



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Analýza bariér v kolektivním vyjednávání v sektoru veřejných služeb

(Právní analýza zákona o kolektivním vyjednávání a  
souvisejících zákonů)

**Registrační číslo projektu:** CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010197

**Název projektu:** Společným postupem sociálních partnerů k řešení  
klíčových témat v odvětvích 2019–2022

**Aktivita:** 07-A BARIÉRY V KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ V SEKTORU  
VEŘEJNÝCH SLUŽEB

# 1 OBSAH

1	OBSAH .....	2
2	ÚVOD .....	5
3	ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V ČESKÉM PRÁVNÍM ŘÁDU .....	8
3.1	ÚSTAVNÍ POŘÁDEK - LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD .....	8
3.2	ZÁKONNÁ ÚROVEŇ .....	9
3.2.1	<i>Zákon o kolektivním vyjednávání</i> .....	9
3.2.2	<i>Zákoník Práce</i> .....	10
3.2.3	<i>Zákon o státní službě</i> .....	13
3.2.4	<i>Zákon o úřednicích územních samosprávných celků</i> .....	14
3.3	EVROPSKÉ PRÁVO .....	14
3.4	MEZINÁRODNÍ PRÁVO .....	15
3.5	SHRNUTÍ PRÁVNÍHO RÁMCE .....	17
4	SOUČASNÁ SITUACE V ČESKÉ REPUBLICE .....	19
5	HLAVNÍ POJMY V KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ .....	20
5.1	SUBJEKTY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ .....	20
5.1.1	<i>Odborové organizace</i> .....	20
5.1.2	<i>Zaměstnanci</i> .....	22
5.1.3	<i>Rada zaměstnanců</i> .....	22
5.1.4	<i>Zaměstnavatelé</i> .....	23
5.2	KOLEKTIVNÍ SMLOUVY .....	23

5.2.1	Podnikové kolektivní smlouvy .....	24
5.2.2	Kolektivní smlouvy vyššího stupně .....	24
5.2.3	Obsah kolektivní smlouvy .....	26
5.2.4	Platnost kolektivní smlouvy .....	29
5.2.5	Účinnost kolektivní smlouvy .....	30
5.2.6	Závaznost kolektivní smlouvy .....	30
<b>6</b>	<b>PROCES KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ .....</b>	<b>32</b>
6.1	ZAHÁJENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ .....	33
6.2	UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY .....	34
6.3	SPOR O UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY .....	35
6.3.1	Řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem .....	35
6.3.2	Stávka .....	36
6.3.3	Výluka .....	37
6.3.4	Rozšíření působnosti kolektivní smlouvy .....	38
<b>7</b>	<b>KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VE VEŘEJNÉM SEKTORU A JEHO PŘEKÁŽKY .....</b>	<b>40</b>
7.1	PŘEKÁŽKY A VÝZVY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ .....	40
7.1.1	Postavení zaměstnavatele .....	40
7.1.2	Legislativa a její interpretace .....	41
7.1.3	Sociální dialog a postavení odborů .....	43
7.2	ORGANIZACE, KTERÉ JSOU ZŘÍZENY ZA ÚČELEM ZABEZPEČENÍ VEŘEJNÉHO ZÁJMU STÁTU .....	43
7.3	ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ .....	44

7.3.1	<i>Kolektivní vyjednávání v oblasti sociálních služeb</i> .....	44
7.3.2	<i>Kolektivní vyjednávání v oblasti zdravotnictví</i> .....	46
7.3.3	<i>Kolektivní vyjednávání v oblasti kultury</i> .....	47
7.3.4	<i>Kolektivní vyjednávání v oblasti školství</i> .....	48
<b>8</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>49</b>
	<i>Použité zdroje</i> .....	50

## 2 Úvod

Cílem této analýzy je popsat, jakým způsobem a na jakých právních základech funguje kolektivní vyjednávání v České republice a také nastínit, jaké přináší tento systém v současné době překážky.

Popis **právního rámce** je důležitý nejen pro pochopení postavení kolektivního vyjednávání v naší společnosti, ale také pro správné vnímání stanovených postupů pro kolektivní vyjednávání a pro porozumění rolí jednotlivých aktérů včetně práv a povinností, které vůči sobě navzájem mají. V právní úpravě také nalzáme samotnou definici kolektivního vyjednávání.

V druhé části se pak analýza zaměřuje na konkrétní **parametry kolektivního vyjednávání v současné době v ČR a na proces kolektivního vyjednávání**, tak jak vyplývá z analyzované právní úpravy.

Ve třetí části se pak zaměříme na **specifika kolektivního vyjednávání ve státní správě**, konkrétně pak na právní úpravu v této oblasti.

Současná společnost možná více než dříve **hledá cesty, jak zachovat sociální smír**. Na úrovni Evropské unie jsou s tímto účelem zřízeny fondy, které financují programy realizující opatření pro zachování tohoto sociálního smíru. Jsou to například. Smyslem kolektivního vyjednávání je v tomto kontextu zachování sociálního smíru prostřednictvím hledání společných zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Cílem tohoto snažení pak je **domluvit konkrétní opatření a ty písemně zpracovat do kolektivní smlouvy**. Kolektivní vyjednávání je tedy nepochybně formou sociálního dialogu, který je způsobilý ovlivnit vztahy nejen na pracovišti, ale v celých odvětvích nebo profesích, potažmo v celé společnosti.

Současným trendem v kolektivním vyjednávání je **posun k sociálnímu partnerství**, kdy nejčastějším obsahem kolektivní smlouvy je úprava mzdových a jiných pracovně právních podmínek pro zaměstnance. Vedle kolektivního vyjednávání náš právní řád pro sociální dialog vidí i další úkoly. Jsou to především **konzultační a informační role odborových organizací** či jiných úrovní zastoupení zaměstnanců

vůči zaměstnavateli. Pokud dojde k uzavření kolektivní smlouvy, vzniká tím právně závazný dokument, který se za splnění určitých podmínek stává nepochybně i pramenem práva.

Mimo právní rámec kolektivního vyjednávání a kolektivních pracovních vztahů existuje v praxi celý **komplex zákonem podrobně neupravených vztahů, které také zahrnujeme pod pojem sociálního dialogu**. Do tohoto okruhu patří mimo jiné jednání **tripartity**. Jedná se o společný orgán představitelů vlády, zaměstnavatelů a odborů. Předmětem jednání Tripartity jsou nejdůležitější předpisy, které ovlivňují podnikání a zaměstnanost. V České republice je tripartita nazývána **Radou hospodářské a sociální dohody**. Systém tripartit vychází z činnosti Mezinárodní organizace práce, která funguje na tripartitním principu.

Na této platformě se vyjednávají zásadní otázky vývoje agendy vlády s cílem zajistit sociální smír a **nalézt taková řešení, která budou ve prospěch co největší části společnosti**. Tripartita je také prostor, kde se projednávají změny pracovních právních předpisů ve vztahu k platům, a tak může mít přímý vliv na podmínky, za kterých vykonávají svou práci zaměstnanci ve veřejné správě.

V ČR Rada hospodářské a sociální dohody České republiky působí dle schváleného statutu. Jedná se o společný **dobrovolný, dohodovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů** pro tripartitní vyjednávání, se sídlem na Úřadu vlády ČR, s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.

Počátky Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (vznikla v roce 1990 jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli) jsou spojeny s činností odborů a zaměstnavatelů, jako důležitých sociálních partnerů vlády. Z jejich podnětů došlo k opětovnému zařazení hospodářské problematiky do oblasti společného zájmu v dohodovacím a iniciativním procesu. **Od roku 1999 tripartita hraje stále významnější roli a v současnosti patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR.**

Cílem činnosti Rady hospodářské a sociální dohody České republiky je, vzájemně respektovanou **formou dialogu, udržet i do budoucna sociální smír**, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. Významnou prioritou je **zvýšení účinnosti sociálního dialogu v politickém systému**, zkvalitnění reprezentativnosti sociálního dialogu při včleňování dalších vlivných skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů do sociálního dialogu na nejvyšší úrovni a tím soustavně zabezpečovat soulad pravidel jednání orgánů této tripartity s praxí.

Plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, nejvyššího orgánu tripartity, tvoří předseda vlády ČR a **7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů**. Vládní strana má v současnosti následující zastoupení: předseda vlády, ministři financí, práce a sociálních věcí, pro místní rozvoj, průmyslu a obchodu, dopravy a zemědělství. Sociálními partnery vlády v současné době jsou:

- ✓ **za odbory:** Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů,
- ✓ **za zaměstnavatele:** Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

### 3 Úprava kolektivního vyjednávání v českém právním řádu

Normy, které upravují kolektivní vyjednávání lze hledat jak ve vnitrostátním, tak mezinárodním právu a v neposlední řadě je tu právo Evropské unie, které je Česká republika členem. Pro účely této studie se zaměříme především na vnitrostátní úpravu se stručným exkurzem do evropského a mezinárodního práva.

#### 3.1 Ústavní pořádek - Listina základních práv a svobod

I když v České republice existují speciální právní předpisy, upravující kolektivní vyjednávání, je nutné nejprve zaměřit pozornost na zakotvení této speciální úpravy v ústavním pořádku České republiky. Základ pro kolektivní vyjednávání lze totiž hledat již v **Listině základních práv a svobod**, konkrétně Hlava čtvrtá (Hospodářská, sociální a kulturní práva). Zde v **článku 27 je zaručeno právo svobodně se sdružovat**. I když toto právo je v ústavě pojato významně šířeji, je nepochybné, že právo sdružovat se za účelem vedení sociálního dialogu sem patří. Jedná se o tzv. koaliční svobodu, kdy koalicemi jsou sdružení zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů, jejichž cílem je obhajoba a podpora zájmů jejich členů. Kolektivní vyjednávání je tedy jedním z projevů výkonu koaliční svobody.

