VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ

Diplomová práce

2015 Kristýna Tomášková

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ

Obor: Podnikání a právo

Odborové organizace a kolektivní vyjednávání

(diplomová práce)

Autor: Bc. Kristýna Tomášková

Vedoucí práce: JUDr. Milena Soušková, Ph.D.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a vyznačila všechny citace z pramenů.

V Praze dne …… ……

podpis studenta

Poděkování:

Tímto bych ráda poděkovala paní JUDr. Mileně Souškové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce a za užitečné rady a připomínky při jejím zpracovávání. V neposlední řadě bych ráda poděkovala mým rodičům za jejich celoživotní podporu, kterou mi neustále poskytují.

Obsah

Seznam použitých zkratek 8

Úvod 10

1 Odborové organizace 13

1.1 Historický vývoj odborových organizací v ČR 13

1.2 Právní úprava 15

1.2.1 Mezinárodní prameny 15

1.2.2 Prameny evropského práva 17

1.2.3 Vnitrostátní prameny 18

1.3 Vysvětlení základních pojmů 20

1.4 Formy zastoupení zaměstnanců 23

1.4.1 Rada zaměstnanců 23

1.4.2 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 23

1.4.3 Evropská rada zaměstnanců 26

1.4.4 Odborové organizace 26

1.5 Založení, vznik a působnost odborové organizace 28

1.5.1 Spolek 29

1.5.2 Vznik a působnost odborové organizace 30

1.5.3 Pluralita odborů 32

1.6 Oprávnění odborových organizací vůči zaměstnavateli 34

1.6.1 Právo na informace a projednání 34

1.6.2 Právo na nadnárodní informace a projednání 39

1.6.3 Právo na spolurozhodování 39

1.6.4 Právo kontroly 40

1.6.5 Právo na účast v legislativním procesu 40

1.6.6 Právo zastupovat své členy v soudním řízení 41

1.7 Vnitřní uspořádání odborové organizace 41

1.7.1 Právní postavení odborových funkcionářů ... 42
1.8 Odborové organizace a jejich organizační struktury ... 44
1.9 Zánik odborové organizace ... 45
2 Kolektivní vyjednávání ... 47
2.1 Definice kolektivního vyjednávání ... 47
2.2 Proces kolektivního vyjednávání ... 48
3 Kolektivní smlouvy ... 51
3.1 Pojem kolektivní smlouva a její druhy ... 51
3.1.1 Vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu ... 52
3.2 Subjekty kolektivních smluv ... 53
3.3 Obsah kolektivních smluv ... 53
3.4 Platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv ... 56
3.5 Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně ... 57
3.6 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem ... 59
3.7 Trendy v kolektivním vyjednávání ... 60
4 Kolektivní spory ... 62
4.1 Definice kolektivních sporů ... 62
4.2 Řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem ... 63
4.2.1 Řízení před zprostředkovatelem ... 63
4.2.2 Řízení před rozhodcem ... 65
4.3 Stávka ... 67
4.4 Výluka ... 71
5 Hodnocení činnosti odborových organizací a zkušeností z praxe ... 73
5.1 Skutkový popis případu a rozsudek Nejvyššího soudu ... 73
5.2 Rozbor právního případu ... 77
5.2.1 Vznik ZO OSD ... 77
5.2.2 Splnění informační povinnosti ZO OSD o svém působení u žalované ... 78

5.2.3 Souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru s žalobcem 79
5.2.4 Shrnutí 80
5.3 Další judikatura 80
5.4 Odborové organizace a kolektivní vyjednání v České republice: výhody a nevýhody 82
5.4.1 Demografický profil respondentů 82
5.4.2 Angažovanost v odborových organizacích, názor na členství, stávku a působení odborů 82
5.4.3 Účelové založení odborů 85
5.4.4 Výhody odborových organizací 85
5.4.5 Nevýhody odborových organizací 85
5.4.6 Povědomí o právní úpravě a názor na budoucí vývoj 87
Závěr 89
Seznam obrázků 91
Zdroje 92
Seznam příloh 96

Seznam použitých zkratek

aj.	a jiné
ASO	Asociace samostatných odborů
atd.	a tak dále
atp.	a tak podobně
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
cit.	citace
č.	číslo
čl.	článek
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
mj.	mimo jiné
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NOÚZ	Národní odborová ústředna zaměstnanecká
NOZ	Zákon č. 89/2012 Sb., Nový občanský zákoník
např.	například
odst.	odstavec
písm.	písmeno
popř.	popřípadě
příp.	případně
resp.	respektive
ROH	Revoluční odborové hnutí
Sb.	Sbírka zákonů České republiky
str.	strana

tj.	to jest
tzv.	takzvaný
tzn.	to, znamená
zák.	zákon
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
ZKV	zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání
ÚVZ	Ústředí veřejných zaměstnanců
vč.	včetně

Úvod

Odborové organizace jsou neustále diskutovaným tématem dnešní doby. Jejich úkolem je hájit zájmy zaměstnanců, jakožto slabšího článku ve vztahu zaměstnanec- zaměstnavatel a také zlepšovat jejich mzdové a jiné pracovněprávní nároky. Odborovým organizacím, jako jedné z forem zastoupení zaměstnanců, jsou zákonem garantovány největší pravomoci. Je to pouze odborová organizace, která může se zaměstnavatelem kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. V rámci takových to jednání odborové organizace zastupují všechny zaměstnance zaměstnavatele, i ty, kteří nejsou odborově organizováni. Avšak i přes jejich důležitou roli v posledních letech ztrácejí na významu. Jsou čím dál tím více roztříštěné a ani zdaleka tak politicky nestranné jako tomu bývalo dříve. Roste i nedůvěra zaměstnanců ve schopnosti odborových organizací prosazovat jejich zájmy. Počet zakládaných odborových organizací klesá a to samé platí i pro odborovou angažovanost ze strany zaměstnanců. V současné době v České republice existuje přibližně 900 samostatných odborových organizací, které zahrnují 5900 organizačních jednotek. Odhaduje se, že počet členů všech těchto odborových organizací dosahuje 700 až 800 tisíc. Největší odborovou centrálou je Českomoravská konfederace odborových svazů, pod níž spadá 29 odborových svazů a počet jejích členů se odhaduje na 380 tisíc, nicméně ve srovnání s rokem 1990, kdy měla zhruba 5,5 miliónů členů, je to číslo velice nízké.[1] Odborová organizovanost zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu v současné době v České republice dosahuje přibližně 20%. Díky tomuto poklesu dochází ke snižování vlivu odborových organizací, což se bohužel negativně promítá na postavení zaměstnanců, kteří nemají záruku práce a jistotu vyplacené mzdy.

