pravidla, která výslovně zakazují použití některých ustanovení občanského zákoníku na kolektivní smlouvu.

Podle § 28 odst. 1 zákoníku práce nelze kolektivní smlouvu nahradit jinou smlouvou. Smluvní strany se tedy nemohou pokoušet nahradit kolektivní smlouvu prostřednictvím uzavření jakékoli jiné smlouvy.

V ustanovení § 28 odst. 3 zákoník práce zakazuje zrušení kolektivní smlouvy prostřednictvím odstoupení od ní. Podle § 2001 občanského zákoníku lze od smlouvy odstoupit v případě, kdy si toto právo ujednaly smluvní strany, nebo kdy tak stanoví zákon. Pokud k odstoupení od smlouvy dojde, smlouva se od počátku ruší a hledí se na ni, jako by nebyla nikdy uzavřena. Zákon právo odstoupit od kolektivní smlouvy nezakládá. Pokud by se smluvní strany pokusily založit si právo odstoupit od kolektivní smlouvy smluvně, k tomuto ujednání by se nepřihlíželo.

PROCES KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Smluvní strany

Odborové organizace a jejich sdružení

Odborová organizace je jako sdružení občanů právnickou osobou svého druhu, která se svou povahou podobá spolku, avšak z důvodu specifického postavení odborových organizací garantovaného mezinárodními úmluvami i ústavním pořádkem České republiky se právní úprava právnických osob a spolků obsažená v občanském zákoníku na ně vztahuje jen ve velmi omezené míře.

Z úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, publikované ve Sbírce zákonů pod číslem 442/1990 Sb., vyplývá, že, odborové organizace vznikají nezávisle na státu, ale i na zaměstnavateli, který nemá právo bránit vzniku odborové organizace či zakázat zaměstnancům, aby si odborovou organizaci založili. Odborové organizace jsou projevem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, které je obsaženo v Listině základních práv a svobod a které je garantováno všem osobám.

Od jiných druhů zástupců zaměstnanců (rad zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) odborovou organizaci odlišuje především to, že jde o subjekt pracovněprávních vztahů, tzn. že může svým jménem jednat a zavazovat se v těchto právních vztazích. Pouze odborová organizace tedy může za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu. Oprávnění odborové organizace ke kolektivnímu vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy je podmíněno tím, že u zaměstnavatele působí a že ji k tomu opravňují stanoviny odborové organizace.

Pro působení odborové organizace u zaměstnavatele je třeba, aby sdružovala jako členy minimálně 3 zaměstnance tohoto zaměstnavatele v pracovním poměru. Právo odborové organizace vystupovat u zaměstnavatele jako zástupce zaměstnanců, tj. jednat a nabývat práva v pracovněprávních vztazích, vzniká dnem poté, co odborová organizace zaměstnavateli oznámila, že splňuje výše uvedenou podmínku, tj. že jako své členy sdružuje minimálně 3 zaměstnance, kteří jsou u tohoto zaměstnavatele v pracovním poměru. Forma oznámení není zákonem předepsána, musí však vždy jít o oznámení prokazatelné.

V rámci kolektivního vyjednávání vedoucího k uzavření kolektivní smlouvy je odborová organizace zástupcem všech zaměstnanců, tj. i těch, kteří nejsou jejími členy. Na rozdíl od individuálních pracovněprávních vztahů nelze v kolektivních pracovněprávních vztazích zastupování odborovou organizací vyloučit, tzn. že zaměstnanci budou kolektivní smlouvou vázáni i kdyby o to neměli zájem. V kolektivních pracovněprávních vztazích, tj. vztazích, mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců reprezentovaným jejich zástupci, je exkluzivní postavení odborů odůvodněno skupinovými zájmy, které odbory reprezentují.

Jménem odborové organizace uzavírá kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem orgán určený jejími stanovami (nejčastěji předseda odborové organizace), případně vyšší odborový orgán, jehož je odborová organizace členem (např. odborový svaz, resp. jeho představitel), je-li tato kompetence na dané sdružení prostřednictvím jeho stanov delegována. Jiná osoba může kolektivní smlouvu jménem odborové organizace uzavřít na základě písemné plné moci.

Ze svobody sdružování mimo jiné vyplývá, že počet odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele nesmí být omezen, proto v praxi dochází k situacím, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací najednou (tzv. pluralita odborových organizací). V případě plurality odborových organizací vyžaduje zákon jejich společný postup pro kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel je povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Dotčené odborové organizace naopak musí vystupovat a jednat jménem všech zaměstnanců společně a ve vzájemné shodě.

Všechny dotčené strany, tj. zaměstnavatel a všechny u něj působící odborové organizace, se mohou domluvit na jiném postupu pro kolektivní vyjednávání. Jiný postup může spočívat např. v tom, že kolektivní smlouvu budou jménem všech zaměstnanců vyjednat pouze zástupci některých odborových organizací. V úvahu přichází i uzavření více kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele s různými odborovými organizacemi, které u něj působí. V takovém případě by však bylo třeba velmi pečlivě vymezit objektivním a nezpochybnitelným způsobem osobní působnost těchto kolektivních smluv, tj. okruh zaměstnanců, na něž se má konkrétní kolektivní smlouva vztahovat. Působnost jednotlivých kolektivních smluv by bylo možné vymezit místně - např. pro konkrétní pobočku či organizační složku zaměstnavatele, nebo osobně pro určité skupiny zaměstnanců (např. podle profesí). V každém případě by ale při takovém postupu mělo být dbáno na dodržování zásady rovnosti v pracovněprávních vztazích, tj. aby jednotlivé kolektivní smlouvy nezakládaly neodůvodněné rozdíly mezi zaměstnanci. Dohoda o jiném postupu pro kolektivní vyjednávání nemusí být písemná, s ohledem na důležitost kolektivní smlouvy a práv z ní plynoucích lze však písemnou formu doporučit.

V případě, kdy se odborové organizace na společném postupu pro kolektivní vyjednávání nedohodnou a není ani mezi nimi a zaměstnavatelem ujednan jiný postup pro kolektivní vyjednávání, dostává se kolektivní vyjednávání do patové situace, kterou zákon nijak neřeší. V tomto případě není možné použít proceduru podle zákona o kolektivním vyjednávání, která se používá při řešení tzv. kolektivních sporů, tj. sporů o uzavření kolektivní smlouvy a sporů o plnění závazků kolektivní smlouvy, neboť se svým charakterem o kolektivní spor nejedná – jde o spor mezi odborovými organizacemi. Kolektivní vyjednávání může být takto zablokováno na neomezeně dlouhou dobu. Zaměstnavatel nemůže v takovém případě uzavřít kolektivní smlouvu pouze s některou či některými odborovými organizacemi. Odborové organizace by však vždy měly dbát práv zaměstnanců, které zastupují, a měly by se tudíž v jejich zájmu o vzájemnou dohodu vždy snažit.

Výše uvedené platí jak pro odborové organizace při kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni, tak pro jejich sdružení, která jsou smluvní stranou kolektivních smluv vyššího stupně při odvětvovém kolektivním vyjednávání. Sdružení odborových organizací bývá označováno rovněž jako vyšší odborový orgán a v praxi jsou to nejčastěji odborové svazy či asociace. Většina odborových svazů v České republice je organizována na základě profesí.

Zaměstnavatelé a jejich organizace

Subjektem podnikové kolektivní smlouvy je zaměstnavatel jako fyzická či právnická osoba, která zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu. Je-li zaměstnavatelem stát, pak za něj kolektivně vyjednává jeho organizační složka, která zaměstnává zaměstnance a v níž působí příslušná odborová organizace, která je druhou smluvní stranou.

Subjektem kolektivní smlouvy vyššího stupně je organizace zaměstnavatelů (nejčastěji svaz zaměstnavatelů), resp. její příslušný orgán určený stanovami. I pro zaměstnavatele platí svoboda sdružování, proto je členství v organizacích zaměstnavatelů dobrovolné stejně jako u odborových organizací.

Jednání za zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání se řídí obecnou úpravou jednání za právnickou osobu obsaženou v občanském zákoníku (§ 161 a násl.).

Zahájení a vedení kolektivního vyjednávání

Právní úprava postupu uzavírání kolektivní smlouvy je obsažena v zákoně o kolektivním vyjednávání a nerozlišuje mezi jednáním o podnikové kolektivní smlouvě a kolektivní smlouvě vyššího stupně, aplikuje se tedy na obou úrovních. Otázky, které nejsou zákonem o kolektivním vyjednávání řešeny, se podpůrně řídí zákoníkem práce. Pro uzavírání kolektivní smlouvy se nepoužijí obecná ustanovení občanského zákoníku týkající se uzavírání smluv.

Právní úprava je postavena na tom, že smluvní strany mají povinnost kolektivně vyjednat, tedy jednat o uzavření kolektivní smlouvy. Není však stanovena povinnost se dohodnout a kolektivní smlouvu skutečně uzavřít – v tom se důsledně uplatňuje zásada autonomie vůle stran.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno okamžikem předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Tento písemný návrh přitom musí obsahovat vedle označení účastníků navrhované smlouvy také všechny její náležitosti, jinak by jej za návrh způsobující zahájení kolektivního vyjednávání nebylo možné považovat.

Druhá strana musí na předložený návrh písemně odpovědět nejpozději do 7 pracovních dnů, není-li mezi smluvními stranami dohodnuta lhůta jiná. Zaměstnavatel ani odborová organizace tedy nemohou návrh druhé strany na kolektivní vyjednávání ignorovat, neboť by tímto jednáním porušili zákon. Smyslem této právní úpravy je zabránit průtahům, případně bojkotu kolektivního vyjednávání.

Písemná odpověď druhé smluvní strany musí obsahovat vyjádření k těm návrhům smlouvy, které nepřijala. Není proto možné, aby byl návrh odmítnut „jako celek“ – i takový postup by porušil zákon. Jestliže ke svému vyjádření druhý účastník připojí vlastní návrhy na obsah kolektivní smlouvy, resp. požaduje změny původního návrhu, považuje se tento protinávrh za nový návrh, který musí být předmětem dalšího vyjednávání.

Zákon nijak neomezuje počet podávání vzájemných návrhů a protinávrhů. V ideálním případě smluvní strany v rozumné době po podání prvního návrhu a vyjádření k němu dosáhnou smluvního konsensu a kolektivní smlouvu uzavřou. Situace, v níž ani po dlouhém jednání není možné shodu nalézt, může přejít až ve spor o uzavření kolektivní smlouvy.

Vedle písemných vyjádření svých stanovisek zpravidla následně probíhá i osobní jednání obou stran, na kterém o svých návrzích vyjednávají. Tato jednání nemají zákonem stanovená pravidla, není však vyloučeno, že si strany vlastní pravidla pro tato jednání dohodnou (např. četnost osobních setkání, místo jednání, způsob moderování diskuze, způsob zaznamenávání závěrů jednání, počet a složení zástupců stran). Jednání se většinou účastní vyjednávací týmy odborů a zaměstnavatele, jejichž složení je plně v dispozici obou stran a vzájemně by se o něm měli informovat.

Zaměstnavatel a odborová organizace jsou povinni vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

Právní úprava nezapomíná ani na zaměstnance, kterých se kolektivní smlouva týká, a kteří tedy mají na její podobě hlavní zájem. Tito zaměstnanci mají právo na informace o průběhu kolektivního vyjednávání a právo na předkládání podnětů pro kolektivní vyjednávání. Není výslovně stanoveno, která z jednajících stran by měla informace předávat, nebo komu by měl naopak zaměstnanec své podněty adresovat. Z toho lze dovést, že informační povinnost mají odborová organizace i zaměstnavatel a i podněty ke kolektivnímu vyjednávání mohou zaměstnanci podávat jim oběma.