Listina dále ve svém čl. 27 stanoví, že **odborové organizace vznikají samostatně a nezávisle na státu**, je zde tedy závazek státu, že vznik odborové organizace nepodléhá předchozímu ani následnému schválení ze strany státu. Práva uvedená v čl. 27 Listiny mohou být zákonem omezena pouze v případě, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých (čl.27 odst. 3 Listiny).

Součástí koaliční svobody je **právo na stávkou**, které je také zakotveno v čl. 27 Listiny základních práv a svobod a dále tento článek explicitně stanoví, že právo na stávkou nepřísluší:

- ✓ soudcům,
- ✓ státní zástupcům,
- ✓ příslušníkům ozbrojených sil a



- ✓ příslušníkům bezpečnostních sborů.

Na tomto místě je dobré také zmínit, že pro kolektivní vyjednávání mají dále význam ustanovení Listiny, která zakotvují **právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky** (Článek 28: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“). Z těchto ustanovení je odvozena legitimita odborových organizací, které hájí tato práva jednotlivých zaměstnanců.

## 3.2 Zákonná úroveň

Pokud jde o úpravu kolektivního vyjednávání na zákonné úrovni, pak hmotněprávní úprava je obsažena v zákoníku práce a procesně právní v **zákoně o kolektivním vyjednávání**. Zákon o státní službě pak obsahuje specifická ustanovení vztahující se na zaměstnance ve služebním poměru.

### 3.2.1 Zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „ZKV“) je **základním předpisem, který zakotvuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli jako základní metodu jejich komunikace**. Tento zákon je převážně procesně právním předpisem, který stanoví postup při kolektivním vyjednávání a stanoví práva a povinnosti subjektů kolektivního pracovního práva v rámci tohoto procesu. Kolektivního vyjednávání se mohou účastnit i státní orgány, nicméně kolektivní vyjednávání nelze ztotožňovat s principem tripartity. Kolektivní smlouvy jsou dohodou mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, kterým jsou odbory.

Zákon upravuje **především proces uzavření kolektivní smlouvy**, která má být výsledkem jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, případně mezi odborovými organizacemi a více jak dvěma zaměstnavateli či svazy zaměstnavatelů. V takovém jednání zákon ponechává poměrně velkou volnost, jen stanoví, co má být výsledkem kolektivního jednání – to je kolektivní smlouva a jak se případně řeší spor o uzavření kolektivní smlouvy. Zákon popisuje princip eskalace při řešení kolektivního

sporu, kdy primárně řeší kolektivní spor zprostředkovatel, následně rozhodce a jako krajní řešení kolektivního sporu, zákon upravuje stávkou.

V § 7 - §9 zákon o kolektivním vyjednávání upravuje **postup při uzavírání kolektivních smluv a principy kolektivního vyjednávání**, zákon zde také stanoví rozlišení kolektivních smluv na smlouvy podnikové, tj. uzavřené v rámci jednoho zaměstnavatele a u něj působící odborové organizace a kolektivní smlouvy vyššího stupně, které jsou uzavírány odborovými a zaměstnavatelskými svazy. V § 11–31 je pak poměrně velký prostor věnován **eskalaci sporů, které vznikají v rámci kolektivního vyjednávání** – od řízení před zprostředkovatelem a následně rozhodcem až po stávkou, která je krajním řešením ze strany odborů a výlukou, kterou může jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlásit zaměstnavatel.

Je zde také na místě zmínit, že dříve platné § 2–6 byly zrušeny s účinností aktuálního zákoníku práce od 1.1.2007.

### 3.2.2 Zákoník Práce

Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZPr“) upravuje v § 22–29 obsah a náležitosti kolektivní smlouvy a postavení a působení odborových organizací v § 286 a 287.

#### a) Kolektivní smlouvy (§ 22–29)

Pokud jde o obsah kolektivní smlouvy, věnuje se mu detailněji § 23 ZPr. Ten stanoví, že kolektivní smlouva je právním jednáním, v rámci kterého zaměstnavatel a odborová organizace sjednávají podmínky, za kterých zaměstnanci vykonávají svou práci. Toto ustanovení rovněž stanoví, že pokud kolektivní smlouva zkracuje práva zaměstnanců, tak se k těmto ustanovením nepřihlíží.

V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **má zaměstnavatel povinnost jednat v rámci kolektivního vyjednávání se všemi těmito organizacemi** (§ 24 ZPr). Sučasně, odborové organizace vystupují a jednájí

s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

**Kolektivní smlouvy jsou závazné pro smluvní strany**, které je uzavřely a pro všechny zaměstnance, jejichž zaměstnavatel je smluvní stranou kolektivní smlouvy (§ 25 ZPr). Nicméně vzhledem ke skutečnosti, že kolektivní smlouva nemůže zaměstnanci stanovit další povinnosti nad rámec zákona, je úspěšně završené kolektivní vyjednávání vlastně pro zaměstnance vždy výhodné. **Závaznost kolektivní smlouvy tedy platí pro:**

- ✓ **zaměstnavatele**, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- ✓ **zaměstnance**, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- ✓ **odborové organizace**, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Zákoník práce upravuje některé vlastnosti kolektivní smlouvy tak, že kogentně stanoví náležitosti kolektivní smlouvy nad rámec standardního smluvního vztahu, to znamená, že má institut kolektivní smlouvy vyšší relevanci. Jedná se například o **výpovědní lhůtu**, která je podle § 26 ZPr minimálně 6 měsíců dlouhá. **Kolektivní smlouva musí být písemná**. Dále není možné domáhat se relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy. A v neposlední řadě - není možné zrušit kolektivní smlouvu odstoupením jedné ze smluvních stran. Pokud by si přesto tak strany sjednaly, pak by se k tomuto ujednání nepřihlíželo.

#### **b) Pravomoci a působnost odborové organizace**

Zákon zaručuje odborovým organizacím práva a **kolektivní vyjednávání je jedním z nich**. Dalšími právy jsou právo na konzultace a práva v oblasti kontroly zaměstnavatele (zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - BOZP). Toto detailněji upravuje § 286 a 287.

Kromě toho, že **odborová organizace je jediným orgánem s právní subjektivitou, který může za zaměstnance kolektivně vyjednat**, jedná se zaměstnavatelem také v dalších pracovněprávních vztazích. § 286 stanoví, že za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami a má právo jednat se zaměstnavatelem, pokud jsou **alespoň 3 její členové u zaměstnavatele v pracovním poměru**. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen jednat se všemi.

Podle odst. 1 § 287 je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o vývoji mezd nebo platů a jejich jednotlivých složek. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, má zaměstnavatel ulehčenou situaci, pokud se jedná o informační povinnost podle § 279 ZPr, **protože stačí informovat odborovou organizaci, která je povinna informace předat ostatním zaměstnancům a zaměstnavatel tak nemusí komunikovat se všemi zaměstnanci**. Odst. 2 § 287 pak stanoví, co je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací projednat. Jedná se především o záležitosti týkající se zaměstnanců, mezi které patří:

- ✓ ekonomická situace zaměstnavatele,
- ✓ množství práce a pracovní tempo,
- ✓ změny organizace práce,
- ✓ systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- ✓ systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- ✓ opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- ✓ další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců a

Posledním tématem v uvedeném výčtu jsou body stanovené v § 280 ZPr, který definuje, která **opatření je povinen zaměstnavatel se svými zaměstnanci projednat** (body a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců):

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) převod zaměstnanců (dle podle § 338 až 342),
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

### 3.2.3 Zákon o státní službě

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „ZSS“), který je účinný od 1.1. 2015, nově upravuje **možnosti kolektivního vyjednávání specificky pro zaměstnance ve státní službě**.

Podle § 132 a § 133 má odborová organizace u služebního úřadu některá specifická práva, ale také povinnosti oproti odborové organizaci nepůsobící u služebního úřadu.

Dá se říci, že zákon o státní službě dává odborové organizaci prostor být aktivní, podle § 132 odst. 2 ZSS je odborová organizace oprávněna **projednávat a dávat svá stanoviska k mnohým rozhodnutím služebního úřadu včetně stanoviska k podkladům potřebným pro sestavení organizační struktury služebního úřadu nebo možnosti účasti v poradních orgánech služebního orgánu**. Odborová organizace může dále i z vlastní iniciativy předkládat návrhy na zlepšení podmínek výkonu služby anebo tyto návrhy ze strany služebního úřadu projednávat a zaujmout k nim své stanovisko.

Odst. 3 § 132 pak stanoví, že služební orgán je povinen s odborovou organizací projednat návrhy ve věcech systematizace služebních úřadů, na zlepšení podmínek výkonu služby a ve věci služebních předpisů, které se týkají více služebních úřadů.

Můžeme tedy shrnout výše uvedené tak, že **ve státní správě mají odborové organizace poměrně velký prostor k působení a ke kolektivnímu vyjednávání**. Podle ZSS je výsledkem kolektivního vyjednávání zaměstnanců ve služebním poměru se služebním orgánem **kolektivní dohoda**. Je zde tedy odlišná terminologie – zatímco zákoník práce používá pojem kolektivní smlouva, ZSS operuje s pojmem kolektivní dohoda.

Byť § 143 a násl. ZSS upravují specificky některé instituty kolektivní dohody, není zde oproti úpravě Zákoníku práce mnoho odlišností. Důležité je zde zmínit, že kolektivní dohody se vztahují pouze na zaměstnance ve služebním poměru a **mohou tak vznikat nerovné podmínky mezi zaměstnanci v zaměstnaneckém poměru ve státní správě a zaměstnanci ve služebním poměru**, nejedná se však o nerovnost, která by byla nezákonná. Zaměstnanci ve služebním poměru mají při výkonu státní služby velmi specifické postavení.

### 3.2.4 Zákon o úřednících územních samosprávných celků

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků upravuje pracovní poměr úředníků územních samosprávných celků a jejich vzdělávání. Nabízelo by se tedy, že zde podobně jako v zákoně o státní službě budou upravena specifika týkající se kolektivního vyjednávání pro úředníky územních samosprávných celků. **Takovou úpravu nicméně tento předpis neobsahuje a je tedy třeba se spolehnout na obecnou právní úpravu kolektivního vyjednávání tak, jak je popsána výše.**

### 3.3 Evropské právo

Od vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 je evropské právo důležitým pramenem práva i pro Českou republiku a **platí princip přednosti komunitárního práva**.