V posledních letech se setkáváme s dalším problémem, a to reprezentativností zastoupení zaměstnanců, a to nejen u nás, ale i v zahraničí. Je to právě díky výše zmíněnému poklesu odborové organizovanosti, popř. účelovému zakládání odborů, což vede ke ztrátě legitimnosti k zastupování všech zaměstnanců. Důvody pro pokles odborové organizovanosti mohou záviset na profesní struktuře zaměstnanců či na velikosti podniku, kdy v některých profesích a v malých podnicích zpravidla k jejich zakládání nedochází. Zároveň dochází i k snižování schopnosti prosazování zájmů zaměstnanců a kvalitě odborového hnutí u nás. Otázkou je zda odborové organizace prosazují skutečné zájmy zaměstnanců a zda neexistují účinnější formy

[1] Platné k 24. 1. 2014. Zdroj: NUSSBERGER, Jiří. Solidarita je základem boje za práva zaměstnanců. Haló noviny. 2014, č. 20. Dostupné z: http://www.halonoviny.cz/articles/view/15322836.

vyjednávání se zaměstnavatelem, které nemusejí v konečném důsledku mít tak velký dopad na jeho ekonomickou situaci.

První část diplomové práce se zabývá problematikou odborových organizací, jakožto jednou z forem zastoupení zaměstnanců, a to z hlediska historického vývoje odborových organizací v České republice, jejich vzniku a fungování, jejich oprávnění vůči zaměstnavateli, přes výkon funkce v odborech, až po jejich zánik. Tato kapitola též pokrývá prameny práva tohoto institutu a vysvětlení některých základních pojmů z oblasti pracovněprávních vztahů. Druhá kapitola pojednává o kolektivním vyjednávání, jakožto jedné z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Následující část přibližuje úpravu kolektivních smluv, které jsou výstupem kolektivního vyjednávání a upravují pracovní podmínky zaměstnanců nad rámec, který stanoví zákon, a to z hlediska jejich druhu, obsahu, jejich případných změn a plnění závazků z nich vyplývajících. Kapitola čtvrtá se věnuje kolektivním sporům, kdy v rámci kolektivního vyjednávání dochází k různým střetům mezi jednajícími stranami, tj. zaměstnavatelem a odborovou organizací, z důvodu mnohdy rozdílných zájmů. Rozdílné zájmy či neshoda stran, popř. nesplnění povinností vyplývajících z kolektivní smlouvy, mohou vyústit právě v kolektivní spor. Vedle definice kolektivních sporů, tato kapitola obsahuje i možnosti jejich řešení. Praktická část této diplomové práce se zabývá rozborem konkrétního případu z praxe. Tento případ se týká zneužití role odborové organizace ve prospěch jednoho jejího člena a následného pochybení zaměstnavatele při jeho propuštění z pracovního poměru i přes formální pochybení odborové organizace týkající se jejího založení (jméno, sídlo). Tento případ by měl poukázat na mnohdy nevyrovnanou pozici zaměstnavatele vůči odborovým organizacím a na problém účelového zakládání odborů. Druhá část této kapitoly je věnována dotazníkovému šetření, jehož cílem je zjištění názoru veřejnosti na odborové organizace, tj. jejich významu jako takového a případných výhod a nevýhod jejich existence.

Cílem této diplomové práce je zhodnocení přínosu a důležitosti odborových organizací pro společnost, především pro zaměstnance, a posouzení výhod a nevýhod pro zaměstnavatele, u kterých odbory fungují. Tato práce by měla přiblížit problémy, které v souvislosti s odborovými organizacemi mohou vznikat, jako např. účelové zřízení odborů či občasná nesnadnost při kolektivním vyjednávání, tj. uzavírání kolektivních smluv. Zároveň by práce měla odpovědět na některé otázky, které, pokud jde o kolektivní právo, vyvstávají, jako např.: Jsou odbory v dnešní době přínosným článkem či již pouhým přežitkem? Jsou odborové

organizace vždy zakládány za účelem ochrany individuálních i kolektivních zájmů všech zaměstnanců nebo existují případy, kdy jsou založeny za účelem ztrpčování činnosti a upřednostňování požitků členů? Dochází k dostatečné reprezentativnosti zastoupených zaměstnanců? Jaké problémy mohou vznikat při uzavírání kolektivních smluv? V případě, že nedojde ke shodě mezi jednajícími stranami v rámci kolektivního vyjednávání, je vždy stávka řešením? Tato diplomová práce by měla přinést ucelený vhled na právní úpravu odborových organizací a kolektivního vyjednávání, doplněný o praktické poznatky a názor veřejnosti na tuto problematiku. Metody použité v této práci spočívají v deskriptivním popsání problematiky odborových organizací a kolektivního vyjednávání, které bude doplněné o analýzu. V praktické části autorka použila metodu dotazníkového šetření ke sběru empirických dat a metodu aplikace získaných poznatků na rozbor případu z praxe a judikatury z této oblasti.

1 Odborové organizace

1.1 Historický vývoj odborových organizací v ČR

Počátek odborových organizací se v České republice datuje k roku 1870, kdy byl v souvislosti s dělnickými demonstracemi schválen zákon o koaliční svobodě[2]. Tehdy došlo k transformaci dělnických spolků na odborové organizace, jejichž cílem byla ochrana zaměstnanců a samotných členů. Odbory měly tehdy právo zasahovat do sociální péče a ochrany dělnictva. V souvislosti s rozvratem odborových organizací po skončení první republiky, tj. v roce 1938, vytvořilo nuceně během druhé republiky (1. října 1938–14. března 1939) ministerstvo vnitra dvě nové organizace, tj. Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (dále jen „NOÚZ“) a mnohem menší Ústředí veřejných zaměstnanců (dále jen „ÚVZ“), pod něž spadly veškeré odborové spolky, svazy i ústředny. Po skončení Druhé světové války došlo k transformaci NOÚZ na Revoluční odborové hnutí (dále jen „ROH“). ROH bylo základem pro nové sjednocené odbory. Přestože se jednalo o nadstranickou organizaci, bylo ROH nuceno úzce spolupracovat s KSČ. ROH bylo jedním ze spoluúčastníků sametové revoluce v roce 1989. Tehdy došlo k zásadní přeměně odborů a vytvoření odborové centrály sdružující odborové svazy, která se stala jejich vrcholným představitelem, a to do podoby dnešní Českomoravské konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“).[3]

Po roce 1989 došlo k liberalizaci pracovněprávních vztahů a rozšíření působnosti odborů v této oblasti. Došlo ke změně zákonných oprávnění odborů, kdy oproti minulosti nemohly již zasahovat do rozhodování zaměstnavatele a naopak jim bylo přiřčeno právo vyjednávat o stanovení pravidel, týkajících se toho, jaké kroky bude zaměstnavatel v jednotlivých případech činit (kolektivní vyjednávání). V souvislosti s novelou zákoníku práce došlo v roce 1990 k úplnému odstátnění odborů a bylo zrušeno ROH. Jejich dosavadní pravomoci, jako např. rozhodování ve věcech nemocenského pojištění, jim byly odebrány. Současně s touto novelou došlo k přijetí dvou zásadních zákonů, které mj. upravovaly postavení a vznik odborů, a to zákona o sdružování občanů (zák. č. 83/1990 Sb.) a zákona o kolektivním vyjednávání (zák. č. 2/1991 Sb.). Všechny tyto zákony vedly k posílení postavení odborových organizací v podnicích. Díky tomuto se postavení odborových organizací přiblížilo vyspělým zemím, především státům Evropské unie (dále jen „EU“).