Vedle roviny právní má proces kolektivního vyjednávání i významnou rovinu ekonomickou, komunikační a psychologickou. Uzavření kvalitní kolektivní smlouvy je v rámci konkrétního kolektivního vyjednávání závislé především na ekonomické situaci zaměstnavatele, schopnostech vyjednávačů na obou stranách, správně zvolené strategii vyjednávání a schopnosti hledat a nalézt kompromis.

Jednání o změně kolektivní smlouvy nebo o nové kolektivní smlouvě

Smluvní partneři si mohou v kolektivní smlouvě sjednat možnost její změny, případně se mohou dohodnout i na tom, kterých závazků se možnost změny má týkat. Pro navrhování, projednávání a přijímání změn v kolektivní smlouvě platí stejný postup jako pro uzavírání kolektivní smlouvy, což znamená, že i jednání o změně kolektivní smlouvy může přerůst v kolektivní právní spor se všemi důsledky z toho vyplývajícími (k tomu blíže viz kapitola Kolektivní spory).

Sjednání možnosti změny kolektivní smlouvy lze jednoznačně doporučit, neboť dopředu nelze nikdy předjímat, jak se budou okolnosti ovlivňující obsah kolektivní smlouvy odvíjet a zda tedy nebude změna potřebná nebo vhodná. Pokud si totiž odborová organizace a zaměstnavatel v kolektivní smlouvě možnost její změny nedohodli, je případné jednání o její změně zcela dobrovolné a smluvní strana nemusí na návrhy druhé strany týkající se změny kolektivní smlouvy v průběhu doby její účinnosti reagovat (neplatí zde zákonná povin-

nost jednat). I v případě sjednání možnosti změny kolektivní smlouvy by následně tato možnost neměla být zneužívána k nekončícímu kolektivnímu vyjednávání, neboť smyslem uzavření kolektivní smlouvy je dosažení sociálního smíru a tedy klid ve vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, resp. jejich zástupci.

Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Smyslem tohoto pravidla je zajistit kontinuitu kolektivního vyjednávání a poskytnout dostatek prostoru pro nahrazení staré kolektivní smlouvy novou. V neposlední řadě je tato lhůta důležitá i proto, že pokud se v ní strany nedohodnou, lze situaci považovat za kolektivní spor a podat Ministerstvu práce a sociálních věcí návrh na určení zprostředkovatele.

KOLEKTIVNÍ SPORY A JEJICH ŘEŠENÍ

V rámci sociálního dialogu dochází nečastěji ke střetu zájmů jednotlivých účastníků z důvodu jejich různých, mnohdy protichůdných zájmů. Sociální dialog obecně je vlastně střetem těchto zájmů s cílem dosáhnout určitý kompromis. V praxi je obvykle nakonec shody dosaženo, avšak v některých případech může být střet zájmů vyhrcoven natolik, že sociální partneři oboustranně přijatelné řešení najít nedokážou a tento konflikt může za určitých okolností nabýt i formu právního sporu. Vzhledem k tomu, že při kolektivním vyjednávání se jedná o oblast tzv. kolektivního pracovního práva, nazývají se tyto spory kolektivní pracovní právní spory (tj. spory mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců zastupovaných odborovou organizací).

Na rozdíl od individuálních pracovní právních sporů, které řeší obecné soudy, pro kolektivní spory není stanoven obdobný univerzální způsob jejich řešení. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje pouze řešení sporů vzniklých při uzavírání kolektivní smlouvy nebo při plnění závazků z kolektivní smlouvy. Pro jiné kolektivní pracovní právní spory způsob jejich řešení zákonem stanoven není a zákon o kolektivním vyjednávání v těchto případech aplikovat nelze. To může být i jednou z výzev kolektivního vyjednávání, neboť způsob řešení jiných sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zastupovanými odborovou organizací by mohl být sjednán v kolektivní smlouvě. Teprve v případě, že by ani sjednaný způsob řešení sporu nepřinesl konsenzus stran, bylo by možné spor předložit k rozhodnutí soudu.

O spor v právním smyslu může jít jen tehdy, pokud se týká subjektivních práv a subjektivních povinností, které vyplývají z konkrétních pracovní právních vztahů. Stranami právního sporu tak mohou být pouze subjekty, které jsou svéprávné (způsobilé k právním jednáním). Kromě odborové organizace není žádný jiný zástupce zaměstnanců (rada zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP, evropská rada zaměstnanců) plně způsobilý k právním jednáním. Kolektivní pracovní právní spor tedy může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací jako zástupcem kolektivu zaměstnanců. U zaměstnavatele, u kterého odborová organizace nepůsobí, je vznik kolektivního právního sporu vyloučen.

Předmětem kolektivního právního sporu mohou být pouze kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo jejich organizací, nikoli práva a povinnosti, jejichž subjekty jsou jednotliví zaměstnanci, a to ani v případě, že subjektivní právo (nárok) konkrétního zaměstnance bylo založeno kolektivní smlouvou.

Kolektivní právní spor je buď sporem o plnění povinností z kolektivních pracovní právních vztahů (např. pokud jeden z účastníků neplní určitou povinnost určenou normami kolektivního pracovního práva) nebo sporem o určení práva, tj. zda tu právo je či není (pokud je mezi účastníky jeho existence popírána).

Jak bylo uvedeno výše, neexistuje jednotný způsob řešení kolektivních právních sporů. Pro část těchto sporů je postup jejich řešení, včetně určení toho, kdo o nich rozhoduje, stanoven v zákoně o kolektivním vyjednávání – jde výlučně o spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Na ostatní kolektivní právní spory zákon o kolektivním vyjednávání aplikovat nelze, a to ani analogicky. U této druhé skupiny sporů, jejichž předmětem může být buď plnění povinnosti zaměstnavatele či odborové organizace stanovené pracovní právními předpisy nebo určení, zda tu právo je nebo není, budou v rámci civilního řízení rozhodovat obecné soudy. Soudní řízení se zahajuje na základě podání návrhu na zahájení řízení (žaloby) podané jedním ze sociálních partnerů (zaměstnavatelem či odborovou organizací).

Kolektivní spory podle zákona o kolektivním vyjednávání

Zvláštní význam kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv se odráží i v tom, že pro řešení sporů, které v souvislosti s tímto procesem mohou vzniknout, zákonodárce přijal zvláštní právní úpravu, která je obsažena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Z ustanovení § 10 tohoto zákona vyplývá, že jsou podle něj řešeny výhradně spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Podle výše uvedeného je možné rozlišit několik druhů kolektivních právních sporů, které mají být řešeny postupem předepsaným v zákoně o kolektivním vyjednávání:

- spory o uzavření kolektivní smlouvy – hlavně o jednotlivé závazky v navrženém znění kolektivní smlouvy, na jejichž konečné podobě se strany nemohou shodnout;
- spory o změnu kolektivní smlouvy – jde o dobu sporu o uzavření kolektivní smlouvy, neboť zákon stanoví, že při změně kolektivní smlouvy se postupuje jako při jejím uzavírání; fakticky tento druh sporu při padá v úvahu pouze tehdy, pokud byla v původní kolektivní smlouvě její změna dohodnuta;
- spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy – jde pouze o závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (např. závazky k úpravě pracovišť) a závazky mezi smluvními stranami (např. o plnění sjednaných povinností zaměstnavatele v oblasti informování a projednání vůči odborové organizaci).

Zkušenosti z praxe dokládají, že v případě sporů o uzavření kolektivní smlouvy je řada z nich zapříčiněna špatnou komunikací a nedostatečnou informovaností smluvních stran. Dochází například k tomu, že zaměstnavatel odborové organizaci nepředá přesné a úplné údaje o své ekonomické situaci a výsledcích hospodaření, popř. se tyto údaje pokouší účelově dezinterpretovat. Otevřená komunikace a kvalita vzájemně předávaných informací je tedy při kolektivním vyjednávání stěžejní a může napomáhat předcházet vzniku kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy. Současně je třeba dbát na pečlivost při formulaci dohodnutých závazků, používat jasné formulace, které nepřipouští různý výklad, což může do budoucna omezit riziko vzniku sporů o plnění kolektivní smlouvy. Tento druh sporu totiž bývá často zapříčiněn právě rozdílným názorem smluvních stran na obsah dojednaných závazků.

K zahájení sporu v právním smyslu dochází tehdy, pokud jedna ze smluvních stran zákonem stanoveným postupem své právo uplatní. Konkrétní řešení těchto sporů je pak různé s ohledem na to, o který z uvedených sporů se jedná. Při řešení všech výše uvedených sporů se vždy uplatňuje tzv. dispoziční zásada, což znamená, že strany mají možnost ve kterékoli fázi řešení sporu ukončit, případně vzít návrh na jeho zahájení zpět.

Řešení kolektivních sporů probíhá ve dvou fázích:

1. obligatorní (povinná) fáze = řízení před zprostředkovatelem (je-li tato fáze neúspěšná a spor není smírně vyřešen, přesouvá se do druhé fáze)
2. fakultativní (dobrovolná) fáze – postup řešení sporu se liší podle jeho předmětu:
 - a. ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, či o její změnu mohou strany požádat o rozhodnutí sporu rozhodcem nebo mohou přistoupit ke krajnímu prostředku, tj. stávce či výluce
 - b. ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, mohou strany požádat o rozhodnutí sporu rozhodcem

Prováděcími právními předpisy, které obsahují některé podrobnosti týkající se řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem jsou vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně a vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem.

Zprostředkovatel

Jestliže se smluvní strany nemohou dohodnout na obsahu kolektivní smlouvy, na její změně nebo na plnění závazků z ní plynoucích, dostávají se do sporu. Pokud tento kolektivní spor nejsou schopny vyřešit samy, nastává první fáze jeho řešení, tj. řízení před zprostředkovatelem.

Obligatorní charakter této fáze řešení kolektivního sporu spočívá v tom, že chce-li některá ze smluvních stran ve sporu pokračovat, musí tato fáze nastat – bez ní nelze pokročit ve sporu dál. Mimo jiné nelze bez absolvování řízení před zprostředkovatelem platně vyhlásit stávku.

Cílem této fáze řízení je pokusit se spor vyřešit smírem. Nejedná se o postup zvlášť formalizovaný, stanovena jsou pouze základní pravidla, konkrétní průběh řízení předepsán není. Zpravidla bude záležet na zprostředkovateli a jeho dohodě se zúčastněnými stranami sporu, jakým způsobem toto řízení povede.

Zprostředkovatel má působit jako mediátor, který vede strany k nalezení oboustranně přijatelného kompromisu a ukončení sporu. Měl by být nestranný a objektivní, aby se s jeho návrhy mohli identifikovat oba sociální partneři.

K zahájení řízení před zprostředkovatelem nedochází automaticky ihned, pokud se strany dostanou do kolektivního sporu. Předpokladem využití zprostředkovatele je buď dohoda sporných stran o tom, že řešení sporu bude pokračovat v řízení před zprostředkovatelem, nebo, pokud této dohody nemůže být dosaženo, návrh kterékoli ze stran na určení zprostředkovatele podaný ministerstvu práce a sociálních věcí. Řízení před zprostředkovatelem je pak zahájeno buď přijetím žádosti zprostředkovatelem, nebo doručením rozhodnutí ministerstva o určení zprostředkovatele.