Nicméně evropské právo dosud nevytvořilo ucelený systém regulace oblasti pracovního práva a kolektivního vyjednávání, a tak je tato úprava povětšinou ponechána vnitrostátním úpravám jednotlivých členských států.

Ovšem i na úrovni Evropské unie **existuje sociální dialog**, jehož účastníci mohou participovat na legislativním procesu a podle článku 154 SFEU (smlouva o fungování Evropské Unie) (SFEU) má Evropská Komise povinnost konzultovat se sociálními partnery návrhy z oblasti sociální politiky. Podle čl. 155 SFEU mohou být **jednotlivé oblasti sociální politiky upraveny rámcovými dohodami**. Tyto dohody jsou pak prováděné a na jejich dodržování dohlíženo samotnými sociálními partnery v členských státech a kolektivní vyjednávání je jedním z nejdůležitějších nástrojů, jak dohody uvést v praxi. V rámci kolektivního vyjednávání stojí za zmínku následující rámcové dohody:

- ✓ Rámcová dohoda o práci na částečný úvazek (1997)
- ✓ Rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci (2007)
- ✓ Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (2004)
- ✓ Rámcová dohoda o práci na dálku (2002)

### 3.4 Mezinárodní právo

Na poli mezinárodního práva je po druhé světové válce zřejmá snaha o mezinárodní úpravu základních lidských práv, mezi která patří i práva sociální. **Článek 10 Ústavy České republiky stanoví, že pokud jsou mezinárodní dohody ratifikované a vyhlášené ve sbírce zákonů mají pak přednost zákonem a jsou součástí českého právního řádu.**

Zásadní roli v oboru pracovního práva hraje v mezinárodním právu **Mezinárodní organizace práce**. Tato se k podpoře práva na kolektivní vyjednávání zavázala již v Deklaraci o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce. Výsledkem práce Mezinárodní organizace práce jsou především úmluvy, které, pokud se týkají základních sociálních práv, jsou podle českého právního řádu považovány za úmluvy o lidských právech a základních svobodách a jsou tak součástí ústavního pořádku podle čl. 10 Ústavy, jak popsáno výše. Zásadní v tomto ohledu je především **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98** o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat.

Pro kolektivní vyjednávání je zásadní **úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání**, kterou Česká republika ratifikovala teprve koncem roku 2017. Tato úmluva podporuje právo na kolektivní vyjednávání v členských státech a stanoví, že se jedná o právo, které platí pro všechny zaměstnance kdekoli na světě bez rozdílu ekonomické činnosti, kterou vykonávají. Členské státy Úmluvy mají za úkol přijmout opatření na podporu kolektivního vyjednávání a umožnit jej všem zaměstnavatelům a zaměstnancům. Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 11 odst. 2 dne 11. srpna 1983. Pro Českou republiku vstoupila v platnost podle odstavce 3 téhož článku dne 6. prosince 2018.

Úmluva o podpoře kolektivního vyjednávání se vztahuje **na všechna odvětví hospodářské činnosti**. Úmluva upravuje vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, přičemž účelem vyjednávání 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.

Úmluva o podpoře kolektivního uvádí, že **za účelem podpory kolektivního vyjednávání je třeba přijmout opatření přizpůsobená vnitrostátním podmínkám**. Reflektována musejí být následující opatření:

- ✓ kolektivní vyjednávání by mělo být umožněno všem zaměstnavatelům a všem skupinám pracovníků,
- ✓ kolektivní vyjednávání by se mělo postupně rozšířit na všechny otázky týkající se bodů a) až c) výše,
- ✓ mělo by se podporovat stanovení procesních předpisů dohodnutých mezi organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků;



- ✓ kolektivní vyjednávání by nemělo být znemožňováno nedostatkem předpisů upravujících jeho průběh nebo tím, že takové předpisy jsou nedostačující nebo nevhodné;
- ✓ orgány a řízení pro urovnání pracovních sporů by měly být pojaty tak, aby přispívaly k podpoře kolektivního vyjednávání.

**Vzájemná jednání a konzultace sociálních partnerů jsou jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu.** Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů EU. Sociální partneři se stávají hlavními garanty aplikace principů EU, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovných příležitostí, práva na konzultace atd.

**Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (tripartita)** patří svojí úrovní, strukturou a vykazovanou činností mezi uznávané instituce sociálního dialogu i v mezinárodním měřítku. Na mezinárodní úrovni spolupracuje Sekretariát Rady hospodářské a sociální dohody České republiky ČR se svými zahraničními partnery, zejména s jednotlivými členskými zeměmi EU. Dále, v globální rovině, s:

- ✓ EHSV (Evropským hospodářským a sociálním výborem),
- ✓ EK (Evropskou komisí),
- ✓ AICESIS (Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí),
- ✓ své zastoupení má i v CESlinku (kontaktní, konzultační a informační pracoviště EK a EHSV).

### 3.5 Shrnutí právního rámce

Lze konstatovat, že **právní řád dává dobrý základ pro sjednávání kolektivních smluv a upravuje i další aspekty kolektivního vyjednávání.** Je pak otázka konkrétních institucí zapojených do procesu kolektivního vyjednávání, jakým způsobem využijí tento rámec pro prosazování svých zákonných nároků.

Základy kolektivního vyjednávání jsou stanoveny v **Listině základních práv a svobod.**

**Zákoník práce** upravuje institut kolektivní smlouvy a stanoví specifika tohoto smluvního institutu oproti standardním smluvním typům popsáním v občanském zákoníku. Zákoník práce také stanoví působnost odborové organizace a její vznik.

**Zákon o kolektivním vyjednávání** původně upravoval problematiku kolektivního vyjednávání komplexně, po účinnosti zákoníku práce v roce 2007 ale zůstala pouze ustanovení upravující proces, jakým kolektivní vyjednávání probíhá včetně eskalačního procesu přes zprostředkovatele a rozhodce až po stávkou. Detailně jsou upraveny také podmínky stávky.

**Zákon o státní službě** pak subsidiárně k zákoníku práce stanoví specifika působení odborů a kolektivních dohod u zaměstnanců ve služebním poměru. Lze konstatovat, že práva odborových organizací ve státní službě nejsou nijak odlišná a širší či užší než u jiných zaměstnavatelů, ale zákon o státní službě jasně stanovuje, na co má (vedle kolektivního vyjednávání) odborová organizace právo.

## 4 Současná situace v České republice

S průmyslovou revolucí v druhé polovině 19. století přišla potřeba zaměstnanců se sdružovat. Toto právo poprvé zakotvila ústava z r. 1867 a následně pak zákon z r. 1870. Za první republiky byla pak jako významný krok v právech zaměstnanců uzákoněna **osmihodinová pracovní doba**.

Po 2. sv. válce a se změnou režimu v Československu přišel ve vývoji zásadní obrat. Bylo založeno **Revoluční odborové hnutí (ROH)**, jehož byli všichni zaměstnanci povinně členy a sdružování se zaměstnanců v odborech bylo považováno za prodlouženou ruku komunistické strany.

Jak již bylo uvedeno, hmotněprávní úpravu odborových organizací a kolektivního vyjednávání upravuje zákoník práce s účinností od r. 2007. I přes to, že postavení zaměstnanců je stále podle zákona silné, lze mezi zaměstnanci sledovat pokles zájmu o sdružování se v odborech, to je pravděpodobně důsledkem silné role odborů (ROH) během komunismu. **I díky tomu je v české společnosti zakotveno silné spojení mezi odbory a levicovými stranami** a mohlo by se zdát, že role odborů klesá v novodobém liberálním pracovním prostředí.

**Na první pohled umožňuje česká právní úprava velkou volnost, což ale na druhou stranu může být slabinou, kdy prostředí odborových organizací může působit velmi roztržitě.**

Podle občanského zákoníku **mohou odborovou organizaci založit minimálně 3 fyzické osoby**, z nichž alespoň jedna musí být plnoletá. V praxi vypadá situace v současnosti tak, že **jednotlivá odborová hnutí se sdružují do oborových odborových organizací**, které pak mají lepší vyjednávací pozici v rámci kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.

## 5 Hlavní pojmy v kolektivním vyjednávání

### 5.1 Subjekty kolektivního vyjednávání

Vzhledem k tomu, že **kolektivní vyjednávání je jednou z forem sociálního dialogu, jsou i jeho subjekty účastníky sociálního dialogu**. Rozlišujeme tedy dvě základní strany – subjekty na straně zaměstnanců a subjekty na straně zaměstnavatelů.

#### 5.1.1 Odborové organizace

**Na straně zaměstnanců jsou jediným subjektem, který je způsobilý kolektivně vyjednat, odbory**. Založení odborové organizace upravuje občanský zákoník, který stanoví, že se na odborovou organizaci obdobně použijí ustanovení o spolcích, nicméně je doporučeno nahlížet na odborové organizace jako na právnické osoby sui generis. Odborová organizace vzniká dnem následujícím po dni, kdy byla informace o jejím založení doručena příslušnému rejstříkovému soudu.

**Založení odborové organizace je tedy poměrně volně upraveno, což odpovídá i skutečnosti, že je formou výkonu koaliční svobody zakotvené v ústavním pořádku a k jejímu založení není třeba rozhodnutí ze strany státu.**

Oprávnění odborových organizací podrobněji popisuje § 286 ZPr. Podle něj je odborová organizace jediný orgán, který je oprávněn kolektivně vyjednat, ale zároveň také povinně konzultovaný orgán při různých opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů a orgán, který má právo projednávat na příslušné úrovni legislativní návrhy týkající se zájmů pracujících a také bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

K tomu, aby odborová organizace byla oprávněna kolektivně vyjednat u určitého zaměstnavatele je potřeba, aby k tomu byla zmocněna svými stanovami a **aby minimálně 3 její členové byli u daného zaměstnavatele zaměstnáni**.