[2] Zákon č. 43/1870 ř.z

[3] HOLÝ, Tomáš. Odbory. In: *Novinky.cz* [online]. 2010 [cit. 2013-11-24]. Dostupné z: http://tema.novinky.cz/odbory

Během roku 1990 se odborové organizace snažily především prosadit odstranění regulace mezd, které byly prováděny státem, za účelem získaní možnosti kolektivně vyjednávat o této problematice. Odbory se v této době zaměřily především na zajištění práva svobodné volby povolání, odměny za práci, bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tato činnost byla doprovázena nejrůznějšími protestními akcemi, které byly cíleny proti připravovaným opatřením v oblasti sociální a pracovněprávní legislativy, jejichž důsledkem by bylo snížení ochrany zaměstnanců.[4]

Během let 1991- 1994 se z hlediska působnosti odborových organizací událo několik významných změn. V roce 1991 došlo k přijetí Listiny základních práv a svobod, která ústavně zakotvila právní postavení odborů. V souvislosti se mzdovou reformou z roku 1992 byla značně rozšířena působnost odborových organizací při kolektivním vyjednávání o mzdách. Předmětem kolektivního vyjednávání se rovněž staly cestovní náhrady v souvislosti s přijetím zákona č. 119/1992 Sb. o cestovních náhradách. V roce 1994 došlo k novelizaci zákoníku práce (zák. č. 74/1994), která vedla k rozšíření práv odborů (např. výkon kontroly u zaměstnavatele nad dodržováním pracovněprávních předpisů) a rozšíření možnosti obsahu kolektivních smluv (např. o podmínky a výše náhrady za opotřebení vlastního nářadí či prodloužení dovolené), aj.[5]

V souvislosti s novelou zákoníku práce bylo v roce 2001[6] zavedeno zastoupení zaměstnanců i u zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborové organizace, a to formou rady zaměstnanců. Avšak nadále pouze jen odbory mají postavení účastníka pracovněprávních vztahů.

V roce 2007 došlo k zrušení starého zákoníku práce (zák. 65/1965 Sb.), který byl nahrazen novým zákoníkem práce (zák. č. 262/2006 Sb.). Novela zákoníku práce z roku 2012 s sebou přinesla některé změny v oblasti kolektivního vyjednávání (např. možnost výpovědi kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou - § 26 odst. 1 ZP).

[4] POKORNÝ, Jiří. Historie odborů. In: *Českomoravské konfederace odborových svazů* [online]. 2007 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3/historie-odboru
[5] ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé, právo*. Karviná: Paris, 1995, str. 7-18.
[6] Zákon č. 155/2000 Sb., zákoník práce

1.2 Právní úprava

Prameny kolektivního pracovního práva v České republice mají nejrůznější podobu. Jsou to především právní normy, jež jsou výsledkem legislativní činnosti orgánů veřejné státní moci. Prameny kolektivního pracovního práva lze dělit na primární normativní právní akty, které jsou tvořeny ústavními zákony, které mají nejvyšší stupeň právní síly, a zákony, které lze považovat za nejvýznamnější. Dále na sekundární normativní právní akty, mezi které řadíme nařízení vlády, vyhlášky ministerstev a jiných správních orgánů a vyhlášky a nařízení orgánů územní samosprávy, které zajišťují podrobnější právní úpravu věcí v zásadách, které jsou upraveny primárními normativními akty. Roli pramene práva mají také normativní smlouvy[7], pokud jejich ustanovení jsou závazná a závazně regulují celou skupinu právních vztahů neurčitého počtu a stejného druhu, které se musí utvářet v souladu s takovouto normativní smlouvou. Lze je dělit na mezinárodní a vnitrostátní. Mezi vnitrostátní normativní smlouvy řadíme kolektivní smlouvy, které jsou specifickým, ale významným pramenem práva. Normativní povaha kolektivní smlouvy vyplývá z § 2 zákona o kolektivním vyjednávání. Pramenem kolektivního pracovního práva jsou i normy práva evropského.[8,9]

1.2.1 Mezinárodní prameny

V souladu s čl. 10 Ústavy mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a které jsou vyhlášené, jsou součástí právního řádu ČR, tj. součástí vnitrostátního práva a ČR je jimi vázána. Takové mezinárodní smlouvy mají přednost před zákonem, tzn., stanoví-li něco jiného než zákon, použije se úprava v nich obsažená (aplikační přednost). Mezinárodní smlouvy jsou vyhlašované ve Sbírce mezinárodních smluv formou sdělení ministerstva zahraničních věcí. Mezi mezinárodní smlouvy řadíme dokumenty vydávané např. Mezinárodní organizací práce či Organizací spojených národů.

Z hlediska zastupování zaměstnanců lze za nejdůležitější mezinárodní pramen z oblasti kolektivního práva považovat **Úmluvu č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat** z roku 1948 vydanou Mezinárodní organizací práce, která byla ratifikována i Českou republikou. Tato dohoda zajišťuje svobodu sdružování se za účelem dosažení lepších podmínek zaměstnání: *„Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto*

[7] Normativní smlouvou rozumíme shodný projev vůle dvou či několika subjektů práva.
[8] SPIRIT, Michal. *Základy práva pro neprávníky,* Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, str. 46-51.
[9] GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 22-26.

organizací."[10] Ve svém obsahu vymezuje Úmluva základní odborová práva. Dle čl. 3 si členové mohou vypracovávat své stanovy a pravidla, formulovat svůj program, organizovat svoji správu a činnost a svobodně volit své zástupce. V souladu s čl. 3 mají veřejné orgány povinnost zdržet se jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo či zabraňoval jeho zákonnému vykonávání. Uvedené organizace nepodléhají rozpuštění nebo zastavení činnosti administrativní cestou (tj. opatřením správních orgánů). Další důležité právo garantované odborovým organizacím v čl. 5 je právo ustavovat federace a konfederace, právo stát se jejich členy. Zároveň každá organizace[11], federace nebo konfederace má právo stát se členem mezinárodních organizací pracovníků a zaměstnavatelů. Při výkonu svých práv zaručených Úmluvou musí všichni zúčastnění dbát zákonnosti. Dle Úmluvy je možné vnitrostátním zákonodárstvím stanovit, do jaké míry budou uplatněna práva v ní zakotvena pro příslušníky policie a ozbrojených sil. Úmluva tak umožňuje tyto práva omezit či vyloučit, avšak jiná omezení nejsou přípustná. Důležitým článkem je čl. 11, který umožňuje pracovníkům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se organizovat. [12]