Je-li řízení před zprostředkovatelem iniciováno na základě dohody sporných stran, pak se strany zpravidla dohodnou i na osobě zprostředkovatele, kterého následně osloví s žádostí o řešení sporu. Zprostředkovatelem může být v tomto případě jakákoli svéprávná fyzická osoba nebo právnická osoba, pokud s působením ve

funkci zprostředkovatele souhlasí (nemusí splňovat žádné zvláštní předpoklady). Zpravidla půjde o osobu, kterou obě strany znají a která požívá jejich důvěry a respektu a není nijak blízce spojena s žádnou spornou stranou, což zajistí její objektivitu. Je-li řízení před zprostředkovatelem zahájeno na základě dohody stran a konsenzuálně je vybrána i osoba zprostředkovatele, zvyšuje se tím šance na úspěšné ukončení sporu smírem.

Pokud se smluvní strany na osobě zprostředkovatele nedohodnou, mohou společně, nebo i jen jedna z nich požádat o určení zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem práce a sociálních věcí. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může však být takový návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy, aby bylo zajištěno, že smluvní strany měly pro nalezení smírného řešení dostatečný prostor.

Žádost o řešení sporu zprostředkovatelem se předkládá písemně. V žádosti musí být přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení, doložený písemnými materiály. K žádosti musí být též připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany. Všechny písemné materiály se předávají zprostředkovateli ve dvojím vyhotovení.

Vybírá-li zprostředkovatele ministerstvo, jsou požadavky na zprostředkovatele přísnější. Musí jít o osobu zapsanou do seznamu zprostředkovatelů. Tam může být zapsána jen fyzická osoba, která vedle obecné podmínky svéprávnosti splňuje také podmínku bezúhonnosti, má ukončené vysokoškolské vzdělání zpravidla právnického nebo ekonomického směru a má osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele. Dále může být do seznamu zapsána i právnická osoba, jestliže předmětem její činnosti je výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost, zejména v pracovněprávních, mzdových nebo sociálních věcech, a jestliže má zaměstnance vhodné pro činnost zprostředkovatele, kteří splňují podmínky pro zprostředkovatele – fyzické osoby. Zápis do seznamu zprostředkovatelů schvaluje ministr práce a sociálních věcí a provádí se na dobu tří let.

Bez ohledu na to, zda bylo řízení zahájeno po dohodě stran, nebo byl zprostředkovatel určen ministerstvem jen na základě návrhu jedné z nich, platí, že smluvní strany i zprostředkovatel jsou povinni si v rámci řízení poskytovat požadovanou součinnost. Toto pravidlo má napomáhat racionálnímu vedení řízení a předcházet bezdůvodným obstrukcím některé ze zúčastněných stran.

Zprostředkovatel v rámci řízení spor autoritativně nerozhoduje, ale pouze navrhne a doporučí stranám způsob jeho řešení. Výsledkem řízení před zprostředkovatelem má být písemný návrh na řešení sporu, který je zprostředkovatel povinen sdělit stranám do 15 dnů ode dne zahájení řízení, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak. Jestliže strany navržené řešení přijmou, spor je tím smírně vyřešen a řízení úspěšně končí.

Za neúspěšné se řízení před zprostředkovatelem považuje v případě, že smluvní strany řešení sporu navržené zprostředkovatelem nepřijmou, nebo pokud spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, pokud nebyla dohodnuta jiná doba. V případě neúspěšného řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany zopakovat. V případě opakovaného řízení si už ale smluvní strany samy svého zprostředkovatele zvolit nemohou a zprostředkovatelem musí být osoba určená ministerstvem.

S řízením před zprostředkovatelem jsou spojeny také náklady, které má za povinnost hradit každá ze smluvních stran jednou polovinou. Součástí nákladů zprostředkovatele je zejména jeho odměna. Pokud se smluvní strany se zprostředkovatelem nedohodnou o jeho odměně, náleží mu odměna podle vyhlášky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem.

Rozhodce

Řízení před rozhodcem představuje druhou, fakultativní, fázi řešení kolektivního sporu. Po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem v některých případech kolektivní spor může (řešení sporu má i další alternativu) a v některých musí (spor nelze řešit jinak) pokročit do této druhé fáze.

Jedinou možností pokračování kolektivního sporu je řízení před rozhodcem tehdy, pokud se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat. I v tomto případě je však řízení vždy zahájeno na návrh alespoň jedné strany kolektivního sporu. V jiných případech může namísto řízení před rozhodcem dojít k vyhlášení stávky nebo výluky.

Obdobně jako u řízení před zprostředkovatelem se i řízení před rozhodcem zahajuje buď na základě společné písemné žádosti smluvních stran (řízení je zahájeno přijetím žádosti rozhodcem), nebo určením rozhodce ze seznamu rozhodců ministerstvem práce a sociálních věcí na návrh kterékoli ze stran, jedná-li se o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat (řízení je zahájeno doručením rozhodnutí rozhodci).

S ohledem na skutečnost, že řízení před rozhodcem má zásadní právní důsledky na výsledek kolektivního vyjednávání, je zahájení řízení před rozhodcem v rámci sporu při kolektivním vyjednávání o uzavření či změně kolektivní smlouvy až na výjimky (spory vzniklé na pracovištích, kde je zakázáno stávkovat) podmíněno společným rozhodnutím stran požádat o řešení sporu rozhodce. Řízení před rozhodcem totiž vylučuje možnost řešení kolektivního sporu prostřednictvím stávky, resp. výluky a rozhodnutím rozhodce je kolektivní smlouva platně uzavřena a kolektivní vyjednávání skončeno.

Právní úprava klade na osobu rozhodce mnohem vyšší požadavky, než na zprostředkovatele. Rozhodcem může být pouze svépřírodní fyzická osoba zapsaná v seznamu rozhodců. Pro zápis do seznamu rozhodců rovněž platí přísnější podmínky než pro zápis do seznamu zprostředkovatelů - může být zapsána jen fyzická osoba, která splňuje podmínky pro zápis do seznamu zprostředkovatelů, a navíc se úspěšně podrobila ověření svých odborných znalostí, zejména z pracovní právní, mzdové a sociální oblasti na ministerstvu. Rovněž platí, že rozhodcem nesmí být ten, kdo vystupoval ve stejném sporu již jako zprostředkovatel.

Jak bylo zmíněno výše, rozhodnutí rozhodce má pro strany závažné právní důsledky. Rozhodce totiž může kolektivní spor v mezích návrhů smluvních stran skutečně rozhodnout. Rozhodce má podle zákona smluvními stranám do 15 dnů od zahájení řízení písemně sdělit své rozhodnutí. Pokud se jednalo o spor o uzavření kolektivní smlouvy, je doručením rozhodnutí rozhodce kolektivní smlouva uzavřena. Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je rozhodnutí rozhodce soudně vymahatelné.

Náklady řízení před rozhodcem včetně odměny rozhodce hradí ministerstvo práce a sociálních věcí.

Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je rozhodnutí rozhodce přezkoumatelné příslušným krajským soudem. Návrh na přezkoumání může podat kterákoliv smluvní strana do 15 dnů po doručení rozhodnutí. Jde o lhůtu tzv. prekluzivní, což znamená, že pokud uplyne, nemohou již později smluvní strany návrh na přezkoumání rozhodnutí rozhodce soudem podat. Soud rozhodnutí rozhodce zruší nebo změní, jestliže je v rozporu se zákonem nebo kolektivními smlouvami. Pokud bylo rozhodnutí rozhodce soudem zrušeno, rozhodne o sporu stejný rozhodce. V případě, že s tímto postupem některá ze smluvních stran nesouhlasí nebo není-li to z jiných důvodů možné, určí se rozhodce opět prostřednictvím ministerstva. Rozhodce je při novém rozhodování vázán právním názorem soudu.

Stávka a výluka

Stávka i výluka představují nejradikálnější formu protestu a jsou krajními prostředky řešení kolektivních pracovních sporů. Pokud spor dospěje až do této fáze, znamená to, že vyjednávání zcela selhalo a smluvní strany nejsou ochotny ze svých požadavků ustoupit. Stávka i výluka představují legální nátlak na druhou stranu sporu s cílem ji ekonomicky poškodit a vynutit si tak přijetí svých požadavků. Často mají oboustranné negativní důsledky, ekonomické, právní i jiné. V zahraniční praxi se již objevily případy, kdy stávka zaměstnanců skončila krachem firmy. I proto je třeba ke stávce a výluce vždy přistupovat odpovědně s plným vědomím rizik a přistupovat k tomuto řešení teprve v případě, kdy všechny pokusy o řešení sporu smírnou cestou skutečně selžou.

Stávka

Stávka je nástrojem prosazování skupinových zájmů zaměstnanců, který se v historii začal objevovat společně s námezdní prací. Jde o formu nátlaku, jehož podstatou je přerušení práce zaměstnanci. Právo na stávku je v současné době zaručeno jako jedno z hospodářských, sociálních a kulturních práv v mezinárodních dokumentech i ústavních předpisech. Pokud je stávka vyhlášena a realizována v souladu s právní úpravou, potom požívá ochrany zákona a jedná se o legální formu nátlaku.

Právo na stávku je právem kolektivním, to znamená, že přísluší určitému kolektivu zaměstnanců, nikoli jednotlivcům, i když prostřednictvím nich je realizováno. O stávku se proto v našich podmínkách může jednat pouze tehdy, jestliže práci přeruší skupina zaměstnanců.

Definičním znakem stávky je přerušení práce, a to úplné nebo alespoň částečné. Pokud práce není přerušena, nelze hovořit o stávce, ale o jiné formě nátlaku, která může být rovněž legální (např. přehnané dodržování předpisů a pomalé pracovní tempo, shromáždění či demonstrace, při nichž nedochází k zastavení práce, vyjádření sympatií a podpory stávce). O stávku se nejedná ani v případě tzv. stávkové pohotovosti, která se v praxi vyskytuje mnohem častěji, než stávka samotná. Stávková pohotovost není zákonem nijak upravena, při jejím vyhlášení nedochází k přerušení práce, odbory tím pouze dávají jménem zaměstnanců zaměstnavateli najevo, že jsou připraveni stávkovat, bude-li to nezbytně nutné. Jde tedy o hrozbu stávkou, která rovněž může spor ukončit.

Právo na stávkou je podle Listiny základních práv a svobod zaručeno za podmínek stanovených zákonem, přičemž toto právo nepřísluší:

- soudcům,
- státním zástupcům,
- příslušníkům ozbrojených sil a
- příslušníkům bezpečnostních sborů.

V současnosti stávkou upravuje pouze jediný právní předpis, a to zákon o kolektivním vyjednávání, který obsahuje pravidla pro vyhlášení stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Tento zákon obsahuje také širší vymezení zaměstnanců, kteří stávkovat nesmějí.

Jiné stávky, než ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, tedy nejsou upraveny nijak. Přesto však není možné popřít, že právo na stávky mimo režim zákona o kolektivním vyjednávání existuje, neboť je garantováno přímo Listinou základních práv a svobod. Aby mohla být taková jiná stávka považována za legální, musí být jejím účelem obrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Pokud by stávka směřovala k jinému účelu (např. prosazení personálních zájmů), jednalo by se o stávkou nezákonnou a účast na ní by bylo nutné považovat za porušení povinností zaměstnanců. I v případě stávky mimo kolektivní vyjednávání by se její účastníci měli snažit o dodržování určitých obecných zásad a principů vyplývajících z mezinárodní a tuzemské právní úpravy práva na stávkou (např. zásada minimalizace vzniku škod).

Subjektem práva na stávkou v režimu zákona o kolektivním vyjednávání, který je oprávněn stávkou vyhlásit, může být pouze odborová organizace (nikoli tedy jednotlivý zaměstnanec, ani jiný zástupce zaměstnanců, jako je rada zaměstnanců či zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci).