Odborová organizace nemá povinnost oznámit svůj vznik zaměstnavateli, u něhož působí. **Pokud tak ale neučiní, nemá zaměstnavatel povinnost s ní konzultovat, co mu zákon ukládá.**

Nejzásadnější pravomocí odborové organizace je, jak je uvedeno výše, kolektivní vyjednávání. Mezi další pravomoci odborů pak patří aktivity v následujících oblastech:

- ✓ Ukončení pracovního poměru odborového činitele,
- ✓ Vydání vnitřního pracovního předpisu zaměstnavatele,
- ✓ Plánování dovolených.

Pokud k výše uvedeným oblastem neudělí odborová organizace svůj souhlas, jsou takové úkony zaměstnavatele neplatné.

**Zákoník práce dále stanoví povinnost konzultovat odborovou organizaci před určitými konkrétně vymezenými rozhodnutími zaměstnavatele.** Zde sice odbory nemají právo veta nebo jasně danou možnost změnit rozhodnutí zaměstnavatele, ale zákon ukládá zaměstnavateli povinnost konzultovat s dostatečným předstihem, a tak odbory mají možnost dané rozhodnutí zaměstnavatele ovlivnit. Mezi tyto tzv. konzultační pravomoci patří právo revize/inspekce a právo odborů revidovat předpisy BOZP.

Nejdůležitějším rysem pro sociální dialog je **nezávislost odborové organizace**. Nezávislost na státu je garantována ústavním pořádkem a mezinárodními smlouvami a nezávislost na zaměstnavateli posiluje § 277, který ukládá zaměstnavateli povinnost podpořit odborovou organizaci poskytnutím řádných podmínek pro výkon její činnosti.

Odborové organizace na podnikové úrovni, tedy ty působící u jednoho zaměstnavatele, sjednávají **podnikové kolektivní smlouvy**. Na vyšší úrovni, a to jednak oborově nebo profesně, existují **odborové svazy**, které sdružují podnikové odbory a jejich role je jednak metodicky své členy podporovat při podnikovém kolektivním vyjednávání a jednak sami vyjednávat se zástupci zaměstnavatelů.

Odborové svazy také tvoří významnou reprezentativní platformu zastupující zaměstnance v tripartitním jednání.

### 5.1.2 Zaměstnanci

O samotných zaměstnancích nelze hovořit jako o subjektech kolektivních vyjednávání. Již bylo uvedeno, že **jen odbory jsou subjektem, který je na straně zaměstnanců oprávněn kolektivně vyjednat**. Zaměstnanci jsou pak tím, kdo z kolektivního jednání profituje. Pokud jde o osoby konající práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, tak je nutné, aby kolektivní smlouva doslovně upravovala, v jakém rozsahu se na osoby konající práci na základě dohod mimo pracovní poměr, vztahují práva vyplývající z kolektivní dohody.

### 5.1.3 Rada zaměstnanců

Je na místě zde zmínit dalšího zástupce zaměstnanců, který může podle českého práva existovat a má určité pravomoci. Jedná se o **radu zaměstnanců, jejíž existence je upravena v § 278 Zákoníku práce**. Tento zástupce zaměstnanců nicméně nemá právní subjektivitu a nemůže kolektivně vyjednat. Dříve dokonce české právo implikovalo zánik Rady zaměstnanců v momentě uzavření podnikové kolektivní smlouvy a odborová organizace a Rada zaměstnanců, tak nemohly existovat u zaměstnavatele souběžně. Toto bylo zrušeno nálezem ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a Česká republika se tak přiblížila svou úpravu ostatním evropským státům, ve kterých mohou rada zaměstnanců a odborová organizace existovat u jednoho zaměstnavatele společně.

Smysl rady zaměstnanců spočívá především v **informování zaměstnanců a projednávání některých pracovněprávních otázek** se zaměstnavatelem a může být tak spíše vnímána jako partner vedení zaměstnavatele.

V praxi se často stává, že je Rada zaměstnanců založena z iniciativy zaměstnavatele ve snaze vyhnout se založení odborové organizace, která vzniká nezávisle na zaměstnavateli. Role Rady zaměstnanců a odborové organizace je ale zcela jiná a nelze je zaměňovat.

#### 5.1.4 Zaměstnavatelé

Sám zaměstnavatel je na rozdíl od zaměstnanců oprávněn kolektivně vyjednávat. Jako zaměstnavatele definuje zákoník práce právnickou nebo fyzickou osobu, která je v pracovně právním poměru s minimálně jednou osobou. Stejně jako odborové organizace, **mohou se i zaměstnavatelé sdružovat ve svazech.**

Pokud se chce zaměstnavatelský svaz aktivně účastnit kolektivního vyjednávání, je třeba, aby tento svůj zájem deklaroval ve svých zakladatelských dokumentech. Současně se musí jednat o organizaci zaměstnavatelů podle občanského zákoníku, na kterou se použijí obdobně jako na odborovou organizaci ustanovení občanského zákoníku o spolku, jejímž cílem je chránit hospodářské a sociální zájmy svých členů, tedy zaměstnavatelů.

**Motivací zaměstnavatelů sdružovat se ve svazích** je především sjednocení postupu a sil v kolektivním vyjednávání a dalších formách sociálního dialogu a také společně zajišťovat poradenskou, konzultační nebo vzdělávací činnost zaměstnavatelů. V praxi se nejčastěji setkáváme s organizacemi zaměstnavatelů, které jsou **zakládány na odvětvovém principu.**

#### 5.2 Kolektivní smlouvy

Již bylo výše řečeno, že výsledkem kolektivního vyjednávání je kolektivní smlouva. Jedná se o specifický právní akt, který je pramenem práva.

Jedním z cílů kolektivního vyjednávání je dosažení podpisu kolektivní smlouvy. Podle toho, na jaké úrovni kolektivní vyjednávání probíhá, rozlišujeme kolektivní smlouvy:

- ✓ **podnikové** – tedy ty, které jsou závazné u jednoho zaměstnavatele a
- ✓ **kolektivní smlouvy vyššího stupně**, které jsou závazné pro více zaměstnavatelů a na straně zaměstnanců jsou vyjednávány více než jednou odborovou organizací (§ 23 odst. 3 písm. b) ZPr).

Pokud jde o vztah podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně, tak **kolektivní smlouva vyššího stupně je nadřazená kolektivní smlouvě podnikové**. U jednoho zaměstnavatele by měla platit pouze jedna kolektivní smlouva vyššího stupně. Zákon to ovšem tak jasně nestanoví a je tedy možné, aby kolektivních smluv pro jednoho zaměstnavatele bylo sjednáno více. V případě, že nedojde k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, což se v praxi často stává, je platná podniková kolektivní smlouva.

### 5.2.1 Podnikové kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva podniková je smlouva uzavřená subjekty, kterými jsou odbory a zaměstnavatelský subjekt v rámci jednoho podniku nebo v jeho organizační jednotce. Specifikem je, že ji **lze uzavřít za samostatnou organizační jednotku**, nejčastěji se setkáme s organizačními jednotkami, jako jsou dceřiné podniky nebo odštěpené závody. Pokud takovýchto kolektivních smluv je u jednoho zaměstnavatelského subjektu zřízeno více, **jsou si všechny rovnocenné**. Nemělo by tedy u nich docházet ke kolizím ve vyjednaných právech jednotlivých kolektivních smluv, jelikož je zde předpoklad, že kolektivní smlouva vždy vychází z procesu kolektivního vyjednávání, a to musí být výhodnější než to, co je stanovené zákoníkem práce. Pokud by ke kolizi došlo, k narovnání by bylo potřeba postupovat dle občanského zákoníku o závaznosti zaměstnavatele právním úkonem, v tomto případě kolektivní smlouvou, a mohlo by dojít ke sporu. Naopak ale, pokud jednotlivé organizační jednotky stojí o jednotnou úpravu pracovních podmínek v rámci celého zaměstnavatelského subjektu, mohou **uzavřít skupinovou kolektivní smlouvu**, která se týká všech propojených organizačních jednotek, toho se často využívá v případě koncernů.

### 5.2.2 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

**Kolektivní smlouvy vyššího stupně** jsou označovány i jako odvětvové kolektivní smlouvy. Jedná se o institut, který je v zahraničí, například v Německu, používán ve velké míře. V ČR není zatím natolik zastoupen, avšak počet takovýchto smluv narůstá. Tradičně je uzavírají **svazy odborových organizací s organizacemi zaměstnavatelů** v působnosti pro všechny, kdo jsou takto organizováni v těchto



svazech či organizacích. Pokud se v daném odvětví takto vytvoří kolektivní smlouva vyššího stupně, nemůže být méně výhodná než za podmínek určených v zákoníku práce, avšak nevylučuje se možnost podnikové kolektivní smlouvy, která ale musí vždy stanovit výhodnější podmínky, než ustanoví kolektivní smlouva vyššího stupně. Pokud by podniková smlouva zakládala práva v nižším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, tak se **použije kolektivní smlouva vyššího stupně** a na rozporující ujednání v podnikové kolektivní smlouvě se nepřihlíží.

Pokud strany kolektivního vyjednávání úspěšně uzavřou smlouvu vyššího stupně a naleznou tak shodu, mohou požádat, ale pouze společně, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky o takzvané **rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně**. Důvodem k tomuto kroku je především zájem o zamezení konkurenční výhody pro podniky, které nejsou ve svazech ani organizacích, ale podnikají ve stejném odvětví. Pro tyto zaměstnavatele by standardní kolektivní smlouva vyššího stupně závazná nebyla. Mohlo by tak dojít k poskytování nižších mezd a z důvodu levnějšího provozu i ke snížení cen oproti podnikům vázaných kolektivní smlouvou vyššího stupně. Po schválení ministerstvem se tato **smlouva stane závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v daném oboru**. U zaměstnavatelů nemusí působit odborové organizace, povinnost ze smlouvy **vzniká automaticky** a výhody z takovéto kolektivní smlouvy vyššího stupně budou povinně požívat i zaměstnanci těchto firem (základní podmínkou je, že se jedná o zaměstnavatele s převažující činností v odvětví). Příkladem odvětví, kde jsou v užívání kolektivní smlouvy vyššího stupně, mohou být například doprava, lesnictví, textilní průmysl, stavebnictví, sklářský a bižuterní průmysl a další.