Úmluva č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat MOP z roku 1949, která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů, ve svém čl. 1 stanovuje zákaz jakékoliv diskriminace, která by mohla ohrozit odborovou svobodu v zaměstnání, tj. diskriminace za členství a činnost v odborových organizacích nebo zákaz vázat zaměstnání pracovníka na podmínku, že se nestane členem odborové organizace nebo že v ní zruší své členství. Zakázáno je též propustit zaměstnance či ho jiným způsobem poškodit pro jeho příslušnost k odborům. Úmluva garantuje oborovým organizacím náležitou ochranu proti zásahu ze strany zaměstnavatele do jejich záležitostí, včetně zákazu vytváření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo jejich organizacemi či podporování odborů finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů. Dle čl. 4 je vyžadována podpora sjednávání kolektivních smluv ze strany státu. Tuto Úmluvu ČR ratifikovala v roce 1965.[13]

Úmluva č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty vydaná roku 1971 MOP. Cílem této Úmluvy je ochrana členů odborových organizace za účelem bezproblémového a účinného výkonu jejich práce. Úmluva též

---

[10] Úmluva Mezinárodní organisace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. In: *489/1990 Sb.* 1948. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf

[11] Organizací se dle Úmluvy rozumí organizace pracovníků nebo zaměstnavatelů, jejímž cílem je podporování a hájení zájmů pracovníků či zaměstnavatelů.

[12] Úmluva Mezinárodní organisace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. In: *489/1990 Sb.* 1948. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf

[13] Úmluva Mezinárodní organisace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat. In: *470/1990 Sb.* 1949. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1175/098.pdf

stanovuje právo na pracovní úlevy k výkonu funkce, které však nesmějí překážet výkonnému chodu podniku. Jako zástupci pracovníků jsou v Úmluvě chápáni jednak funkcionáři, ale i zvolení zástupci.[14]

Všeobecná deklarace lidských práv vyhlášená roku 1948 Valným shromážděním OSN stanovuje v souladu s čl. 23, odst. 4, že *„na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim“*.[15]

Mezi další důležité prameny mezinárodního práva lze zařadit **Úmluvu MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání** z 1981, ke které však ČR doposud nepřistoupila. Dále pak **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** z roku 1966, který v čl. 22 garantuje svobodu odborového sdružování, stejně tak jako čl. 8 **Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech** (1966).

1.2.2 Prameny evropského práva

1.2.2.1 Prameny schválené Radou Evropy

Z hlediska kolektivního vyjednávání významnou roli v evropských pramenech hraje **Úmluva o ochraně lidských práv a svobod**, která byla přijata členy Rady Evropy v roce 1950. Tato Úmluva v čl. 11 stanovuje: *„právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružování se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich“*.[16] Dle odst. 2 tohoto článku není možné uvalit na výkon těchto práv jakákoliv omezení, s výjimkou těch, které stanoví zákon a těch, která jsou nutná v demokratické společnosti za účelem ochrany pořádku, zdraví či morálky, práv a svobod ostatních a těch, která jsou v zájmu národní a veřejné bezpečnosti.[17]

Evropská sociální charta z roku 1961, která byla ratifikována Českou republikou v roce 1999, zavazuje státy, které k ní přistoupily, umožnit zaměstnavatelům a zaměstnancům se svobodně sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Sdružovat se mohou ať už ve vnitrostátních či v mezinárodních organizacích (čl. 5). Dále takovýmto

---

[14] Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty. In: *108/2000 Sb.* 1971. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1187/135.pdf

[15] Všeobecná deklarace lidských práv. In: *OSN* [online]. 1948 [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf

[16] Evropská úmluva o ochraně lidských práv. In: *209/1992 Sb.* 1950. Dostupné z: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

[17] Evropská úmluva o ochraně lidských práv. In: *209/1992 Sb.* 1950. Dostupné z: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf

subjektům garantuje právo na kolektivní vyjednávání (čl. 6). Má právní závaznost a jako závazná je uznávána i Evropskou unií.[18]

1.2.2.2 Prameny práva EU

Další významný pramen představuje **Charta základních práv Evropské unie**, která však právní závaznost nemá. Charta v čl. 12 zaručuje právo zakládat odborové organizace za účelem ochrany zájmů. Dále dle čl. 12 mají zaměstnanci či jejich zástupci právo na informace a právo na včasné projednání. Čl. 28 stanovuje právo kolektivně vyjednávat a právo na stávku, jakožto prostředek pro řešení sporů v rámci kolektivního vyjednávání.[19]

Směrnice č. 2002/14/ES, která stanovuje obecný rámec pro informování zaměstnanců a pro projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Cílem směrnice je podpora sociálního dialogu mezi sociálními partnery a zároveň určuje požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech ve Společenství. Směrnice stanovuje výčet informačních povinností, které má zaměstnavatel vůči zaměstnancům (čl. 4, odst. 2).[20]

Směrnice č. 2009/38/ES (dříve Směrnice č. 94/45/ES- zrušena k červnu 2011**)** o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Směrnice se zaměřuje na posílení práva na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících na území Společenství. Dále také zřizuje tzv. evropskou radu zaměstnanců.[21]

Mezi další směrnice můžeme zařadit např. i **Směrnice Rady č. 89/391/ES** o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci či **Směrnici č. 2001/23/ES36** z roku 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů.

1.2.3 Vnitrostátní prameny

Z hlediska vnitrostátních pramenů je ústavní zákon č. 2/1993 Sb., **Listina základních práv a svobod** (dále jen „Listina“) základním a jedním z nejzásadnějších pramenů. V prvé řadě

[18] Evropská sociální charta. In: *14/2000 Sb.m.s.* 1961. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf

[19] Listina základních práv Evropské unie. In: *Úřední věstník EU: C 303/01*. 2007. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303CS.01000101.htm

[20] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES. In: *Úřední věstník EU: L 327/9*. 2002. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:CS:PDF

[21] Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2009/38/ES. In: *Úřední věstník EU: L 122/28* . 1994. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:CS:PDF

zaručuje právo svobodně se sdružovat za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů. V souladu s Listinou vznikají odborové organizace nezávisle na státu. Listina zakazuje omezovat počet odborových organizací i zvýhodňování některých z nich na úkor ostatních odborů. Velice důležité je právo na stávku, které Listina garantuje v čl. 27, stejně tak jako výše zmíněná práva. Výjimku z práva na stávku tvoří soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů.[22]

Velice důležitým pramenem českého práva je zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZP“). Zákoník práce vymezuje působnost odborové organizace, informační povinnosti a projednávací povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci, kompetence a povinnosti odborových organizací a rozsah kolektivních smluv.

Zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále “ZKV“), ve znění pozdějších předpisů, který vymezuje postup při uzavírání kolektivních smluv a řešení kolektivních sporů, včetně úpravy práva na stávku či výluku.

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, který garantoval občanům právo svobodně se sdružovat a právo zakládat odborové organizace. Stanovoval postup jejich založení a zákaz zásahu státu do takovýchto sdružení. Zákon o sdružování občanů byl však zrušen **zákonem č. 89/2012 Sb., Nový občanský zákoník** (dále „NOZ“), který upravuje problematiku spolků (viz dále).

[22] Listina základních práv a svobod. In: *2/1993 Sb.* 1993. Dostupné z: http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html

1.3 Vysvětlení základních pojmů

Pracovním právem rozumíme soubor právních norem, které upravují společenské vztahy pracovní. Předmětem pracovního práva jsou vztahy vznikající

1. mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v rámci výkonu závislé práce[23],
2. vztahy související s výkonem závislé práce, které vznikají mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi (zájmovými organizacemi), tzv. vztahy kolektivní povahy,
3. vztahy v oblasti zaměstnanosti.

Pracovní právo dělíme na pracovní právo individuální a pracovní právo kolektivní. **Kolektivním pracovním právem** rozumíme soubor norem upravujících vztahy mezi kolektivy účastníků pracovněprávních vztahů, tj. vztahy mezi zaměstnavatelem, resp. jejich sdružení a subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a zdraví). Obsah kolektivních pracovněprávních vztahů: *„vystupuje jako soubor rozmanitých nároků a oprávnění, které pro subjekty plynou z předpisů pracovního práva v objektivním smyslu. Předmět upravovaných vztahů je zásadní pro posouzení, zda se jedná o práva a nároky z kolektivních pracovněprávních vztahů.“*[24] Kolektivní pracovní právo upravuje určité specifické skupinové zájmy. Týká se práv, povinností a zájmů zaměstnanců, jakožto členů určitých skupin zaměstnanců a jejich vztahů k zaměstnavateli (popř. skupině zaměstnavatelů). Cílem kolektivního pracovního práva je vytváření příznivých podmínek pro uskutečňování pracovního procesu všech zaměstnanců. Za účelem prosazování zájmů zaměstnanců dochází k utváření specifických organizačních forem, které se snaží tyto zájmy prosazovat (viz dále). Díky existenci mnohdy rozdílných zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců dochází k utváření organizací, které reprezentují zájmy obou výše zmíněných skupin. Kolektivní právo se zaměřuje na zájmy hospodářské a sociální, tj. především na problematiku mezd, pracovních podmínek, zájmy sociální a zájmy v oblasti práce. Kolektivní pracovní právo je založeno na principu sociální reprezentace. V souladu s tímto principem jsou odborové organizace zástupci jak zaměstnanců organizovaných, tak neorganizovaných v odborech. Subjekty na straně zaměstnanců musí vždy být na rozdíl od subjektů na straně zaměstnavatele kolektivního charakteru (organizované skupiny lidí). Jednotliví zaměstnanci zde nevystupují jako subjekty. Z hlediska kolektivních pracovních vztahů mohou na straně zaměstnavatele působit fyzické osoby, právnické osoby či organizace

[23] Definice závislé práce viz § 2 a násled., ZP.
[24] GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 362.

zaměstnavatelů. Pod kolektivní pracovní právo řadíme též soubor norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi předmětnými subjekty obsažené především v kolektivních smlouvách.[25]

Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy, v nichž jejich subjekty (účastníci) vystupují jako nositelé subjektivních práv a povinností (obsah) upravených normami pracovního práva. Jsou to právem upravené vztahy subjektů, které vznikají v souvislosti s jejich účastí v pracovním procesu (výkon práce za úplatu). Pracovněprávní vztahy lze dělit na individuální a kolektivní. **Individuální** pracovní vztahy vznikají mezi zaměstnancem (fyzická osoba) a zaměstnavatelem (fyzická/ právnická osoba). Lze je dělit na základní, jejichž předmětem je výkon práce za úplatu (pracovní poměr a dohody o pracích mimo pracovní poměr), a na ostatní, které vztahy základní doplňují nebo s nimi souvisí, popř. jiné, které normy pracovního práva upravují pouze z části. **Kolektivními** pracovněprávními vztahy rozumíme vztahy mezi zástupci zaměstnanců, kteří reprezentují kolektiv zaměstnanců, a zaměstnavateli, popř. mezi jejich sdruženími.[26]

Nezbytnými **prvky** pracovněprávních vztahů jsou objekt, obsah a subjekty právních vztahů. Objektem rozumíme chování subjektů pracovněprávních vztahů. Takovýmto chování rozumíme:

1. dát (mzdu, náhradu škody),
2. konat (výkon práce, vytváření podmínek pro výkon práce),
3. zdržet se (způsobení škody),
4. strpět (omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, např. z důvodu mateřské dovolené).

Objektem může být i nepřímý objekt, tzn. to, k čemu směřuje chování subjektů pracovněprávního vztahu (např. pracovní činnost pro zaměstnavatele za odměnu).

Obsahem pracovně právních vztahů jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů (výkon sjednaného druhu práce, vyplácení mzdy zaměstnavatelem za tento výkon, aj.). Práva jednoho subjektu vždy odpovídají povinnosti druhého subjektu, tzn. každý ze subjektů má jak práva, tak povinnosti.

Subjektem práva mohou být jednak fyzické, ale i právnické osoby, kterým jsou adresovány normy objektivního práva a jejichž prostřednictvím se normy objektivního práva realizují

[25] GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 362-368.
[26] Příručka pro personální a platovou agendu. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2014-02-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB001

(tj. možní účastníci právních vztahů. Proto, aby se tito možní účastníci stali subjekty právních vztahů, musí nastat právní normou předpokládaná právní skutečnost, která je nutnou podmínkou vzniku právního vztahu. Subjekty pracovněprávních vztahů jsou tedy ti, kterým v pracovněprávních vztazích vznikají práva a povinnosti:

1. zaměstnanci (fyzické osoby);
2. zaměstnavatelé (fyzické a právnické osoby);
3. odborové organizace (právnické osoby);
4. stát, za který jedná např. Úřad práce, aj.

Aby určitá osoba mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu, vystupovat v něm svým jménem jako subjekt pracovněprávního vztahu a vlastním jménem nést odpovědnost z něj plynoucí, musí splňovat souhrn určitých vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva.