Právo stávkovat, tj. právo zúčastnit se stávky, přísluší všem zaměstnancům, s výjimkou těch, jimž to zakazuje Listina základních práv a svobod nebo zákon o kolektivním vyjednávání. Ten stanoví, že nezákonná by byla stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, již by se účastnili:

- zaměstnanci zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů,
- soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu,
- příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany a členové záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku a
- zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

Právo účasti na stávce je zcela dobrovolné, nikdo nemůže být ke stávce nucen (stávkující proto nesmí bránit v práci zaměstnancům, kteří pracovat chtějí), případně svou účast na ní může kdykoli ukončit.

Obsahem práva na stávkou je právo přerušit výkon práce poté, co byla stávka řádným způsobem vyhlášena v souladu se zákonem. Pokud se zaměstnanci účastní legální stávky, nemůže být přerušeni výkonu jejich práce považováno za porušení povinností zaměstnanců vyplývajících z pracovního poměru.

Účast na legální stávce je posuzována jako omluvená překážka v práci na straně zaměstnance. Obdobně jako u jiných překážek v práci dochází i v době stávky k dočasné suspenzi pracovního závazku (zaměstnanec nemá povinnost vykonávat práci). Zaměstnavatel naopak v průběhu stávky nesmí přijímat náhradu za účastníky stávky, aby tím minimalizoval nebo úplně vyloučil negativní ekonomické dopady stávky. Za dobu účasti na stávce nemá zaměstnanec právo na mzdu ani její náhradu. Některé odborové organizace pro tyto účely vytvářejí tzv. stávkové fondy, ze kterých v době stávky vyplácejí svým členům dávky kompenzující pokles v jejich příjmech.

Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání může být vyhlášena teprve poté, co strany absolvovaly neúspěšné řízení před zprostředkovatelem.

O vyhlášení a zahájení stávky je oprávněna rozhodnout pouze odborová organizace. Pro platné vyhlášení stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je zákonem požadováno určité kvorum zaměstnanců. Stávkou je možné vyhlásit pouze pokud s ní souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat (v souhrnu je tedy požadován souhlas minimálně 1/3 všech zaměstnanců).

V souladu se zásadou minimalizace škod je v rámci zákonem vyžadované součinnosti odborová organizace povinna sdělit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem:

- kdy bude stávka zahájena,
- jaké jsou důvody a cíle stávky,
- počet zaměstnanců, kteří se stávky účastní a
- seznamy pracovišť, které nebudou v době stávky v provozu.

Odborová organizace však již nemusí zaměstnavateli předávat jmenný seznam účastníků stávky. Toto pravidlo bylo před několika lety zrušeno proto, že ve svých důsledcích v praxi omezovalo právo na stávkou. Někteří zaměstnavatelé totiž informace o tom, kdo se bude stávky účastnit, zneužívali k nátlaku na tyto zaměstnance, aby svůj souhlas se stávkou přehodnotili.

Zaměstnanec má právo se svobodně rozhodnout, zda se stávky chce účastnit. Odborová organizace, která je odpovědná za vyhlášení a průběh stávky, musí proto umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na pracoviště a odchodu z něj nebo jim vyhrožovat jakoukoli újmou. Stejně tak platí, že pokud se zaměstnanec rozhodne stávky účastnit, zaměstnavatel či kdokoli jiný by mu rovněž neměl v účasti na stávce bránit.

V rámci prevence škod je odborová organizace povinna poskytovat zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečování nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

Podle zákona je stávka nezákonná jestliže:

- by stávkovali zaměstnanci, kterým to zákon zakazuje,
- jí nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (to neplatí v případě solidární stávky),
- byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- nebyla vyhlášena nebo zahájena za zákonem stanovených podmínek.

Nezákonná je dále stávka solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou vázanost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena.

K podání návrhu na určení nezákonnosti stávky jsou oprávněni zaměstnavatel, popř. organizace zaměstnavatelů, nebo státní zástupce, a to ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž návrh směřuje. Takový návrh však nemá odkladný účinek, tzn. že nemá žádný vliv na probíhající stávku.

Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, rozhoduje i o jejím skončení. O ukončení stávky musí být bezodkladně informován zaměstnavatel. Stávka může také skončit uplynutím doby, na kterou byla vyhlášena. Platí však, že byla-li stávka v souladu se zákonem zahájena, nelze ji pouze přerušit a později v ní zase pokračovat v případě, že nebudou splněny požadavky stávkujících. V takové situaci by se jednalo u ukončení původní stávky a zahájení stávky nové, jejímuž vyhlášení by muselo předcházet opět splnění všech výše uvedených podmínek.

Došlo-li v průběhu stávky ke škodě, odpovídá za ni účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníkovi stávky podle občanského zákoníku. Pokud však škoda vznikla v souvislosti se zabezpečením nezbytných činností provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel, řídí se odpovědnost podle zákoníku práce. Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, k níž došlo z důvodů neposkytnutí nezbytné součinnosti. Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou účastník stávky zaměstnavateli ani zaměstnavatel účastníkovi stávky neodpovídají.

Pokud soud rozhodl, že stávka je nezákonná, odborová organizace, která stávku vyhlásila, odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, která mu takovou stávkou vznikla.

Výluka

Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je výluka opakem stávky. Jde o nástroj nátlaku, kterým disponuje zaměstnavatel, a rozumí se jí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Obdobně jako odbory ke stávce může i zaměstnavatel přistoupit k výluce jako ke krajnímu prostředku při řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, pouze pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce.

Zaměstnavatel má v souvislosti s výlukou obdobné povinnosti jako odborová organizace při vyhlašování stávky. Zaměstnavatel musí oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku i zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.

Výluka je nezákonná pokud:

- jí nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem,
- byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- nebyla vyhlášena z důvodů a za podmínek uvedených v zákoně,
- byla vyhlášena v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření,
- by se vztahovala na zaměstnance, kterým je zakázáno stávkovat.

Návrh na určení nezákonnosti výluky mohou podat odborová organizace nebo státní zástupce ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo příslušný zaměstnavatel, proti němuž tento návrh směřuje.

Jestliže zaměstnanec nemohl konat práci z důvodu výluky, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Pokud není výluka nezákonná, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku.

Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu výluky, odpovídá zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka, zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, podle občanského zákoníku. Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce výlukou zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka, zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, neodpovídají.

Výluku ukončuje zaměstnavatel, který rozhodl o jejím vyhlášení. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen ukončení výluky bez zbytečného odkladu písemně oznámit odborové organizaci a také zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

OBSAH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Kolektivní smlouva jako nástroj odchylné úpravy

Kolektivní smlouva je vedle individuální smlouvy a vnitřního předpisu jedním z nástrojů odchylné úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Možnost upravit práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích odchylně od zákona prostřednictvím smlouvy vyplývá z § 1 odst. 2 občanského zákoníku a § 4a odst. 2 zákoníku práce a patří mezi hlavní projevy smluvní svobody a autonomie vůle.

Smluvní odchylka není přípustná od tzv. kogentních norem. Pravidla v nich obsažená musí být smluvními stranami dodržena. Kogentní normy zpravidla vyjadřují určitý veřejný zájem, který se projevuje i v některých aspektech soukromoprávních vztahů. Častým důvodem pro existenci kogentních norem je ochrana slabší smluvní strany. Proto je regulace spíše prostřednictvím kogentních norem typická pro pracovněprávní vztahy, v nichž se intenzivně projevuje veřejný zájem na ochraně slabší strany, kterou je zaměstnanec.

Smluvní strany si mohou ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona s výjimkou případů, kdy to zákon výslovně zakazuje. Zákaz je dán i tehdy, pokud by určitým ujednáním došlo k porušení dobrých mravů, veřejného pořádku nebo práva, které se týká postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Výslovný zákaz je v textu určité právní normy vyjádřen zpravidla slovy: „zakazuje se“, „nesmí“, „musí“, „může jen“ apod., nebo následek „nepřihlíží se“ ve spojení s ujednáním, které by tento zákaz porušilo. Pojem dobré mravy nebo veřejný pořádek zákon blíže nedefinuje. Pojem dobré mravy bývá obvykle definován tak, že se jedná o soubor všeobecně uznávaných a přijímaných společenských pravidel a představ o tom, co je správné, rozumné a obvyklé jednání. Pojem veřejný pořádek v sobě obsahuje pravidla, na kterých spočívají právní základy společenského řádu naší společnosti.

Limitem pro možnost odchylného ujednání je rovněž pravidlo tzv. minimaxu, které je vyjádřeno tím, že odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo v případě kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni kolektivní smlouva vyššího stupně jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Výjimku z toho pravidla zákon připouští v několika ojedinělých případech (je možné sjednat jinou minimální výši příplatku za noční práci a příplatku za práci v sobotu a v neděli).

Dále platí pravidlo, podle něž se lze pouze ve prospěch zaměstnance odchýlit od pravidel, která jsou zakotvena v ustanoveních obsažených ve výčtu § 363 zákoníku práce. Jde o normy, jimiž byly do zákoníku práce zapracovány směrnice Evropské unie, které členským státům předepisují povinnost garantovat ve svých národních právních řádech alespoň předepsanou minimální úroveň práv zaměstnanců. Proto není možné odchýlit se od těchto pravidel způsobem, který by představoval snížení stanovené úrovně práv zaměstnanců, protože by tím došlo k narušení evropských směrnic.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že v pracovněprávních vztazích se od pravidel stanovených v zákoníku práce mohou smluvní strany odchýlit a sjednat si jiná práva a povinnosti, s výjimkou případů kdy:

- zákon takovou odchylku výslovně zakazuje,
- by smluvní odchylkou došlo k porušení dobrých mravů,
- by smluvní odchylkou došlo k narušení veřejného pořádku,
- by došlo k porušení pravidla „minimaxu“ (sjednána nižší nebo vyšší práva či povinnosti v rozporu se zákonem nebo kolektivní smlouvou)
- se jedná o pravidlo, na které je odkázáno ve výčtu v § 363 zákoníku práce, a odchylka je tak možná jen ve prospěch zaměstnance.

Obsah kolektivní smlouvy

Obsah kolektivní smlouvy je velmi obecně naznačen v ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce – jsou jím práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy. Současně je stanoveno, že kolektivní smlouva nesmí obsahovat ujednání, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, resp. že se k takovým ujednáním nepřihlíží.

Při základním dělení obsahu kolektivních smluv se rozlišuje:

- část oblihační (smluvně právní), jež zakládá závazky smluvních stran, nemá normativní povahu a není tedy pramenem práva, a
- část normativní, tj. závazky hromadné povahy týkající se všech nebo blíže neurčeného okruhu zaměstnanců, jimž z těchto závazků vyplývají vymahatelná práva, a proto je považována za pramen pracovního práva, tzn. že normativní závazky mají stejnou povahu jako závazky založené přímo zákonem.

Jedním ze základních principů kolektivního vyjednávání je, že vyjednávat lze úplně o všem. Konkrétní obsah kolektivní smlouvy pak záleží právě na návrzích smluvních stran a výsledku vyjednávání o nich. Kolektivní smlouva může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy, tj. i závazky zákonem neupravené či nepředvídané. Vždy samozřejmě při respektování pravidel pro možnost odchylování se od zákona (viz předchozí podkapitola).