<p><b>Kolektivní smlouvy vyššího stupně se v České republice vztahují přibližně na 25 % zaměstnanců.</b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou výsledkem kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni, které je ve svém důsledku velmi důležitým nástrojem pracovně právních vztahů a sociálního dialogu, když dokáže ovlivňovat podmínky hospodářské i sociální pro zaměstnance určitého oboru komplexně.

Kolektivní smlouva je výjimečná a jedinečná smlouva, nemůže být zaměněna za žádný jiný druh smlouvy. Tím vzniká nestandardní situace, jelikož se vylučuje použití **ustanovení o kontraktačním procesu v občanském zákoníku č. 89/2012 Sb.**, a to přes obecné pravidlo o subsidiárním postavení zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve kterém jsou ustanovení o kolektivní smlouvě obsažena právě vůči občanskému zákoníku. Tato jedinečná situace platná pro odborové organizace, jejich členy a orgány a kolektivní vyjednávání je dána **výjimečným postavením odborů v právním systému**, který je zaručen nejvyššími právními předpisy.

V praxi jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně nejčastěji odrazem výsledků zasedání Rady hospodářské a sociální dohody jako oficiálního tripartitního orgánu České republiky. Tím, že v tomto tripartitním orgánu jsou zastoupeny ty největší svazy zaměstnanců i zaměstnavatelů a jsou přítomni i zástupci státu, **je tento orgán k jednáním o možných budoucích kolektivních smlouvách předurčen už ze své podstaty.**

### 5.2.3 Obsah kolektivní smlouvy

Zákoník práce ani další pracovněprávní předpisy **nestanoví povinný obsah kolektivních smluv**. Obsah kolektivní smlouvy není určen žádným právním předpisem a je výsledkem především kolektivního vyjednávání.

Obsah obecně můžeme rozčlenit na **normativní část a na část obligační**. V normativní části nalezneme vyjednané podmínky, které mají charakter pramenů práva, to je jedním z důvodů, proč se vyžaduje písemná forma, tyto podmínky jsou přímo závazné pro zaměstnavatele vůči jednotlivým zaměstnancům. Jedná se především o úpravu oblasti mzdové a benefitové, oblasti bezpečnosti a zdraví při práci a dalších. Jedná se o ty nároky, které v případě porušení bude jednotlivec, tedy zaměstnanec, vymáhat u soudu. Obligační část jsou práva a povinnosti mezi samotnými subjekty kolektivního vyjednávání, nejedná se tedy o závazky dotýkající se jednotlivých zaměstnanců.

Obsah kolektivní smlouvy se v běžné praxi ustálil na **několika elementárních tématech**, jejichž specifika by měla kolektivní smlouva řešit. Jedná se zpravidla o následující okruhy:

- ✓ odměňování,
- ✓ hospodářský výsledek a finanční ukazatele organizace,
- ✓ pracovněprávní vztahy,
- ✓ BOZP,
- ✓ sociální podmínky zaměstnanců,
- ✓ vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

První část kolektivní smlouvy by měla vymezovat **všeobecná ustanovení**, tzn. předmět kolektivní smlouvy, základní vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a respektování společných stanovisek. Je zde vhodné ošetřit také vzájemnou informovanost, vyřizování stížností nebo materiální a organizační zabezpečení činnosti odborů.

Hlavní část kolektivní smlouvy by pak měla obsáhnout **specifikaci podmínek týkajících se otázek zaměstnanosti a konkrétních pracovních podmínek**:

- ✓ Zajištění zaměstnanosti,
- ✓ Informace o zamýšlených změnách v zaměstnanosti,
- ✓ Informace o rozvázání pracovního poměru,
- ✓ Nabídka pracovního místa,
- ✓ Vzájemná konzultace v oblasti zaměstnanosti a hospodaření,
- ✓ Závazky při vzniku pracovního poměru,
- ✓ Vymezení důvodů pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou,
- ✓ Zaměstnávání pracovníků vyslaných na akce,
- ✓ Uvolňování pro výkon funkce člena orgánu odborové organizace,
- ✓ Uvolnění pro účast na školení pořádaném odborovou organizací,
- ✓ Dovolená,
- ✓ Překážky v práci na straně zaměstnance,
- ✓ Evidence pracovní doby,

- ✓ Rozdělená směna,
- ✓ Předběžná informace zaměstnanci o zániku pracovního poměru,
- ✓ Výpovědní doba,
- ✓ Lhůta pro použití souhlasu s výpovědí člena odborového orgánu.

Neméně podstatná část kolektivní smlouvy by se pak měla věnovat **problematice odměňování:**

- ✓ Splatnost platu/mzdy a výplata platu/mzdy,
- ✓ Nenárokové složky platu/mzdy,
- ✓ Nadtarifní nárokové složky platu/mzdy,
- ✓ Systém hodnocení zaměstnanců,
- ✓ Informace o čerpání prostředků na platy/mzdy,
- ✓ Odměny při životních a pracovních výročích,
- ✓ Srážení členských příspěvků z platu zaměstnance.

Velice důležité je, aby v kolektivní smlouvě byly pečlivě vymezeny podmínky týkající se **bezpečnosti a ochrany zdraví při výkonu zaměstnání:**

- ✓ Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků pro výkon zaměstnání,
- ✓ Vybavení pracovišť hygienickými a zdravotnickými potřebami,
- ✓ Prověrky BOZP na pracovištích,
- ✓ Odstraňování nedostatků BOZP,
- ✓ Prověřování plnění hygienických norem,
- ✓ Zabezpečení práva kontroly stavu BOZP,
- ✓ Informace o pracovních úrazech,
- ✓ Vyhledávání a posouzení rizik.

V závěrečné části kolektivní smlouvy by pak měly být ošetřeny otázky týkající se **péče o zaměstnance a jejich rozvoj:**

- ✓ Stravování,
- ✓ Péče o kvalifikaci zaměstnanců,

- ✓ Systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- ✓ Soubor opatření ke zlepšení pracovního prostředí.

Závěrečná část kolektivní smlouvy by pak měla vymezit podmínky týkající se změn a doplňků kolektivní smlouvy, procesu kontroly plnění kolektivní smlouvy, platnost a účinnost kolektivní smlouvy apod.

#### 5.2.4 Platnost kolektivní smlouvy

Jednou z podmínek platnosti kolektivní smlouvy je, že vyhoví podmínkám kladeným na její formální provedení. Ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce totiž vyžaduje, aby kolektivní smlouva **byla uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině**. Okamžikem takového podpisu se kolektivní smlouva stane platnou. Za výjimku z tohoto pravidla lze považovat § 13 odst. 6 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož je ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy tato smlouva platně uzavřena doručením rozhodce smluvním stranám.

K tomu, aby byla kolektivní smlouva platná, je třeba kromě dodržení požadované formy trvat i na dodržení dalších náležitostí právního úkonu, upravených v ustanoveních § 34 a následujících občanského zákoníku. Musí zde tedy figurovat **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, případně zákon obcházet.

Zákoník práce v § 27 odst. 1 stanoví také podmínku platnosti kolektivní smlouvy, kterou lze považovat za specifikum 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.

### 5.2.5 Účinnost kolektivní smlouvy

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** (často zejména u části týkající se odměňování).

Kolektivní smlouvu je možné uzavřít **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. V případě uzavření kolektivní smlouvy na dobu neurčitou lze kolektivní smlouvu vypovědět při dodržení zákonem stanovené šestiměsíční výpovědní doby. Pro ukončení účinnosti kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou musí být zároveň konkrétně sjednána nejzazší doba účinnosti kolektivní smlouvy. Účinnost kolektivní smlouvy tak může být vázána například na uzavření nové kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva je pak účinná až do doby, kdy se účinnou stane nově uzavřená kolektivní smlouva, popř. do doby uplynutí její nejzazší účinnosti.

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.

### 5.2.6 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.

**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, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli, může dojít k zajímavé situaci ohledně závaznosti kolektivní smlouvy. Dochází-li totiž k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele (např. při prodeji nebo nájmu podniku, při převodu činnosti 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 zaměstnaní 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.

## 6 Proces kolektivního vyjednávání

**Cílem kolektivního vyjednávání je v užším smyslu uzavření kolektivní smlouvy**, v širším smyslu se za kolektivní vyjednávání dá považovat jakákoli interakce mezi odbory a zaměstnavateli. Jedná se tak o naplnění demokratických zásad, podle kterých mají zaměstnanci právo podílet se na chodu a rozvoji svých zaměstnavatelů a spolurozhodovat o podmínkách, za kterých budou vykonávat svou práci.

**Podmínek, které ovlivňují kolektivní vyjednávání, je mnoho.** Jde jednak o objektivní podmínky, např. jaká je zrovna ekonomická situace, jaké postavení má u zaměstnavatele daná odborová organizace, ale také subjektivně o to, jaké osobnosti proti sobě stojí na straně odborové organizace a zaměstnavatelů a zda budou strany směřovat ke kompromisu a uzavření kolektivní smlouvy nebo zda se dojde v kolektivním vyjednávání ke sporu, který bude třeba eskalovat.