Pracovněprávní způsobilost tvoří:

1. právní osobnost (způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích),
2. svéprávnost (způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat),
3. způsobilost k protiprávním jednáním (nést odpovědnost za vlastní jednání, jímž bylo porušeno právo),
4. způsobilost procesní (tj. jednat samostatně před orgánem, který je příslušný k rozhodování ve sporech, které plynou z pracovněprávních vztahů).

Tzn., že v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů nemohou vystupovat neorganizovaná uskupení, jimž zákon nepřiznává právní osobnost. [27,28]

[27] GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 58-70.
[28] SPIRIT, Michal et al. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, str. 64- 65.

1.4 Formy zastoupení zaměstnanců

V souladu s českým pracovním právem rozlišujeme čtyři formy zastoupení zaměstnanců, které jsou zřizovány za účelem prosazování zájmů zaměstnanců:

a) rada zaměstnanců,
b) evropská rada zaměstnanců,
c) zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
d) odborové organizace.

V případě, že u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, má zaměstnavatel v souladu s § 276 ZP povinnost plnit informační a projednávací povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a se zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Jakožto rovnoprávní zástupci zaměstnanců mohou působit u zaměstnavatele vedle sebe. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí žádná z výše zmíněných forem zastoupení zaměstnanců, zákon stanovuje zaměstnavateli povinnosti informovat zaměstnance přímo[29] i s nimi danou problematiku projednávat.

1.4.1 Rada zaměstnanců

Rada zaměstnanců může být zřízena zaměstnanci za účelem zajištění práva na informace a projednávání. Rada musí mít nejméně tři členy, nejvýše 15 členů, avšak počet jejích členů musí být vždy lichý. Počet členů rady určí zaměstnavatel po projednání této záležitosti s volební komisí. Funkční období rady je v souladu s § 281, odst. 2, ZP stanoveno na 3 roky. V čele rady stojí předseda, který je volen na prvním zasedání. O jeho osobě je rada povinna informovat zaměstnavatele i zaměstnance. Rada zaměstnanců zaniká dnem uplynutí volebního období, není-li v ZP stanoveno jinak. Klesne-li počet členů rady pod 3, rada též zanikne. V obou případech rada bez zbytečného odkladu předá veškeré podklady související s výkonem funkce zaměstnavateli, který je uschová po dobu 5 let ode dne zániku rady zaměstnanců. Členství v radě může také skončit jejím jednotlivým členů, a to v důsledku vzdání se funkce, odvolání z funkce či skončením pracovního poměru.

1.4.2 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

K zajištění svého práva na informace a projednání v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (oblast odlišná od oblasti, kde může působit rada zaměstnanců) si mohou zaměstnanci dle § 281 a násl., ZP zvolit zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při

[29] Informovat musí jednak ty zaměstnance, kteří u něj práci vykonávají v rámci pracovního poměru, ale i ty, kteří pro něho pracují na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

práci. Počet zástupců volených zaměstnanci může odpovídat jednomu zástupci, ale i několika zástupcům. Celkový počet těchto zástupců je závislý na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací, je však možné ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Tzn., že zástupce lze zvolit pouze u zaměstnavatele, kde působí alespoň 10 zaměstnanců. Počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí. Pro účely volby zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je rozhodný počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb.

Funkční období je tříleté, o volbě a zániku funkce tohoto zástupce zaměstnanců platí obdobně totéž, co o volbě a zániku rady zaměstnanců (s výjimkou zániku při poklesu počtu členů rady).

1.4.2.1 Volby rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zaměstnavatel má povinnost umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době. Nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště. Dle § 281 a násl., ZP volby rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

- vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců v pracovním poměru nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu,
- organizuje tří- až devítičlenná volební komise složená z řad zaměstnanců zaměstnavatele,
- s přihlédnutím k počtu zaměstnanců a vnitřnímu uspořádání určí počet členů volební komise zaměstnavatel. Ten má také povinnost poskytnout nezbytné informace a podklady pro účely voleb, zejména pak seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru. Členy volební komise jsou zaměstnanci, a to dle pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu rady zaměstnanců,
- jsou přímé, rovné a tajné,
- volit lze pouze osobně.

K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit (nedochází k započítání těch, kterým v tom zabránila překážka v práci nebo pracovní cesta).

Každý volič může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v radě zaměstnanců; jednomu kandidátu může dát pouze jeden hlas. Nedodrží-li tato pravidla, je jeho hlas neplatný. Oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru.

Navrhovat kandidáty může každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Návrh podává volební komisi písemně a musí jej doložit písemným souhlasem kandidáta, a to nejpozději do termínu stanoveného volební komisí. Pokud nebude podán do konečného termínu pro podání návrhů kandidátů minimální přípustný počet návrhů (tři návrhy do rady zaměstnanců, resp. alespoň jeden návrh na funkci zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), volby se neuskuteční.

Členy rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou do předem určeného počtu zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů. Kandidáti na dalších místech jsou náhradníky.

Veškeré náklady voleb hradí zaměstnavatel. Protokol o výsledcích voleb uschovává zaměstnavatel po dobu 5 let ode dne voleb.

O stížnosti na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině, kterou má právo podat nejpozději 3 dny přede dnem voleb každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel a navrhnout opravu, rozhodne volební komise a o svém rozhodnutí stěžovatele písemně vyrozumí do dne předcházejícího volbám. Rozhodnutí komise je konečné a je vyloučeno z přezkoumání soudem. Každý zaměstnanec v pracovním poměru a zaměstnavatel má právo podat do 8 dnů od vyhlášení výsledků voleb návrh k soudu na vyslovení neplatnosti voleb, pokud má za to, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb. Rozhodne-li soud, že jsou volby neplatné, konají se nejpozději do 3 měsíců od právní moci rozhodnutí opakované volby.

1.4.3 Evropská rada zaměstnanců

V souvislosti s implementací směrnice Evropského parlamentu a Rady **2009/38/ES**[30] do českého právního řádu vznikl institut evropské rady zaměstnanců. Cílem této směrnice je zlepšení a zajištění práva zaměstnanců na nadnárodní informace a projednávání[31] v nadnárodních podnicích. Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání podle tohoto zákona se vztahuje

a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,
b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členských států umístěné v České republice,
c) na reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států EU, kteří mají sídlo nebo místo podnikání v České republice, pokud není v ZP stanoveno jinak.

Zaměstnavatelem s působností na území členských států Evropské unie se rozumí zaměstnavatel, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve dvou členských státech po 150 zaměstnancích. Skupinou zaměstnavatelů se rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídícím zaměstnavatelem, který má v členských státech dohromady alespoň 1000 zaměstnanců; alespoň dva zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států mající sídlo nebo místo podnikání nebo umístěnou organizační složku ve dvou různých členských státech a alespoň jeden zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jednom členském státě a jiný zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě. Jedná se např. o koncerny.[32]

1.4.4 Odborové organizace

Na rozdíl od rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou odborové organizace subjektem práva, tj. mají právní subjektivitu a tedy disponují

[30] Směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

[31] Nadnárodními informacemi a projednávání rozumíme informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech.