Obsah kolektivní smlouvy bude vždy vycházet z možností konkrétního zaměstnavatele. Zatímco u zaměstnavatele, který je podnikatelem, budou omezujícím kritériem zpravidla jen výsledky hospodaření, u zaměstnavatele, jehož hospodaření je navázáno na veřejné rozpočty (viz § 109 odst. 3 zákoníku práce), je obsah kolektivní smlouvy touto skutečností i zákonnými omezeními (např. § 86 odst. 2, § 122 odst. 1, § 213 odst. 2 zákoníku práce) limitován.

Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouva je z povahy věci určena k tomu, aby její ujednání dopadala na celý kolektiv zaměstnanců, zákoník práce výslovně zakazuje, aby ukládala povinnosti jednotlivým, tedy individuálně určeným zaměstnancům. K ukládání povinností zaměstnancům je v souvislosti s kolektivní smlouvou obecně třeba přistupovat obezřetně. Zákon to sice výslovně nestanoví, ovšem kolektivní smlouva by neměla být považována za nástroj, jehož prostřednictvím zaměstnavatel řídí a organizuje práci, a povinnostmi zaměstnanců by se tedy zabývat neměla. Jejím obsahem by vedle závazků smluvních stran měla být zejména práva zaměstnanců, přičemž ke konkretizaci a specifikaci povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích by měly sloužit jiné nástroje, především pracovní řád.

Zákoník práce v některých případech váže určitou úpravu práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů výhradně na kolektivní smlouvu. Jedná se konkrétně o:

- stanovení délky vyrovnávacího období pro sledování průměrné týdenní pracovní doby v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby až na 52 týdnů, (v kolektivních smlouvách vyššího stupně uzavíraných pro resort zemědělství představuje toto ustanovení důležitou pravidelnou její součástí)
- stanovení délky vyrovnávacího období pro sledování nejvyššího přípustného limitu práce přesčas až na 52 týdnů,
- omezení uplatnění agenturního zaměstnání u zaměstnavatele.

Pokud zákoník práce výslovně spojuje možnost sjednání určité úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích v kolektivní smlouvě, nelze takovéto řešení upravit vnitřním předpisem zaměstnavatele, a to i když u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a kolektivní smlouvu tedy není možné uzavřít. Vnitřní předpis by byl v této části pro rozpor se zákonem neplatný.

Dále je třeba připomenout, že je-li v kolektivní smlouvě sjednána mzda zaměstnanců, má toto ujednání přednost před zákonem a prováděcím nařízením vlády, pokud jde o stanovené úrovně zaručené mzdy.

S ohledem na význam a důležitost kolektivní smlouvy jako nástroje pro dosažení a udržení sociálního smíru mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem by mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích měla být upravena právě v kolektivní smlouvě, která je na rozdíl od vnitřního předpisu výsledkem oboustranného konsenzu zaměstnavatele a odborů.

Pokud jde o smluvní závazky mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, pak tato část kolektivní smlouvy zpravidla upravuje podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele, konkretizuje povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k odborové organizaci a stanoví pravidla vzájemného jednání. Oprávnění odborové organizace vyplývají buď ze zákona, nebo z kolektivní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem, u něhož působí. Prostřednictvím smluvních závazků obsažených v kolektivní smlouvě, tj. závazků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, může být působnost odborové organizace rozšířena nad rámec zákona - mohou být sjednána další práva odborové organizace, která ze zákona nevyplývají, popř. stávající práva mohou být rozšířena, a to včetně podmínek pro výkon takovýchto práv.

Struktura kolektivní smlouvy

Jak o obsahu, tak o jeho členění rozhodují smluvní strany. Většina kolektivních smluv je členěna takto:

Úvodní ustanovení

V úvodních ustanoveních je obsažena identifikace stran (na straně zaměstnavatele jeho název nebo jméno, sídlo a identifikační číslo a jména a funkce osob, které kolektivní smlouvu podepisují, na straně odborů plný název odborové organizace či organizací, jméno a funkce osoby či osob, které kolektivní smlouvu podepisují). Vždy je třeba uvádět aktuální stav ke dni podpisu kolektivní smlouvy.

Předmět

Předmět kolektivní smlouvy je zpravidla vymezen v souladu s § 23 odst. 1 zákoníku práce tak, že kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.

Spolupráce smluvních stran

Obsah této části kolektivní smlouvy vychází z pravidla z povinností, které má zaměstnavatel vůči odborové organizaci ze zákona – povinnosti v oblasti informování odborové organizace a projednání s ní, poskytování předchozího souhlasu odborové organizace k některým opatřením zaměstnavatele, vytváření podmínek pro činnost odborové organizace, uvolňování odborových funkcionářů pro výkon jejich činnosti apod. Tyto povinnosti jsou pak různým způsobem blíže rozváděny a konkretizovány. Dále je možné v této části kolektivní smlouvy rozšířit oprávnění odborových organizací nad rámec zákona.

Časté druhy závazků v této oblasti jsou:

- o k zajištění činnosti odborové organizace (poskytnutí místnosti včetně technického vybavení pro činnost odborové organizace, způsobu úhrady nákladů na její činnost /na podkladové materiály, odborná školení a poradenství, informování zaměstnanců apod./, poskytnutí příspěvku na činnost odborové organizace, srážení členských příspěvků z mezd zaměstnanců, způsob a rozsah uvolnění odborových funkcionářů k výkonu jejich funkce apod.)
- o k realizaci práva na informace, projednání, spolurozhodování a kontroly (výčet druhů informací, které je zaměstnavatel povinen předat k informaci, projednat či předložit k předchozímu odsouhlasení odborové organizaci, forma jejich poskytnutí, lhůty, ve kterých budou tyto informace předávány, způsob a četnost výkonu kontrolních oprávnění odborové organizace, vymezení pojmu „větší počet zaměstnanců“, na který odkazuje zákoník práce, ale který není zákonem definován, postup pro informování, formy spolupráce při pluralitě odborových organizací apod.)
- o stanovující další oprávnění odborové organizace nad rámec zákona (právo kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů a způsob jeho výkonu, pravidla stanovující postup pro projednání stížností zaměstnanců na pracovišti, pojištění odborových funkcionářů při výkonu jejich funkce, způsob a četnost vyhodnocování plnění závazků z kolektivní smlouvy apod.)

Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

Do této části kolektivní smlouvy není vhodné opisovat ustanovení zákoníku práce, která tak nepřináší nic nového. V této části kolektivní smlouvy lze sjednat závazek zaměstnavatele proplácet náklady na vstupní lékařskou prohlídku (aby nemohlo být s novými zaměstnanci sjednáno něco jiného), závazek zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o nově vzniklých pracovních poměrech a případech jejich skončení. Lze smluvně omezit maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, případně počet opakování těchto pracovních poměrů, nebo naopak sjednat vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce podle § 39 odst. 4 zákoníku práce, pro které se neuplatní zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou. V souvislosti se skončením pracovního poměru lze sjednat povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnancům propuštěným z organizačních nebo zdravotních důvodů jinou vhodnou práci, blíže specifikovat proces hromadného propouštění zaměstnanců a práva hromadně propuštěných zaměstnanců, sjednat výši odstupného nad rámec zákona, případně sjednat odstupné i u jiných důvodů skončení pracovního poměru, než stanoví zákon.

Pracovní doba, doba odpočinku a pracovní režimy

Hromadná úprava pracovní doby prostřednictvím kolektivní smlouvy je jednou z nejdůležitějších částí kolektivní smlouvy. Je možné sjednat zkrácení stanovené týdenní doby pod zákonný limit bez snížení mzdy, způsob jejího rozvržení, právo odsouhlasovat konkrétní rozvržení pracovní doby pro jednotlivá pracoviště, délku období pro vyrovnání týdenní pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení, zápočet doby očisty do pracovní doby, maximální limity přesčasové práce či délku období, ve kterém se tyto limity budou uplatňovat, pravidla pro nařizování přesčasové práce, délku a četnost přestávek v práci, pravidla pro poskytování nepřetržitého odpočinku v týdnu a mezi směnami, rozsah noční práce či pracovní pohotovosti, podmínky výkonu práce v době pracovní pohotovosti, podmínky pro zavedení konta pracovní doby, způsob evidence odpracované doby, práce ve specifických pracovních režimech /práce z domova, sdílení pracovního místa zaměstnanci na částečné úvazky/ apod.

Dovolená

Standardně je sjednávána dovolená nad rámec výměry stanovené zákoníkem práce, a to jak o celé týdny, tak o kalendářní dny. Další právo na dovolenou je možné podmínit (např. odpracovanou dobou u zaměstnavatele, určitým druhem vykonávané práce). Při stanovení podmínek však musí být postupováno s hledem na rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, tzn. že podmínka, při jejímž splnění vznikne právo na dovolenou pouze určité skupině zaměstnanců, musí být objektivně odůvodnitelná. Dále je možné sjednat bližší pravidla pro vytváření rozvrhu čerpání dovolené a jeho odsouhlasování odborovou organizací, pro čerpání hromadné dovolené a konkrétní postup pro nařizování dovolené.

Pravidla pro odměňování zaměstnanců

Jednání o mzdách je stěžejní součástí kolektivního vyjednávání a mzdová oblast kolektivní smlouvy patří k těm nejdůležitějším. Cílem by mělo být, aby kolektivní smlouva obsahovala komplexní úpravu pravidel pro odměňování. Lze sjednat celý tarifní systém včetně hodnot mzdových tarifů v jednotlivých stupních a pravidla pro přiznávání konkrétního mzdového tarifu. Různým způsobem lze sjednat navýšení mezd (např. zvýšením mzdových tarifů, navýšením celkového objemu mzdových prostředků, zvýšením průměrné nominální nebo reálné mzdy, udržením reálné mzdy). Dále je možné sjednat různé mzdové formy (časovou, úkolovou nebo podílovou mzdu či jejich kombinaci) a složky mzdy (mzdový tarif, prémie, odměny, bonusy, příplatky)

včetně podmínek pro poskytování jednotlivých složek. Kromě toho může kolektivní smlouva obsahovat i úroveň minimální mzdy nad rámec pracovněprávních předpisů a konkrétní výše mzdových příplatků a odměny za pracovní pohotovost na rámec zákona. Jako výjimku z pravidla „minimaxu“ lze sjednat jinou (nižší) minimální výši příplatku za práci v noci a za práci v sobotu a v neděli. Standardně bývá sjednáván i termín, místo a způsob výplaty mzdy.

Zaměstnanost

V rámci této části lze sjednat rekvalifikační programy pro zaměstnance ohrožené propuštěním z důvodu organizačních změn, aby se mohli uplatnit na jiných pracovních místech u zaměstnavatele případně na externím trhu práce, a pravidla pro přednostní obsazování volných pracovních míst z vnitřních zdrojů. Dále lze dojednat omezení využití agenturních zaměstnanců u zaměstnavatele podle § 309 odst. 8 zákoníku práce. V rámci sladování profesního a rodinného života je možné dohodnout zvláštní podmínky pro zaměstnávání matek a zaměstnanců s povinnostmi k rodině.

Pracovní a sociální podmínky

Kolektivní smlouva může obsahovat závazky zaměstnavatele týkající se podmínek výkonu práce, jako je například vzhled, úprava a vybavení pracovišť a odpočinkových prostor, možnost stravování na pracovišti, dress code a příspěvek na ošacení. Je možné sjednat poskytnutí sociálních výpomocí v mimořádných situacích (např. dlouhodobá pracovní neschopnost, úmrtí rodinného příslušníka, řešení následků živelních pohrom), nebo bezúročných půjček.