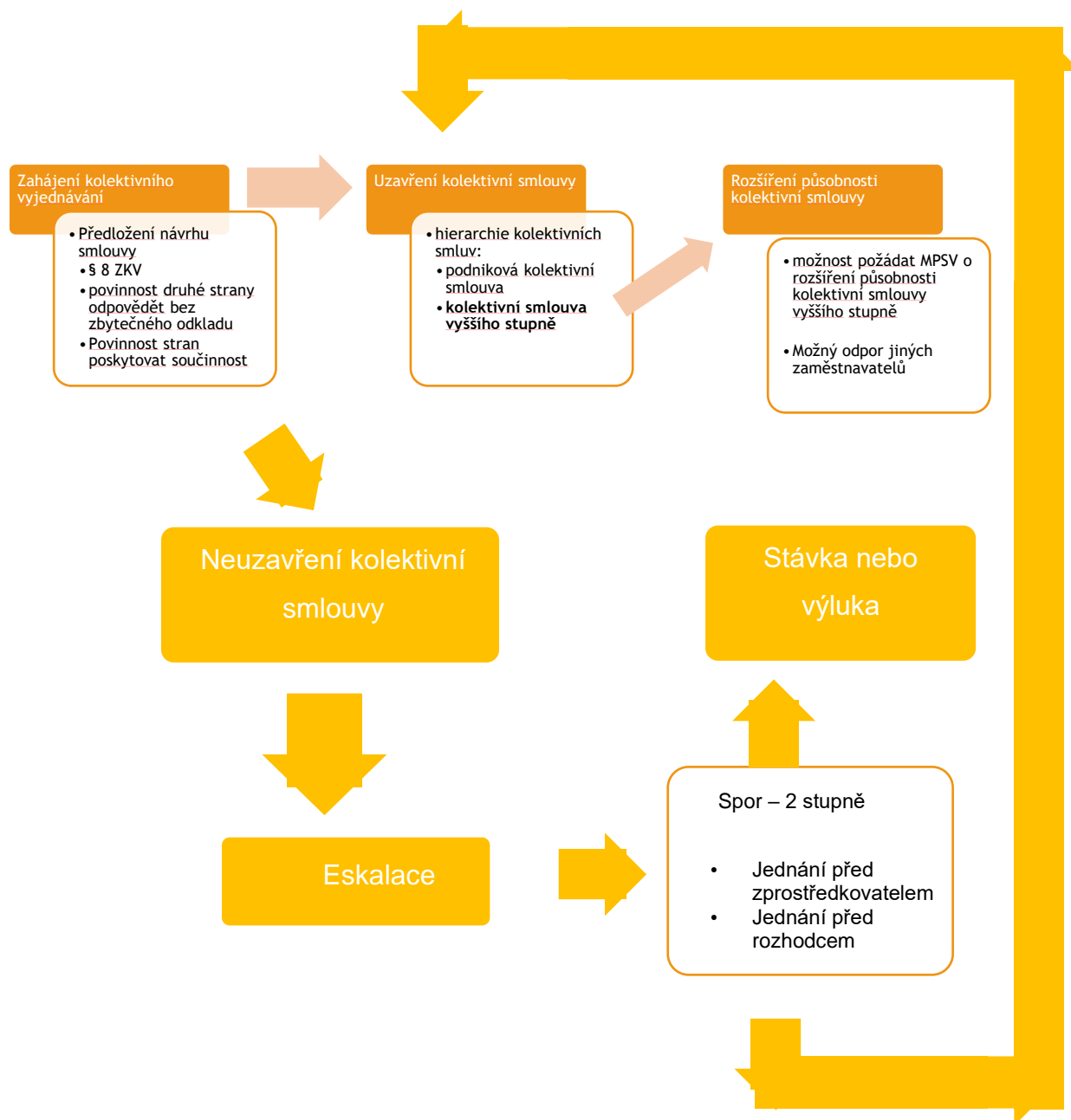
Procesní normou, která upravuje kolektivní vyjednávání, je zákon o kolektivním vyjednávání. Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje způsob, jakým kolektivní vyjednávání probíhá a popisuje princip eskalace v případě, že se nedaří najít shodu mezi zaměstnavateli a odborovou organizací, resp. organizacemi.

Postup celého procesu kolektivního vyjednávání je znázorněn na následujícím schématu. Proces zahrnuje v základním schématu následující kroky:

- ✓ Zahájení kolektivního vyjednávání
- ✓ Uzavření kolektivní smlouvy /
  - Rozšíření působnosti kolektivní smlouvy
- ✓ Neuzavření kolektivní smlouvy
  - Eskalace
  - Řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem
  - Stávka nebo výluka



## Proces kolektivního vyjednávání – grafické znázornění:



### 6.1 Zahájení kolektivního vyjednávání

Vzhledem k tomu, že ZKV popisuje proces uzavření kolektivní smlouvy pouze v jednom paragrafu, **ponechává tak stranám kolektivního vyjednávání poměrně velkou volnost ve způsobu a formě, jak budou vyjednávat.**

Podle § 8 ZKV je jednání o kolektivní smlouvě **zahájeno předložením písemného návrhu kolektivní smlouvy** jednou smluvní stranou druhé smluvní straně, druhá smluvní strana je pak povinna na návrh odpovědět bez zbytečného odkladu. Tímto ustanovením zákon jasně vymezuje, že **cílem kolektivního vyjednávání je dohoda** a směřuje tak obě strany k tomu, aby spolu jednaly. To potvrzuje i následující ustanovení zákona, které stanoví, že si strany mají poskytovat součinnost, pokud to není v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. V tomto ustanovení je možno **najít výhodu pro tu stranu, která kolektivní jednání zahajuje, když předkládá návrh kolektivní smlouvy**. V návrhu totiž strana může jasně definovat své požadavky a dát tak rámec nadcházejícímu jednání.

§ 8 odst. 4 ZKV také jasně stanoví **lhůtu 60 dnů**, ve které jsou strany povinny začít kolektivně vyjednávat, pokud byla předchozí kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou nebo došlo-li k její výpovědi k určitému datu. Na jednu stranu se tato lhůta může jevit jako limitující, ale na druhou je to jasně omezený časový rámec, ve kterém mají strany možnost se dohodnout na nových podmínkách.

**Hlavní překážkou v této fázi vyjednávání mohou být příliš vysoké nároky jedné nebo druhé strany. Častěji se jedná o požadavky odborové organizace a nemožnost zaměstnavatele se k těmto požadavkům zavázat. Typicky se jedná o nároky týkající se odměňování.**

## 6.2 Uzavření kolektivní smlouvy

Výsledkem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. Dojde tak k významnému kroku v sociálním dialogu, kdy se strany jsou schopny shodnout na některých pro ně zásadních otázkách. Taková shoda pak prohlubuje jejich vztah a nastoluje sociální smír.

Uzavření kolektivní smlouvy je právní jednání, které vyžaduje písemnou formou a podpis obou smluvních stran. Jak je uvedeno výše, zákoník práce rozlišuje dva druhy kolektivních smluv a to:

- ✓ Kolektivní smlouvy podnikové,

- ✓ Kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Kolektivní smlouva je pak závazná pro její smluvní strany. Závazná je současně také pro:

- ✓ **ostatní zaměstnance**, u jejichž zaměstnavatele odborová organizace působí,
- ✓ **zaměstnavatele**, kteří jsou členy organizace, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně,
- ✓ **a pro odborové organizace**, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Bariérou zde může neplnění podmínek v kolektivní smlouvě sjednaných. Vzhledem k závaznosti jednání, je takové neplnění považováno za porušení smlouvy se všemi právními důsledky.

## 6.3 Spor o uzavření kolektivní smlouvy

### 6.3.1 Řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem

V případě, že nedojde k uzavření kolektivní smlouvy, vzniká mezi smluvními stranami **spor** (§ 10 ZKV). Pro tyto případy, ZKV stanoví jasný postup, jak mají strany postupovat. **První stupeň je řešení sporu prostřednictvím zprostředkovatele** (§ 11 a 12 ZKV). Zprostředkovatel se pokusí vyřešit spor v kolektivním vyjednávání tak, že navrhne stranám řešení a ty se mají do 20 dnů k tomuto vyjádřit, pokud se nevyjádří, považuje se spor za nevyřešený.

Po neúspěšném řešení sporu před zprostředkovatelem, mají strany možnost **obrátit se na rozhodce**, jejichž seznam je veden Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

Smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí sporu, ten pak **sdělí své rozhodnutí do 15 ti dnů od zahájení řízení**. V případě, že strany s rozhodnutím rozhodce nesouhlasí, mají možnost podat opravným prostředek proti rozhodnutí rozhodce ke krajskému soudu. Ten toto rozhodnutí změní nebo zruší, pokud je rozhodnutí zrušeno, rozhodne též rozhodce ve sporu znovu. Pokud opět

nedojde ke shodě smluvních stran, **mohou strany požádat o nového rozhodce**. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

### 6.3.2 Stávka

Nedohodnou-li se strany ani před rozhodcem, je **posledním stupněm v kolektivním vyjednávání stávka**. Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy upravuje § 16–26 ZKV. Stávku vyhláší odborová organizace, jestliže s ní souhlasí, **alespoň 2/3 zaměstnanců**, kteří se účastní hlasování o stávce, přičemž se hlasování musí účastnit alespoň polovina zaměstnanců, kterých se má kolektivní smlouva týkat. Odborová organizace je povinna stávku zaměstnavateli nebo zaměstnavatelům **písemně oznámit alespoň 3 dny předem** se stanovením doby, kdy bude stávka zahájena, s uvedením důvodů a cílů stávky a počtem zaměstnanců, kteří se budou stávky účastnit.

Zákon pak stanoví pravidla, která mají zabezpečit bezpečnost stávky a chodu organizace ve stávce a zároveň potvrzuje zaměstnancům jejich právo na stávku.

Jak již bylo výše popsáno, podle čl. 27 Listiny právo na stávku nepřísluší soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

#### **ZKV ještě dále popisuje jako nezákonnou stávku:**

- ✓ které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (§ 11 a 12); to neplatí v případě solidární stávky (§ 16 odst. 3),
- ✓ která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem (§ 13 a 14) nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- ✓ která nebyla vyhlášena nebo zahájena za podmínek stanovených v § 17,
- ✓ vyhlášená nebo zahájená z jiných důvodů než jsou uvedeny v § 16,
- ✓ solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou návaznost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena,

- ✓ v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření
- ✓ zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- ✓ zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů,
- ✓ soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu,
- ✓ příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občana, popřípadě majetku,
- ✓ zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

### 6.3.3 Výluka

§ 27–31 ZKV pak upravuje výluku. **Výluka je institut, kterým zákon umožňuje zaměstnavateli řešit kolektivní spor, pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy v řízení před zprostředkovatelem a rozumí se jím částečné nebo úplné zastavení práce Zaměstnavatelem.**

Podobně jako v případě stávky, zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, **musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem.** Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.