[32] Přístup k nadnárodním informacím a problematika evropské rady zaměstnanců je upravena zákoníkem práce v § 288 a násl.

právem jednat a nést důsledky svého jednání. Jsou to pouze odborové organizace, které mohou v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání kolektivně vyjednávat a za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu, a které disponují právem jednat v pracovněprávních vztazích za podmínek stanovených zákonem či kolektivní smlouvou. Vedle zajištění práva na informace zaměstnanců, vymezuje zákoník práce v řadě svých ustavení součinnost odborových organizací se zaměstnavatelem, a to právem na projednání určitých opatření (např. otázky týkající se rozvržení pracovní doby) a spolurozhodování (např. propouštění odborového funkcionáře či vydání nebo změna pracovního řádu).

1.5 Založení, vznik a působnost odborové organizace

Pojem odborové organizace není právními předpisy přesně vymezen. Avšak díky tradici odborového sdružování a zakotvení tohoto práva v mezinárodních pramenech práva existují určité znaky, kterými se tradičně odbory vymezují. Mezi tyto znaky patří: *svoboda sdružování; ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů; právní a ekonomická nezávislost; evidence orgány státu.*[33] Odborová organizace musí fungovat na principu dobrovolného členství, aby splňovala požadavky svobody sdružování kladené především mezinárodními právními prameny. Platí tedy, že např. profesní komory nelze považovat za odbory, přestože obhajují zájmy svých členů. V souladu s čl. 10 Ústavy za odborovou organizaci považujeme pouze spolek, který hájí zájmy zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Jiný spolek, který by sice chránil hospodářské a sociální zájmy svých členů, kteří by však byli v odlišném postavení, by nemohl být považován za odborovou organizaci, přestože by vznikl v souladu s předpisy pro vznik odborové organizace. Odbory musí být nezávislé na jakémkoliv subjektu, tj. politických stranách, zaměstnavatelích, aj. Zároveň v rámci zachování práva svobodně se sdružovat nepodléhají odbory povolovacímu režimu, nýbrž režimu evidenčnímu. Tato nezávislost na státní moci a zákaz intervence do vnitřních poměrů a do činnosti odborové organizace je garantována Ústavou ČR, avšak toto platí, je-li v rámci mezí zákonnosti a nezasahuje do veřejného pořádku.[34]

Jak již bylo napsáno, odborově se sdružovat je jedním ze základních práv. Každý má právo zakládat, rušit či měnit odborové organizace, vstupovat již do existujících odborů či z nich vystupovat, sdružovat odborové organizace do odborových federací a konfederací, popř. je sdružovat v rámci mezinárodních odborových organizací. Odborová organizace vzniká právě realizací tohoto práva. Základem právní úpravy založení, vzniku, uspořádání a zániku odborů byl dříve zák. č. 83/1990 Sb., zákon o sdružování občanů, který v souvislosti s rekodifikací občanského soukromého práva hmotného byl nahrazen zákonem 89/2012/Sb. novým občanským zákoníkem, který vstoupil v účinnost 1. 1. 2014. Do konce roku 2013 tedy odborové organizace vznikaly v souladu se zákonem o sdružování občanů jako občanská sdružení, avšak se zmírněnými pravidly oproti ostatním občanským sdružením. Jejich evidenci vedlo Ministerstvo vnitra. Díky zrušení právní úpravy občanských sdružení se nově na odbory nahlíží jako na spolky. Úprava spolků je obsažena v NOZ v § 214 a násl. Na odborové organizace se dle § 3046 NOZ vztahuje speciální úprava, kdy odborová

[33] GALVAS, Milan. Brno: *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Masarykova univerzita, 1993, str. 9-10

34 GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 652-655

organizace, organizace zaměstnavatelů, včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona o sdružování občanů, se považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle NOZ. Odborové organizace vzniklé před 1. 1. 2014 se nemusí nově evidovat ani činit jiné právní jednání a jejich existence, včetně jejich zvláštního postavení zůstává zachována. Dle § 3025 NOZ se ustanovení o právnických osobách a spolku použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

1.5.1 Spolek

Definici spolku nalezneme v § 214 a násl., NOZ, kdy je v souladu s tímto zákonem chápán jako subjekt korporačního typu. Má právní subjektivitu a z toho plynoucí práva a povinnosti. Spolek, který musí být založen alespoň 3 osobami, je dobrovolným svazkem členů a je zakládán za účelem naplnění společných zájmů. Aby mohl být spolek založen, je nutné, aby se členové shodli na obsahu stanov spolku. Možné je založení spolku formou hlasování o přijetí návrhu stanov v rámci ustavující schůze spolku. Členství ve spolku je na dobrovolné bázi, tzn., že nikdo nemůže být ke členství nucen a naopak je zakázáno bránit vystoupení z něj. Hlavní činností spolku nemůže být podnikatelská či jiná výdělečná činnost. Tu lze provozovat pouze jako činnost vedlejší, a to pouze při splnění zákonem stanovených podmínek, tj. účelem této činnosti musí být podpora činnosti hlavní či hospodárné využití majetku. Případný zisk lze použít pouze k činnosti spolku, vč. jeho správy. Spolek může tedy primárně sloužit pouze k ochraně a uspokojování vymezených zájmů. Členové spolku neručí za jeho dluhy. Spolky se stejnými zájmy mají možnost spolčování v rámci nového spolku, tzv. svazu, za podmínky, že z názvu spolku vyplývá jeho svazová povaha. Existuje i možnost zakládat tzv. pobočné spolky, které fungují jako organizační jednotky daného spolku a též mají právní subjektivitu, která je z hlediska práv a povinností omezena stanovami spolku hlavního, od kterého je pobočný spolek odvozen. V této souvislosti došlo i k drobné úpravě ZP v § 286 odst. 3, kdy pojem „organizační složka“ byl nahrazen právě pojmem „pobočná organizace“.[35] V souladu s § 218 NOZ spolek je založen tehdy, shodnou-li se zakladatelé na obsahu jeho stanov, které obsahují alespoň následující:

[35] DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013str. 270-271.

- název a sídlo spolku,
- účel spolku,
- práva a povinnosti členů vůči spolku, popř. určení způsobu, jak jim budou práva a povinnosti vznikat,
- určení statutárního orgánu.

Dle § 222 NOZ lze spolek též založit usnesením ustavující schůze tvořícího se spolku. Návrh stanov je v tomto případě vypracován svolavatelem, který zároveň zabezpečí svolání dalších zájemců o založení vhodným způsobem a následně ověří správnost a úplnost listiny přítomných.