Překážky v práci

V této části bývá obvykle rozšířen okruh překážek v práci na straně zaměstnance, při kterých je zaměstnancům poskytována náhrada mzdy nad rámec pracovněprávních předpisů (např. další volno z důvodu péče o děti, k dobrovolnické činnosti, tzv. sick days – zdravotní volno bez nutnosti prokazovat pracovní neschopnost), případně je rozšířen rozsah poskytovaného volna u stávajících překážek v práci (např. v případě svatby, narození dítěte či úmrtí rodinného příslušníka) nebo je sjednána náhrada mzdy i pro ty překážky v práci, u kterých ze zákona nepřísluší (např. pro výkon tzv. jiné odborové činnosti podle § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce).

U překážek v práci na straně zaměstnavatele (prostoje, nepříznivé povětrnostní vlivy) lze sjednat vyšší minimální výši náhrady mzdy. Dále lze sjednat výši náhrady mzdy při uplatnění tzv. částečné nezaměstnanosti podle § 209 zákoníku práce.

Péče o zaměstnance

V rámci péče o zaměstnance lze sjednat podmínky zajištění závodního stravování a poskytování příspěvku na stravování, vytvoření sociálního či obdobného fondu a podmínky pro jeho čerpání na benefity pro zaměstnance. Obvyklým ujednáním jsou příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění včetně podmínek pro jejich poskytování. Dále jsou sjednávány odměny při mimořádných životních událostech a jubileích (např. narození dítěte, odchod do důchodu, životní či pracovní výročí), příspěvky na zdravotní či lázeňskou péči a rekreace, možnost zvýhodněného odkupu majetku zaměstnavatele apod. Ujednání v této oblasti se nabízí velké množství, konkrétní závazky se budou vždy odvíjet od možností daného zaměstnavatele.

Bezpečnost práce

V této části je vhodné sjednat podrobnosti spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace v oblasti BOZP, provádění odborové kontroly nad stavem BOZP podle § 32 zákoníku práce a způsob realizace povinnosti zaměstnavatele zajistit školení v oblasti BOZP odborové organizaci podle § 108 odst. 6 zákoníku práce. Dále lze sjednat četnost a obsah školení zaměstnanců o předpisech k zajištění BOZP, závazek zaměstnavatele k úpravě pracovišť tak, aby odpovídala požadavku na bezpečnou a zdraví neohrožující práci, požadavkům na bezbariérová pracoviště, případně potřebám těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň, které kojí podle § 103 odst. 4 a 5 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že to zákon předpokládá, ale nestanoví výslovně, je vhodné sjednat závazek zaměstnavatele k vysílání zaměstnanců na pracovnělékařské prohlídky vždy v pracovní době.

Náhrady výdajů poskytované v souvislosti s výkonem práce

- o Cestovní náhrady – Zejména lze sjednat vyšší výši stravného při tuzemských a zahraničních pracovních cestách, než stanoví zákon (až do výše stravného pro zaměstnance nepodnikatelské sféry bude u zaměstnavatele – podnikatele tento náklad daňově uznatelným výdajem), konkrétní míru krácení stravného, vyšší sazbu základní náhrady za použití vlastního vozidla zaměstnance při pracovní cestě.
- o Náhrada za použití vlastního náradí – Lze sjednat právo na poskytování této náhrady a její konkrétní výši, pokud zaměstnanci používají při výkonu práce pro zaměstnavatele vlastní náradí, zařízení a předměty. Tuto náhradu lze sjednat například ve vztahu k zaměstnancům pracujícím z domova.

Závěrečná ustanovení

Obsahem této části jsou obvykle otázky účinnosti kolektivní smlouvy, možnost její změny, způsob řešení výkladových problémů, způsob seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou a způsob, jakým bude zaměstnanců zpřístupněna. Zároveň je možné sjednat nejzazší termín pro zahájení kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě na další období.

Specifika kolektivních smluv v odvětví zemědělství

České zemědělství prošlo po roce 1989 významnými změnami, v jejichž důsledku došlo k poklesu ekonomické váhy odvětví zemědělství v hospodářské struktuře ČR. Toto období bylo charakteristické změnou právních forem zemědělského podnikání v důsledku restituce půdy a zemědělského majetku, transformace kolektivních forem hospodaření a privatizace půdy a majetku ve vlastnictví státu, dále výrazným snižováním zaměstnanosti v zemědělství a stárnutím zaměstnanců. Věková struktura zaměstnanců v zemědělství je dlouhodobě nepříznivá a v současnosti představuje nejvážnější sociodemografický problém.

V neposlední řadě je pro zemědělství více než pro kterékoli jiné odvětví typická sezónnost prací, která se odráží ve specifických potřebách tohoto odvětví.

Uvedené zvláštnosti se projevují i v obsahu kolektivních smluv, zejména pokud jde o oblast mzdovou a úpravu pracovní doby.

Specifika odměňování v zemědělství

Většinu pracovních sil v zemědělství stále představují zaměstnanci, tj. námezdní pracovní síly. Mzdová úroveň je proto důležitým ukazatelem pro hodnocení sociální situace a životní úrovně zemědělců v České republice. S ohledem na význam mzdy jako odměny za vykonanou práci a zdroj obživy zaměstnanců a jejich rodin představuje sjednání podmínek odměňování nejdůležitější oblast kolektivních smluv.

Ekonomická situace v zemědělském sektoru není dlouhodobě nejlepší, čemuž odpovídá i mzdová úroveň, která zaostává za průměsem a národním hospodářstvím jako celkem. Zvýšení mzdové úrovně je přitom zřejmě nejvýznamnější podmínkou zvýšení atraktivnosti tohoto odvětví pro mladé a kvalifikované pracovníky a předpokladem zajištění průběžné obměny pracovních sil v rezortu.

Ve vývoji mezd v zemědělském resortu se projevují také specifika zemědělské výroby, zejména její závislost na klimatických podmínkách. V hospodářsky příznivých letech, v nichž bylo dosaženo nadprůměrného objemu hrubé produkce rostlinné výroby, byl zpravidla zaznamenán i příznivý vývoj mezd. Mzdový vývoj naopak v minulosti brzdily roky s významnějším výpadkem rostlinné produkce.

Při kolektivním vyjednávání o mzdách tedy musí sociální partneri na odvětvové i podnikové úrovni vždy pečlivě vážit mzdový nárůst ve vztahu k hospodářským výsledkům a nalézat oboustranně přijatelný kompromis.

Důležitost kolektivní smlouvy při tvorbě mezd je zvýrazněna mimo jiné i tím, že kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, čímž garantuje základní rovnost v odměňování, a na rozdíl od vnitřního předpisu vylučuje jednostranné snižování mzdy zaměstnavatelem a jakoukoliv jinou změnu ve sjednaném odměňování práce.

Pokud jde o konkrétní obsah mzdových ujednání, zákon umožňuje zaměstnavatelům a odborům, aby do této části kolektivní smlouvy zařadili veškerá mzdová plnění, u kterých zákoník práce uvádí nejmenší míru práva zaměstnance (zpravidla použitím slov „nejméně“ nebo „alespoň“), tzn. v souladu se zásadou minimaxu lze tato práva upravit pro zaměstnance pouze výhodněji. Dále v souladu se zásadou, že dovoleno je vše, co není zakázáno, může kolektivní smlouva obsahovat i nová mzdová plnění, která zákon vůbec neupravuje (např. nové druhy příplatků, bonusy, prémie apod.).

Kolektivní smlouva vyššího stupně v odvětví zemědělství má zásadní vliv na dojednání pracovních a mzdových podmínek v podnikových kolektivních smlouvách. Průzkumy z předchozích let ukazují, že ve zhruba 50 % zemědělských firem je realizován nárůst mzdových tarifů pouze na úrovni, která byla dojednána v kolektivní smlouvě vyššího stupně. V dalších cca polovině firem je mzdový nárůst o něco vyšší než zaručuje KSVS. Podobný podíl byl zaznamenán i u sazeb mzdových příplatků.

Podnikové kolektivní smlouvy v zemědělských organizacích tak mají v kolektivních smlouvách vyššího stupně solidní základnu pro vyjednávání úrovně mezd pro zaměstnance všech zemědělských subjektů sdružených jak v Zemědělském svazu ČR, tak v Českomoravském svazu zemědělských podnikatelů. Vzhledem k tomu, že pro všechny tyto podniky je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, musí závazky v ní obsažené respektovat a úroveň mzdových tarifů nemůže být v žádném z nich nižší než v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

Přes snahu zajistit prostřednictvím kolektivní smlouvy vyššího stupně pro zaměstnance v zemědělství lepší mzdové ohodnocení, stále zůstává úroveň mezd v tomto resortu velmi nízká, a to jak ve srovnání s ostatními odvětvími národního hospodářství, tak rovněž v porovnání s úrovní mezd pracovníků v zemědělství v jiných členských státech EU. V souvislosti s nízkou a dále zaostávající úrovní mezd v resortu zemědělství se prohloubil handicap zemědělských podniků na trhu práce, a to i za situace, kdy se obecně zvýšila nabídka volné pracovní síly. Problém s nízkou mzdovou úrovní přetrvává již řadu let a je jedním z faktorů, které činí práci v zemědělství neatraktivní a má za následek úbytek mladých a kvalifikovaných pracovních sil. Právě zvýšení atraktivnosti tohoto sektoru ve mzdové oblasti pro mladé a kvalifikované pracovníky zůstává jedním z nejdůležitějších předpokladů pro zajištění průběžné obměny pracovních sil v odvětví, a tím i předpokladem pro udržení funkčnosti a konkurenceschopnosti českého zemědělství.

Specifikem odměňování zemědělských zaměstnanců je časté využívání tzv. naturální mzdy. Naturální mzda je plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnanci za práci ve formě například výrobků, služeb či jiných věcných plnění. Zákonná úprava poskytuje zaměstnanci nezbytnou ochranu před tím, aby mu zaměstnavatel mohl vnucovat odměňování za práci v této formě, která by nesloužila k uspokojování oprávněných potřeb zaměstnance. S poskytováním naturální mzdy musí každý zaměstnanec souhlasit individuálně. V kolektivní smlouvě lze však sjednat podmínky použití naturální mzdy, a to tak, že hranice mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit v penězích bude vyšší než hranice stanovená zákonem, případně lze sjednat, že naturální mzda nebude používána vůbec.

Specifika pracovní doby v zemědělství

V zemědělství nadále přetrvává nejdelší pracovní doba ve srovnání s ostatními resorty. Je to dáno zejména specifickými potřebami zemědělské výroby a sezónním charakterem prací. Dlouhá pracovní doba může odrazovat mnohé potenciální zájemce o práci v zemědělství, a to zejména mladé lidi. Navíc při porovnání hodinových mezd v zemědělství a jiných odvětvích by se dosáhlo ještě větších rozdílů v odměňování než v případě mezd měsíčních.

Rozvržení pracovní doby má obecně velký význam, protože prostřednictvím něj je dáno rozložení práce a volného času v rámci dne, týdne a roku. Účelné rozvržení pracovní doby umožňuje zaměstnavateli efektivní organizaci práce a využití pracovní síly a základních prostředků při současném zajištění dobrých pracovních podmínek včetně zajištění bezpečnosti práce. Zaměstnanci pak umožňuje sladění pracovního a rodinného života. V zemědělství je zapotřebí tyto požadavky ještě navíc sladit s ročními obdobími, tj. s výkyvy v množství práce v průběhu roku, což je nezbytnost zejména v rostlinné výrobě. V živočišné výrobě je pak zapotřebí brát v úvahu potřeby zvířat a nezbytnou péči o ně se všemi aspekty s ní spojenými.