Také v případě výluky, jsou zákonem stanoveny případy, kdy je její užití nepřípustné. **Nezákonná výluka je:**

- ✓ které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (§ 11 a 12), s výjimkou výluky při solidární stávce,

- ✓ která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem (§ 13 a 14) nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
- ✓ která nebyla vyhlášena zaměstnavatelem z důvodů a za podmínek stanovených v § 27,
- ✓ v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření,
- ✓ vztahující se na zaměstnance zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- ✓ vztahující se na zaměstnance při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů,
- ✓ vztahující se na soudce, prokurátory, příslušníky ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnance při řízení a zabezpečování letového provozu,
- ✓ vztahující se na příslušníky sborů požární ochrany, zaměstnance závodních jednotek požární ochrany a členy záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnance zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by výlukou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku,
- ✓ vztahující se na zaměstnance, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

#### 6.3.4 Rozšíření působnosti kolektivní smlouvy

§ 7 odst. 1 ZKV upravuje institut **rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně**.

Na základě tohoto ustanovení mohou smluvní strany kolektivního vyjednávání **navrhnout, aby daná kolektivní smlouva vyššího stupně byla závazná i pro další zaměstnavatele v oboru**. Taková kolektivní smlouva je pak vyhlášena ve sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a stává se pramenem práva.

Existence tohoto institutu umocňuje **důležitou roli kolektivního vyjednávání v sociálním dialogu**, když je možné díky němu srovnat podmínky práce v určitém odvětví, aby nedocházelo ke konkurenční výhodě určitých zaměstnavatelů.

**Tento institut je však předmětem velmi časté kritiky ze strany zaměstnavatelů, protože ukládá podmínky i těm zaměstnavatelům, na které by se jinak takové podmínky nevztahovaly.** Nicméně to nic nemění na faktu, že díky institutu rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně je možno dosahovat vyššího standardu dodržování pracovněprávních podmínek.

## 7 Kolektivní vyjednávání ve veřejném sektoru a jeho překážky

Jak bylo řečeno výše, postavení odborové organizace a kolektivní vyjednávání **není upraveno odlišně pro soukromou a veřejnou sféru**. Jsou jen jisté odlišnosti stanoveny pro zaměstnance ve služebním poměru a vzhledem k fungování obou sektorů, má každý svá specifika.

Kolektivní vyjednávání v soukromém sektoru **nemá takovou tradici**, a to i díky tomu, že je v české společnosti silně zakotveno spojení odborů a levicových politických stran. Za důvod lze považovat především to, že **po r. 1948 bylo členství v odborové organizaci povinné**. Mezi zaměstnanci lze dlouhodobě sledovat pokles zájmu o členství v odborech a tím pádem i o kolektivní vyjednávání.

**Pokud jde o státní správu, je specifikem kolektivního vyjednávání fakt, že zaměstnavatel nemá přímou kontrolu nad prostředky a rozpočty, kterými disponuje, a o to pro něj může být kolektivní vyjednávání složitější.**

### 7.1 Překážky a výzvy kolektivního vyjednávání ve veřejné správě

#### 7.1.1 Postavení zaměstnavatele

Obecně lze říci, že **zaměstnavatel ve státní správě je závislý na třetí straně**, kterou je buď jeho zřizovatel z řad samosprávy, nebo je sám přímo organizační složkou státu. Ta je ovšem při své činnosti přímo závislá na příjmech ze státního rozpočtu.

**To lze považovat za hlavní bariéru v kolektivním vyjednávání.**

Takový zaměstnavatel totiž **nemá dostatečný vyjednávací prostor**, protože jeho rozpočty jsou závislé na příjmech buď od zřizovatele, nebo přímo ze státního rozpočtu s tím, že často je i omezeno, jakým způsobem a jak vůbec může takový zaměstnavatel vydělávat nad rámec pokrytí nákladů. **Podmínky odměňování zaměstnanců jsou přímo závislé na rozpočtových podmínkách dotyčné organizace.**



Zaměstnavatel se často může cítit jako mezi mlýnskými koly, kdy na jedné straně stojí **odborová organizace**, se kterou je povinen vyjednávat a na druhé straně je to **zřizovatel**, před kterým si musí dotyčný zaměstnavatel obhajovat každé navýšení rozpočtu, a navíc s dostatečným předstihem.

Důvodem je plnění veřejného zájmu státu a stanovení jasných pravidel ať již zákonnými nebo podzákonnými předpisy, na základě, kterých daná organizace působí. Proto i financování je jasně stanoveno.

### 7.1.2 Legislativa a její interpretace

Častým problémem, se kterým se v praxi strany kolektivního vyjednávání setkávají, je **nejasný legislativní rámec** pro kolektivní vyjednávání a **odlišná interpretace právních předpisů stranami kolektivního vyjednávání**.

Právní rámec tak, jak je popsán v první části této analýzy, je sice poměrně stručný, ale úprava se může jevit roztříštěná, kdy **zákon o kolektivním vyjednávání popisuje proces kolektivního vyjednávání a v zákoníku práce pak na různých místech najdeme ustanovení o odborových organizacích a ustanovení o kolektivních smlouvách**.

Zejména pro zaměstnavatele, kteří nemají zkušenosti s kolektivním vyjednáváním, může být složité se v této úpravě vyznat a v některých případech může vést k porušování legislativy, kdy např. zaměstnavatel vydá vnitřní předpis v rozporu s tím, co bylo sjednáno v kolektivní smlouvě.

Dále se také poměrně často setkáváme s **odlišnou interpretací jednotlivých ustanovení pracovně právních předpisů**, které mohou být předmětem kolektivního vyjednávání. Jedná se například o určení **výše minimální mzdy**<sup>1</sup>, kdy zákoník práce

---

<sup>1</sup> Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně.

stanoví, že základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 16 200 Kč za měsíc nebo 96,40 Kč za hodinu. Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 79 zákoníku práce však **mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu**. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí a zaměstnanců pracujících v nepřetržitém nebo vícesměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně.

**Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.**

**Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době.** Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc.

Minimální mzda platí **jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách.** V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě. V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva, nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, **platí vedle minimální mzdy nejnižší úrovně zaručené mzdy.** Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy.

**V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.**

### 7.1.3 Sociální dialog a postavení odborů

Vzhledem k historickým souvislostem, které byly popsány výše, jsou odborové organizace často vnímány negativně. Platí to **jak obecně ve společnosti, tak ze strany zaměstnavatelů**. To pak může působit i problémy v rámci kolektivního vyjednávání, kdy je těžké dospět k dohodě. Určitě je však možné, aby strany kolektivního vyjednávání našly společnou řeč a byly si vzájemně přínosem.

Odborová organizace a její působení, samozřejmě pokud působí v rámci a mezích zákona **může mít naopak pro zaměstnavatele i kladný dopad**. Nejen, že mu ulehčuje některé povinnosti, které má vůči zaměstnancům (zaměstnavatel je může komunikovat skrze odborovou organizaci), ale také je **úspěch v podobě uzavření kolektivní dohody významným prvkem sociálního dialogu**, který nastoluje pozitivní podmínky na pracovišti a zaměstnanci jsou tak schopni ve své práci přinášet lepší výsledky.

## 7.2 Organizace, které jsou zřízeny za účelem zabezpečení veřejného zájmu státu

Existují služby, na kterých má stát společenský zájem, protože jejich účelem je zabezpečit určitý veřejný zájem státu. Poskytovatele, kteří tyto služby poskytují, pak stát buď sám zřizuje, nebo prostřednictvím jiné formy veřejné podpory podporuje.

Financování organizací zřizovaných za účelem zabezpečení veřejného zájmu upravují především:

- ✓ zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech,
- ✓ zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních samosprávných celků.

**Organizace, které jsou zřizovány za účelem zabezpečení určitého veřejného zájmu státu, uzavírají se svým zřizovatelem smlouvu, která stanoví, jakým způsobem bude zřizovatel dané organizaci přispívat.** Tyto částky mohou přitom plynout přímo ze státního rozpočtu – zde se jedná o dotaci neboli tzv. vyrovnávací platbu a je pevně stanoveno, jakou částku, který kraj ze státního rozpočtu

získá. Organizace může na základě dohody se zřizovatelem také dostávat příspěvek zřizovatele, který plyne také z veřejných rozpočtů. Tento není účelově vázán a může být použit například na navýšení mezd zaměstnanců.

### 7.3 Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě

**Zásadním tématem kolektivního vyjednávání bývá ve většině případů odměňování. Právě v této oblasti lze pravděpodobně spatřovat jednu z hlavních bariér v kolektivním vyjednávání ve veřejné správě, a to především proto, že velká část zaměstnanců ve veřejné správě je odměňována tzv. tabulkovými platy, které stanoví nařízení vlády č. 341/2017 Sb.**

V rámci kolektivního vyjednávání z uvedeného důvodu není příliš velký prostor pro navyšování platů. **Vyjednávání o změně tabulkových platů** je pak častým tématem jiné formy sociálního dialogu a tou je Rada hospodářské a sociální dohody neboli tripartita. **Tripartita je institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli.** Účastníkem tohoto jednání je tedy výkonná moc státu, která má pravomoc měnit, resp. iniciovat změny právních předpisů a může tak přímo ovlivňovat právní předpisy, které určují výši platů a platové zařazení ve státní správě.

V rámci jednání o odměňování zaměstnanců je na místě poznamenat, že **i v podmínkách odměňování ve veřejném sektoru se odráží tržní ekonomické síly na trhu práce.** V případě, že se zvyšují mzdy v soukromém sektoru, dochází v důsledku ekonomického chování zaměstnanců k odlivu zaměstnanců z veřejného sektoru. I toto sekundárně působí na tripartitní jednání a potažmo přispívá k navyšování platů ve veřejném sektoru.