Protože při rozvrhování pracovní doby je nutné přihlížet k celé řadě činitelů, jako je přetržitost a nepřetržitost práce, technologie výroby, potřebnost výroby a služeb, dosažitelnost vstupů pro výrobní a pracovní proces, podmínky dopravy apod., nelze rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů stanovit centrálně pro všechny zaměstnavatele a všechna pracoviště v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Z těchto důvodů je úprava rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů ponechána na podnikové úrovni, kde může být obsažena ve vnitřním předpise, nebo (a to především) v kolektivní smlouvě. Základní pravidla jsou přitom stanovena zákoníkem práce.

Rozvržení pracovní doby může být buď rovnoměrné (na každý týden je rozvrhován stejný počet hodin), nebo nerovnoměrné (na každý týden je rozvrhován jiný počet hodin), a vždy bude hrát ještě roli, zda jde o přetržitý nebo nepřetržitý výrobní proces. Nepřetržitý výrobní proces probíhá celých 24 hodin (ve dne i v noci), ve všech sedmi dnech v týdnu a po celý rok (s výjimkou technických, technologických odstávek výrobního zařízení). Všechny ostatní výrobní procesy, které nesplňují tyto podmínky, jsou přetržitým výrobním procesem. A to je v zemědělství převažující typ výrobního procesu.

V zemědělství je nejvíce využíván dvousměnný pracovní režim, a to hlavně v živočišné výrobě u chovu zvířat, případně v některých přidružených výrobcích. Z hlediska charakteru činnosti zaměstnavatelů v zemědělství není většinou použito rovnoměrného rozvržení pracovní doby praktické z důvodu závislosti na ročních obdobích a úkolech zaměstnavatele. Například rostlinná výroba je vyloženě závislá na ročních obdobích, tj. v zimě je minimálně náročná na potřebu práce, avšak v letních měsících (také pozdní jaro a začátek podzimu podle pěstovaných plodin) je potřeba práce maximální. V zemědělství je proto nejčastěji pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.

V průběhu vyrovnávacího období, které slouží k vyrovnání průměrné týdenní pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení, je přitom možné sjednat či stanovit i různé délky směn. Podle zákoníku práce může být vyrovnávací období u zaměstnavatele, kde nepůsobí odbory, nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze kolektivní smlouva může vyrovnávací období prodloužit až na 52 týdnů. Kolektivní smlouva vyššího stupně pro oblast zemědělství standardně obsahuje ujednání o tom, že vyrovnávací období se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Variabilita forem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je poměrně značná. Nejčastěji uplatňovaným typem pracovní doby v zemědělství je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v průběhu sezóny či celého roku, přičemž v období zvýšené potřeby práce se směna pohybuje v rozmezí 9 až 10 hodin a v období snížené potřeby práce v rozmezí 6 až 7 hodin.

V kolektivní smlouvě vyššího stupně bývá standardně rovněž dojednáno pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby období s nižší potřebou práce v rostlinné výrobě od 1. prosince do 29. února následujícího roku. Současně bývá ale dána možnost podnikovým kolektivním smlouvám, příp. vnitřnímu předpisu, toto období prodloužit.

S nerovnoměrným rozvržením pracovní doby v důsledku sezónnosti v zemědělství souvisí také pro tento resort zákonem garantovaná výjimka ze základního vymezení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Zaměstnanci staršímu 18 let, který vykonává sezónní práce v zemědělství, může být nepřetržitý denní odpočinek zkrácen až na 8 hodin, avšak nahrazení zkrácené doby odpočinku nemusí následovat bezprostředně po další směně zaměstnance jako v jiných případech, ale v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu může být na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo po dohodě se zaměstnancem vyrovnán až po třech týdnech, přičemž celkový rozsah odpočinku má být v rozsahu alespoň 105 hodin. Při sezónních pracích může být týdenní odpočinek vyrovnán až za 6 týdnů, kdy má být odpočinek poskytnut v délce alespoň 210 hodin. Pokud je tato možnost vyrovnání týdenního odpočinku v delším období sjednána, zůstává v daném období jediným limitem minimální denní odpočinek v rozsahu 11 resp. 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Tato možnost prodlouženého vyrovnání týdenního odpočinku bývá standardně ujednána v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

Z průzkumu rozvržení pracovní doby v zemědělských podnicích vyplývá toto nejčastější nerovnoměrné rozvržení pracovní doby:

- v rostlinné výrobě:
 - v měsících duben – říjen = 9 hodin
 - v měsících listopad – duben = 7 hodin
- v živočišné výrobě:
 - pondělí – pátek každý týden = 6 hodin
 - sobota – neděle při střídání směn = 9 hodin

S tímto rozvržením pracovní doby obecně zaměstnanci nemají problém, zejména pokud bydlí v blízkosti pracoviště. Na druhou stranu ale u zaměstnanců pracujících v tomto systému rozvržení pracovní doby častěji dochází k fluktuaci, což svědčí o náročnosti práce v tomto odvětví, která není dostatečně oceněná.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba je a bude neodmyslitelnou součástí organizace práce v zemědělském sektoru, a v rostlinné výrobě obzvláště. Zabezpečení nároků na nápor práce v sezónním období tímto typem rozvržení pracovní doby se celkem osvědčilo, což v praxi potvrzují jak názory zaměstnavatelů tak zástupců zaměstnanců, a to i přes určité negativní průvodní jevy pro zaměstnance (období sezónní špičky vyžaduje práci přesčas či více směn v průběhu týdne, obtížná slučitelnost pracovního a rodinného života zaměstnanců). Na druhé straně ale v českých podmínkách pomáhá nerovnoměrně rozvržená pracovní doba zemědělským podnikům udržet pracovní místa po celý rok a vyhnout se tak opakujícímu se propouštění zaměstnanců a jejich opětovnému přijímání na počátku sezóny.

Problém pouze může při tomto typu rozvržení pracovní doby nastat v dodržování některých zákonných ustanovení týkajících se například maximální délky směny, práce přesčas či dob odpočinku. V této souvislosti proto sehrávají důležitou roli odbory, a to prostřednictvím sjednání podmínek rozvržení pracovní doby v kolektivních smlouvách a dohledem nad dodržováním stanovených pravidel.

Zkoumání obsahu kolektivních smluv prostřednictvím Informačního systému o pracovních podmínkách

Informační systém o pracovních podmínkách (ISPP) je pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách na příslušný rok. Šetření provádí v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí společnost TREXIMA, spol. s r.o., pravidelně již od roku 1993. Účelem tohoto šetření je mapovat a analyzovat kolektivní vyjednávání v České republice. Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

V rámci šetření jsou analyzovány i kolektivní smlouvy konkrétních zemědělských podniků, takže výsledky poskytují relevantní přehled o rozsahu a podobě hlavních ujednání těchto kolektivních smluv a zároveň přehled o výsledcích kolektivního vyjednávání v zemědělství v porovnání s jinými odvětvími.

Šetření se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblasti:

- mezd a tarifů
- odměňování zaměstnanců
- pracovních a životních výročí
- pracovní doby a dovolené, změn pracovního poměru
- pracovních podmínek zaměstnanců, benefitů
- příplatků a dalších složek mzdy
- spolupráce smluvních stran
- zaměstnanosti, odborného rozvoje zaměstnanců, rovného zacházení, BOZP a rámcové dohody evropských sociálních partnerů

Výsledkové publikace a podrobnější informace poskytuje portál www.kolektivnismlouvy.cz.

EKONOMICKÉ SOUVISLOSTI KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Kolektivní vyjednávání se uskutečňuje v tržně ekonomickém prostředí, a proto pro kolektivní vyjednávání je vedle právního rámce také velmi důležitý rámec ekonomický. Cílem kolektivního vyjednávání je vytvořit takovou dohodu, která bude přijatelná pro všechny strany a nebude představovat zárodek budoucího konfliktu. V této souvislosti je třeba si uvědomit, že zaměstnavatel může nabídnout a v konečné fázi také akceptovat jen takovou část požadavků zaměstnanců, která nepovede ke snížení jeho konkurenceschopnosti. Tedy jednoduše řečeno může nabídnout jen to, co může postrádat. A také zaměstnanec by měl mít alespoň rámcovou představu, co může po zaměstnavateli požadovat, aby se nakonec nerealizovatelnými požadavky nepřipravil o zaměstnavatele a tedy o práci. Je třeba brát v úvahu skutečnost, že zaměstnavatel je při vyjednávání limitován trhem, vlastní ekonomickou stabilitou a v neposlední řadě i daňovou problematikou.

Je třeba přiznat, že kolektivní vyjednávání je složitý proces, při kterém se hledají průsečíky mezi názory zaměstnavatelů a zaměstnanců (zastoupených odborovou organizací) ohledně nastavení mzdových a ostatních práv zaměstnanců, včetně práv a povinností účastníků kolektivní smlouvy, na určité časové období. A to ať kolektivní vyjednávání probíhá mezi svazem zaměstnavatelů a odborovým svazem nebo zaměstnavatelem a odborovou organizací určitého podniku. Vždy je nezbytné nejdříve zhodnotit situaci a zjistit, v jaké kondici se dané odvětví či podnik nachází.

Celková kondice ekonomiky

Pokud vývoj ekonomiky státu je příznivý, ekonomika roste, mohou odbory při kolektivním vyjednávání požadovat rychlejší růst mezd a zlepšení dalších vyjednávaných podmínek. Za dobrého stavu ekonomiky bude snadnější zaměstnavatele přesvědčit o oprávněnosti a možnosti splnění požadavků zaměstnanců. Pokud však bude ekonomika v recesi, bude zasažena ekonomickou krizí, jak jsme tomu byli svědky v minulých letech, pak vyjednávací pozice bude nelehká a požadavky zaměstnanců budou muset vycházet z daného stavu jak celkové ekonomické situace, tak ze situace, v jaké se nachází konkrétní zaměstnavatel. Případně v jaké kondici se v daném období nachází dané odvětví.

Proto bude zapotřebí před zahájením kolektivního vyjednávání zjistit si údaje o stavu ekonomiky jak daného odvětví, tak o pozici svého zaměstnavatele. K tomu nám může posloužit zejména internet, kde z webových stránek ať již Českého statistického úřadu, webových stránek příslušného ministerstva (např. Ministerstvo zemědělství vydává každoročně „Zprávu o stavu zemědělství“ za daný rok), případně od samotného zaměstnavatele, který má zákonem danou povinnost o vývoji své ekonomiky odbory informovat.

Inflace

Při kolektivním vyjednávání zejména o úrovni mezd je často jako argument používán údaj o úrovni inflace. Jde o míru inflace, která znamená růst průměrné cenové hladiny v procentech, a to spotřebitelských cen zboží a služeb. Rostou-li ceny zboží a služeb, klesá kupní síla zaměstnanců. Proto při kolektivním vyjednávání o výši mzdy budou požadavky formulovány tak, aby nárůst nominálních mezd byl minimálně takový, aby nedocházelo k poklesu reálné mzdy.

K získání údajů o úrovni inflace nám opět poslouží webové stránky Českého statistického úřadu.

Zaměstnanost a nezaměstnanost

Při kolektivním vyjednávání i tento faktor může sehrát svoji roli. Bude-li v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti, bude dohoda o růstu mezd a případně i zlepšení ostatních podmínek zaměstnanců snazší. V případě vysoké nezaměstnanosti mohou zaměstnavatelé tento stav zneužít jako argument pro neochotu přistoupit na požadavky zaměstnanců. Kromě celkové míry nezaměstnanosti je však při vyjednávání zapotřebí vzít v úvahu, jaká je nezaměstnanost v regionu, ve kterém má daný zaměstnavatel sídlo a také jaká je nezaměstnanost v profesích, které u zaměstnavatele převažují.