Níže je naznačeno, jaké předpisy upravují a přímo či nepřímo ovlivňují kolektivní vyjednávání ve vybraných oblastech státní a veřejné správy.

#### 7.3.1 Kolektivní vyjednávání v oblasti sociálních služeb

Celou tematiku sociálních služeb a jejich poskytování upravuje **zákon č. 108/2006 Sb., o poskytování sociálních služeb** a dále o vyhláška č. 505/2006 Sb.,

kteřá provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách a stanoví maximální výši úhrad, které smí sociální zařízení přijmout od třetích stran za některé služby.

**Sociální služby**, kterými se rozumí poskytování podpory nebo pomoci osobám, kterým na to podle zákona o poskytování sociálních služeb vznikne nárok, **poskytují poskytovatelé sociálních služeb**. Těmi jsou samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, další právnické osoby, fyzické osoby a ministerstvo a jím zřízené organizační složky státu nebo státní příspěvkové organizace, které jsou právnickými osobami.

Zákon pak stanoví, jakým způsobem je toto poskytování financováno a **jsou tak stanovena pravidla financování provozu poskytovatelů sociálních služeb**.

Podle zákona o sociálních službách jsou sociální služby poskytovány buď bez úhrady, za částečnou nebo plnou úhradu nákladů, což je výše, kterou na poskytování sociálních služeb stát přispívá.

Financování sociálních služeb probíhá formou účelových dotací, které poskytuje jednotlivým krajům ministerstvo práce a sociálních věcí podle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Dotace jsou poskytovány na základě žádosti kraje jednou ročně.

Poskytovatelé sociálních služeb, kteří nejsou příjemci veřejné podpory a patří do neziskového sektoru, mají situaci ještě komplikovanější, protože jsou na jedné straně vázáni limity úhrad, které mohou za jednotlivé sociální služby inkasovat a na druhé straně se nemohou spolehnout na výši veřejné podpory dotaci ze strany kraje.

**Z výše uvedeného vyplývá, že financování sociálních služeb se řídí poměrně přísnými pravidly a vzhledem k této skutečnosti je vyjednávání například o mzdových a platových podmínkách v rámci kolektivního vyjednávání poměrně komplikované.**

Nicméně jak je uvedeno v první části této analýzy účelem kolektivního vyjednávání je najít společnou řeč pro zaměstnavatele a zaměstnance ve zlepšování

pracovních podmínek pro zaměstnance a v rámci oblastí, na které odbory mají právo a nárok projednávat, je i zde prostor, **limitující však může být neplnění rozpočtu, protože pak dochází i k neplnění kolektivní smlouvy.**

Mezi podmínky, o kterých strany kolektivního jednání mohou jednat bez vázanosti na veřejné rozpočty, však patří **pracovní doba a dobu odpočinku, dovolená** (v rámci kolektivní smlouvy je např. možné sjednat týden dovolené navíc), **srovnání pracovních podmínek pro zaměstnance v sociálních službách a v neposlední řadě příplatky za práci mimo standardní pracovní dobu.**

### 7.3.2 Kolektivní vyjednávání v oblasti zdravotnictví

Zdravotnictví je dalším komplexním oborem, v rámci, kterého je zajišťován jeden z veřejných zájmů státu a tím je zdraví obyvatel. Zdravotnické služby jsou **financovány převážně z veřejných prostředků**, tj. z prostředků vytvořených příjmy z daní nebo daním podobných příspěvků do samostatných fondů zdravotního pojištění. Přímé platby a komerční zdravotní pojištění představují doplňkovou nebo okrajovou formu financování.

System financování zdravotnictví v České republice je **kombinací systému plně financovaného z veřejných rozpočtů**, který umožňuje velkou míru solidarity, kdy v rámci hrazené zdravotní péče dochází k přerozdělování prostředků tam, kde jsou potřeba a zároveň je ale možné v určitých případech si individuálně připlácet za zdravotní péči, pokud o to má pacient zájem.

**Zásadní právní normou je zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění**, který stanoví principy, na základě, kterých fungují úhrady zdravotního pojištění. **Základem jsou bodové hodnoty za jednotlivé zdravotnické výkony** a tzv. dohodovací řízení, v rámci, kterého dochází k uzavření smlouvy mezi poskytovateli zdravotní péče a zdravotními pojišťovnami, jejímž předmětem je výše úhrad za zdravotnické výkony. **Nedojde-li v rámci dohodovacího řízení k uzavření této smlouvy**, stanoví ministerstvo výši úhrad za jednotlivé služby ve zdravotnictví vyhláškou.

Vzhledem k výše uvedenému je, pokud jde o možnosti kolektivního vyjednávání ve zdravotnictví **do jisté míry podobná situace jako v sociálních službách**. Díky velké právní regulovanosti odvětví a financování z veřejných rozpočtů, je, pokud jde o odměňování zaměstnanců, **malý prostor pro zaměstnavatele kolektivně vyjednat**.

**Mezi oblastmi, které je ale určitě zajímavé regulovat kolektivním vyjednáváním ale určitě patří:**

- ✓ srovnání platů a mezd zaměstnanců ve zdravotnictví,
- ✓ pracovní doba a příplatky za práci přesčas
- ✓ další podmínky, které mohou zaměstnancům ve zdravotnictví zpříjemnit velmi náročnou práci ve zdravotních službách

### 7.3.3 Kolektivní vyjednávání v oblasti kultury

Kultura plní vzdělávací a výchovné funkce, pečuje o kulturní dědictví, rozvíjí etické a mravní hodnoty lidí a má tedy pro společnost **vysokou nemateriální hodnotu**. Kulturu lze tedy považovat za jeden z dalších veřejných zájmů státu, který má stát velký zájem rozvíjet.

Většina poskytovatelů služeb v kulturním sektoru je tak založena **jako příspěvková organizace státu**, případně jsou poskytovateli zřízení samosprávou (zřizovatelem je kraj nebo obec) a právními předpisy, které se na ně vztahují, jsou hlavně **zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky**.

Poskytovatelé v oblasti kultury jsou tak financováni především formou **přímé dotace** (dotace z veřejných rozpočtů) a **nepřímé podpory** (daňové úlevy nebo zvýhodnění) z veřejných zdrojů a dále mohou mít příjmy z vlastní činnosti anebo být podporováni sponzorsky.

Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanci ve veřejném sektoru kultury jsou zaměstnanci příspěvkových organizací, je jejich odměňování stanoveno **tabulkovými**

**platy podle nařízení 341/2017 Sb.** (účinnost od 1. 1. 2018), o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách, **stejně tak tedy v kultuře jako u předchozích oblastí je prostor pro vyjednávání o odměňování zaměstnanců v rámci kolektivních vyjednávání úzký.**

V rámci kolektivního vyjednávání je ale možno projednat a upravit celou řadu dalších oblastí týkajících se pracovních podmínek zaměstnanců.

#### **7.3.4 Kolektivní vyjednávání v oblasti školství**

Poslední vybranou oblastí je školství, kde je situace velmi obdobná jako v kultuře.

Základními právními předpisy předpis opět je **nařízení vlády č. 341/2017 Sb.** (účinnost od 1. 1. 2018), o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Zaměstnanci ve školství jsou tedy také **odměňování tabulkovými platy, prostor pro vyjednávání odměňování v rámci kolektivního vyjednávání je tak malý**, nicméně lze upravit celou řadu dalších oblastí. **Specifikem školství je pak osmitýdenní dovolená**, na kterou mají učitelé nárok vzhledem k letním prázdninám.



## 8 Závěr

Současná právní úprava kolektivního vyjednávání získává svou komplikovanost především svým roztržštěním do vícera právních předpisů na úrovni primárního právního rámce. Pro běžné zástupce zaměstnanců **mohou být některá ustanovení nesrozumitelná**. Přes tento uživatelsky nepřívětivý stav lze ale konstatovat, že stávající právní úprava vytváří dostatečný rámec pro kolektivní vyjednávání.

S ohledem na povahu věci, tedy dialog dvou vyjednávacích týmů, není účelné tento dialog příliš svazovat, a to jak pro kvalitativní nebo kvantitativní stránce. Úkolem právní úpravy je vytvořit optimální podmínky pro komunikaci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Ukazuje se také, že ve veřejné správě se často nejedná o klasický dialog, ale v mnoha odvětvích o **komunikaci tří entit**, kdy do duálního světa zaměstnanců a zaměstnavatelů vstupují veřejné korporace jako zřizovatelé a objednatelé daných služeb. Realizace domluvené kolektivní smlouvy často závisí na podpoře ze strany zřizovatelů, kteří zejména přerozdělováním finančních prostředků mohou výsledky kolektivního vyjednávání zaštitit nebo naopak nivelizovat.

Právní úprava vliv třetích stran na kolektivní vyjednávání neřeší a předpokládá, že obě smluvní strany budou sjednávat pouze takové dohody, které budou reflektovat reálné možnosti zaměstnavatele. Určitou naději by mohl přinést právní názor závaznosti ve Sbírce zákonů vyhlášené kolektivní smlouvy vyššího stupně, i pro zřizovatele. Definitivní odpověď, zda je tento právní názor správný, či nikoliv může ovšem přinést až soud. Na takovýto soudní verdikt ovšem stále čekáme.

## **Použité zdroje**

- 1- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- 2- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 3- Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě
- 4- Důvodová zpráva k zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- 5- Komentář k zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- 6- Komentář k zákoníku práce, Beck online
- 7- Komentář k zákonu 234/2014 Sb, zákon o státní službě
- 8- Bělina, M. a kol. Pracovní právo 6. doplněné a podstatně přepracované vydání, C.H.Beck
- 9- Srovnání právní úpravy kolektivních smluv a dohod, Mgr. Eva Vozábová, ASPI
- 10-TRADE UNIONS IN THE CZECH REPUBLIC: LOOK INTO THE PAST, PRESENCE AND FUTURE, JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D, ASPI
- 11-Kolektivní vyjednávání, Rigorózní práce, JUDr. David Kavan, 2015