Data o vývoji nezaměstnanosti pravidelně zveřejňuje jak Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách, tak také Český statistický úřad na svém webu.

Průměrná mzda

Také údaj o průměrné mzdě bývá často používán jako argument při vyjednávání o mzdách. Zejména na odvětvové úrovni je používáno srovnání průměrné mzdy v národním hospodářství s průměrnou mzdou v daném odvětví a jejich vývoj. Např. v resortu zemědělství dlouholeté zaostávání průměrné mzdy za celkovou průměrnou mzdou, příp. průměrnou mzdou v podnikatelské sféře, je motivem pro snahu o vyšší nárůst mezd v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

Údaje o průměrné mzdě zveřejňuje pravidelně čtvrtletně Český statistický úřad opět na svých webových stránkách.

Situace konkrétního podniku

Kromě znalosti výše uvedených ekonomických faktorů, které mohou kolektivní vyjednávání ovlivňovat, je při kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni nezbytná znalost konkrétní situace daného podniku. Ekonomická situace podniku se může od ekonomiky jako celku nebo postavení daného odvětví lišit. Může být na tom lépe či hůře. Nemusí být vyloučeno, že když ekonomice jako celku se nedaří, tak přesto je situace daného podniku dobrá. V takovém případě může vést kolektivní vyjednávání k pozitivním výsledkům.

Ovšem zhodnocení situace konkrétního podniku není jednoduché. Je zapotřebí zorientovat se v celé řadě ukazatelů. Pomoci nám v tom můžou souhrnné výkazy podniku, zejména Rozvaha a výkaz zisků a ztrát (výsledovka).

Je tedy zřejmé, že ekonomický rámec představuje faktor, nebo souhrn faktorů, které kolektivní vyjednávání velmi ovlivňují a také limitují. V podstatě celá problematika kolektivního vyjednávání se týká požadavku zaměstnanců na poskytnutí plnění ze strany zaměstnavatele a opačně zaměstnavatel se snaží vydat co nejméně nákladů pro tuto oblast, protože tím by byl jeho zisk nižší. Proto znalost všech potřebných ekonomických údajů je pro argumentaci objektivnosti požadavků zaměstnanců velmi důležitá.

STRATEGIE A TAKTIKA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Každé jednání, tedy i kolektivní vyjednávání, probíhá v určitých fázích. K nim patří především příprava vyjednávání, vlastní vyjednávání a závěr vyjednávání.

Příprava kolektivního vyjednávání

Příprava kolektivního vyjednávání je velmi důležitá a může ovlivnit celý průběh i výsledek vyjednávání. Ti, co budou vyjednávat, v našem případě zástupci odborové organizace, protože předpokládáme, že návrh kolektivní smlouvy předložila odborová organizace, měli by vzít v úvahu všechny možné eventuality, které v průběhu samotného jednání mohou nastat. Je třeba také zvážit vhodný čas a prostředí, ve kterém bude vyjednávání probíhat. A zvolit si strategii vyjednávání, tzn. zda by vyjednávání měl mít konfrontační charakter, nebo spíše kompromisní. Přednost bychom měli dát druhému způsobu, tzn. snažit se o nalezení co nejlepšího řešení pro obě strany, vysvětlit své názory, vyslechnout názory druhé strany a snažit se dojít k dohodě, případně kompromisu. I když samozřejmě vždy bude záležet na přístupu druhé strany v procesu vyjednávání, na tom, jakou strategii zvolí ona.

Příprava kolektivního vyjednávání by měla být rozdělena do dvou úseků, a to na přípravu obsahu kolektivní smlouvy a na přípravu samotného procesu vyjednávání.

Příprava obsahu kolektivní smlouvy

Odborová organizace by se měla především zamyslet nad tím, čeho chce dosáhnout, s jakými požadavky půjde na kolektivní vyjednávání, a ty zakomponovat do návrhu kolektivní smlouvy. Tzn. stanovit si cíl nebo cíle. Z nich vycházející požadavky pak mít podložené argumenty, které budou ale vycházet ze znalostí o možnostech zaměstnavatele. Současně je však vhodné připravit se na případné kompromisy, ústupky a dopředu se dohodnout na nejzazších možných mezích těchto ústupků.

Pak na základě této analýzy vypracovat návrh kolektivní smlouvy a ten předat zaměstnavateli. V případě nesouhlasných vyjádření zaměstnavatele, který předá odborové organizaci svůj protinávrh kolektivní smlouvy, je třeba mít jasno v tom, v čem nelze zaměstnavateli ustoupit a v čem je možné jít na kompromis.

Příprava procesu kolektivního vyjednávání

Příprava samotného procesu kolektivního vyjednávání je také velmi důležitá. Měla by obsahovat získání informací o sociálním partnerovi, stanovit si priority v tom, o čem budeme jednat, opět počítat s možnými kompromisy a jejich mírou, být si vědom svých možností, určit vhodný čas a místo, určit vyjednávací tým a zvolit si hlavního mluvčího.

Proces kolektivního vyjednávání

V první fázi procesu kolektivního vyjednávání, kterým je zahájení, je velmi důležité navázání kontaktu. Následovat by mělo vzájemné představení se, dohoda o předmětu vyjednávání, o pořadu jednotlivých bodů a o formálních a procedurálních pravidlech. Už samotné zahájení kolektivního vyjednávání by mělo navodit pozitivní atmosféru celého procesu vyjednávání.

V průběhu kolektivního vyjednávání by měl odborový vyjednávací tým předložit své návrhy, podložit je argumenty, uvést fakta. V případě protiargumentů zaměstnavatele být na ně připraven, zvládnout jeho námitky a posoudit alternativy řešení.

V této fázi dochází na vyjednávací taktiky.

Z teoretického hlediska je taktika součástí celé strategie realizace vyjednávání a představuje určité manévry, které umožní dosažení cíle. Jinak řečeno, taktika představuje to, co vyjednávač využívá v situaci, kdy je zapotřebí „smlouvat“.

Taktik vyjednávání, a to jakéhokoliv, nejenom kolektivního vyjednávání, může být několik:

- tzv. agresivní taktika, kdy vyjednávací tým se snaží s pomocí argumentace protistranu přesvědčit o vlastní pravdě. Součástí této taktiky bývá převzetí iniciativy a kontroly nad vyjednáváním;
- tzv. naslouchávací taktika, kdy vyjednávací tým naslouchá argumentům druhé strany, pečlivě je porovnává se svými argumenty a snaží se analyzovat úmysl protistrany. Touto taktikou je možné přimět protistranu k větší „spolupráci“ při vyjednávání;
- tzv. taktika neústupnosti, kdy vyjednávací tým odolává všem snahám o změnu. Tuto taktiku volí vyjednávači tehdy, kdy si potřebují něco promyslet a snaží se získat čas. U protistrany, tedy u zaměstnavatele, tato taktika může znamenat snahu odborový vyjednávací tým znervóznit.
- tzv. úhybná taktika, kdy se vyjednávací tým rozhodl vyhnout se problému, obejít ho. Tato taktika se používá v situacích, kdy není správný čas, tedy správné rozpoložení druhé strany, neboli správné klima na řešení problému.

V odborné literatuře bychom našli mnohem více vyjednávacích taktik, ale pro naše účely jsou tyto příklady dostačující. Každá z uvedených taktik má své pozitivní stránky, ale i negativní, a bude záležet na schopnostech, ale také na přípravě odborového vyjednávacího týmu jak je dokáže vhodným způsobem využít. Při vol-

bě taktiky vyjednávání nemalou roli bude také hrát přístup zaměstnavatele a jakou taktiku zvolí on.

Výsledný efekt kolektivního vyjednávání v nemalém měřítku záleží také na vyjednávacích dovednostech. Ovšem to bychom se dostali k samostatné disciplíně, kterou je umění komunikace. Pro tento účel postačí uvést příklady některých vyjednávacích dovedností:

- používání otázek, na které nemůže protistrana odpovědět pouze ano nebo ne. Tímto způsobem je možné získat více informací od druhé strany, lépe objasnit její postoje;
- vyjádřit vlastními slovy to, co řekne druhá strana. Takto je možné ověřit si, zda jsem druhé straně porozuměl;
- v průběhu vyjednávání provést shrnutí jeho dosavadního výsledku, což umožňuje v dalším průběhu vyjednávání vycházet z již dosažených dohod;
- zkusit zveličit dopady argumentů druhé strany. Tím je možné zabránit druhé straně zaujmout extrémní stanovisko;
- poskytnout druhé straně velké množství informací nebo klást velké množství otázek. Druhá strana tak musí informace zvážít, rozhodnout se a může se tak ocitnout v nevýhodné situaci.

Ovšem vždy záleží především na osobních schopnostech těch, kteří budou ve vyjednávacím týmu, jak budou schopni použít vhodnou vyjednávací taktiku, jaké budou mít vyjednávací dovednosti a také jakou metodu vyjednávání zvolí.

A na závěr této fáze kolektivního vyjednávání jsme se ještě dostali k vyjednávacím metodám.

Odborná literatura uvádí jako základní následující tři metody:

- 1) tvrdou metodu, pro kterou je charakteristické agresivní a tvrdé vyjednávání. Vyjednávač, který ji použije, se snaží především dát najevo svoji autoritu a dominanci, pokouší se vést jednání z pozice moci. Takto vedené vyjednávání může vést k narušení vztahů mezi oběma partnery kolektivního vyjednávání.
- 2) měkkou metodu, která je opakem tvrdé metody. Vyjednávač používající tuto metodu není ve své argumentaci agresivní, snaží se porozumět cílům druhé strany. Ovšem takové jednání může být značně dlouhé a s nejistými výsledky.
- 3) kombinace obou metod, kdy vhodné střídání metod může využít předností obou metod bez negativních dopadů.

Pro kolektivní vyjednávání bude určitě nejvhodnější poslední příklad uvedených metod. A také bývá zkušenými vyjednávacími týmy nejčastěji používán. Tzn. nejdříve nastolit vysoké požadavky, uvést množství objektivních a důrazných argumentů a v případě nutnosti postupně vycházet vstříc určitým požadavkům a zdůvodněním druhé strany, aniž bychom však zásadně ustoupili ze svých cílů.

Závěr kolektivního vyjednávání

Závěrem kolektivního vyjednávání je jeho výsledek, tj. dohoda na určitém obsahu kolektivní smlouvy. V tom lepším případě to bude kolektivní smlouva, se kterou budou spokojeny obě strany, v jiném, ovšem ještě stále příznivém, je kolektivní smlouva jako konsensus, kdy bylo zapotřebí z některých požadavků ustoupit, ale ne pod přijatelnou mez.

Může samozřejmě také dojít k tomu, že se obě strany nedohodnou a ze svých požadavků a představ neustoupí. Pak kolektivní smlouva uzavřena nebude a sociální partneři se mohou dohodnout na požádání o určení zprostředkovatele v kolektivním vyjednávání. Anebo také, nepůjde-li o nepřekonatelné rozpory a o výrazný nezáměr jedné strany vůbec o celé kolektivní vyjednávání, může pomoci dát si oddechový čas a vrátit se ke kolektivnímu vyjednávání až za nějakou dobu.

To byl také případ Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR a Zemědělského svazu ČR. Oba sociální partneři měli zájem uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně, jako ostatně už třináctým rokem, ale nemohli se shodnout na úrovni jednoho jediného bodu kolektivní smlouvy. Po uplynutí nějaké doby byla nakonec kolektivní smlouva vyššího stupně podepsána ke spokojenosti obou stran.

„Desatero kolektivního vyjednávání“

zpracovaný v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství“, registrační číslo: CZ.1.04/1.1.01/89.00010, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