1.5.2 Vznik a působnost odborové organizace

S účinností NOZ došlo ke zrušení zákona o sdružování občanů.

Odborové organizace mohou vzniknout dvojím způsobem:

a) založením jako samostatná právnická osoba,
b) evidencí jako organizační jednotka odborového svazu.

Vztáhneme-li ustanovení týkající se spolků doplněná o ustanovení uvedená v ZP na odborové organizace, platí tedy následovné- k založení odborové organizace jsou potřeba minimálně 3 zakladatelé, kteří nemusí být přímo zaměstnanci stejného zaměstnavatele. Nicméně dle § 286 odst. 3 ZP existuje nutná podmínka, která musí být splněna, chce-li odborová organizace u zaměstnavatele působit, a to, že k tomu musí být oprávněna podle stanov a minimálně 3 členové budou současně i zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého chce odborová organizace působit. V souladu s § 286 odst. 3 ZP z hlediska působnosti odborové organizace u zaměstnavatele platí, že zaměstnanci musí být zaměstnáni v pracovním poměru, avšak lze soudit, že daná úprava se vztahuje i na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Zakladatelé tedy musí mít společný zájem a shodnout se na obsahu stanov. K založení odborů může dojít i skrze usnesení ustavující schůze, na které dojde k odsouhlasení stanov.[36]

Odborové organizace vznikají na základě podání návrhu na evidenci. Tuto evidenci od roku 2014 nevede Ministerstvo vnitra České republiky, nýbrž dle zákona č. 304/2013 Sb.,

[36] Před přijetím NOZ se postupovalo obdobně, kdy 3 zakladatelé vytvořili tzv. „přípravný výbor“, který připravil návrh stanov odborové organizace a následně byla svolána ustavující schůze, na které došlo ke schválení těchto stanov a volili se členové do příslušných orgánů odborové organizace.

o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob rejstříkový soud[37]. Odborová organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím po dni, kdy bylo oznámení o založení doručeno příslušnému rejstříkovému soudu (dle § 3025 odst. 2 NOZ a § 121 zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob), který následně provede zápis do 5 pracovních dnů. K návrhu je nutno přiložit stanovy organizace ve dvojím vyhotovení. Návrh není přezkoumáván a neprobíhá žádný povolovací proces, tzn., že právní skutečnost nastává doručením předmětného návrhu. V rámci předchozí úpravy ZP nebylo vymezeno, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí a kdy tedy dochází ke vzniku jejích práv a povinností vůči zaměstnavateli a naopak. Evidence totiž není charakteru veřejného seznamu[38], proto často v praxi docházelo k tomu, že se zaměstnavatel o existenci příslušné odborové organizace dozvěděl až v okamžiku vzniku sporu. V souvislosti s výše zmíněným a za účelem větší transparentnosti došlo k implementaci odstavců 3 a 4 v § 286 ZP, které stanovují, že odborová organizace u zaměstnavatele působí a má právo jednat tehdy, je-li k tomu oprávněna dle stanov a alespoň 3 její členové jsou zaměstnanci daného zaměstnavatele. Odborová organizace má povinnost oznámit zaměstnavateli, že hodlá u něj působit a od kdy.[39] Tím zaměstnavatel získává přehled o tom, se kterými zaměstnanci bude v rámci plnění zákonem stanovených povinností a práv především jednat.[40] Vzniklé odborové organizaci se přidělí IČO a musí se též registrovat u finančního úřadu. Vzniknou-li odborové organizaci příjmy v rámci její činnosti, které nejsou osvobozeny od daně, musí být podáno daňové přiznání. Odborová organizace musí v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, a vyhláškou č. 504/2002 Sb. vést účetnictví ve zjednodušené podobě.

Nejjednodušší způsob vzniku odborů je pomocí založení tzv. základní odborové organizace u odborového svazu. Tato varianta nabízí případným zájemcům možnost „vyhnout se“ celé řadě výše zmíněných kroků a pouze využít zázemí odborového svazu. Při zvolení této možnosti není nutno se o nic starat, protože odborové svazy poskytují kompletní právní a poradenský servis pro případné zájemce o členství. Při zakládání odborové organizace je nutno postupovat dle stanov příslušného odborového svazu.

---

[37] Odborové organizace evidované u Ministerstva vnitra se nemusejí nově evidovat vzhledem k tomu, že se tato evidence považuje za spolkový rejstřík ve smyslu NOZ. Na evidenci odborových organizací zakládaných od 1. 1. 2014 se vztahují pravidla zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

[38] Zaznamenává se do ní pouze název, sídlo a identifikační číslo sdružení, resp. odborové organizace.

[39] V případě, že přestane odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. Zaměstnavatel v souladu s § 316 odst. 4 písm. e) nesmí požadovat po zaměstnanci informace o členství v odborové organizaci. O působení odborové organizace se zaměstnavatel dozví pouze při splnění podmínek uvedených v § 286 ZP.

[40] Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, str. 421.

Zaměstnavatel musí ihned poté, co se dozví, že u něj odborová organizace působí, začít plnit své zákonné povinnosti, mj. musí jako všem ostatním zástupcům zaměstnanců, tak i odborům zajistit na své náklady řádné podmínky pro výkon jejich činnosti, především jim poskytovat dle svých provozních a ekonomických možností a v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit jim nezbytné náklady na údržbu a provoz a náklady na potřebné podklady. Rozsah takovéto péče může být stanoven v rámci kolektivní smlouvy mezi odbory a daným zaměstnavatelem.[41,42]

1.5.3 Pluralita odborů

Případ, kdy u zaměstnavatele působí více než jedna odborová organizace, se nazývá pluralita odborů. S pluralitou se často setkáváme v situacích, kdy zaměstnavatel zaměstnává mnoho zaměstnanců nejrůznějších profesí. Tato možnost plyne ze svobody sdružování, která je garantována mj. v čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, který zakazuje omezování počtu odborových organizací. V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, mají všechna stejná práva a žádná nemůže být zvýhodňována. Toto reflektuje i ZP v rámci svých ustanovení. Konkrétně v § 24 odst. 2, který se týká postupu při kolektivním vyjednávání, jehož výsledkem by mělo být uzavření kolektivní smlouvy, kdy zaměstnavatel musí jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Buď dojde k předložení společného návrhu odbory zaměstnavateli, nebo společné reakci na zaměstnavatelův návrh. Nicméně se mohou dohodnout i na jiném postupu, než je společné jednání. Výsledkem může být vznik jedné či několika kolektivních smluv. Dále je pluralita řešena v § 286 odst. 5 a 6, a to z hlediska působnosti odborů. Zde platí, že pokud působí u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy ZP nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu. Odborové organizace musí fungovat jako zástupce všech zaměstnanců nehledě na jejich odborovou organizovanost. Toto předpisuje ZP v § 24 odst. 1, dle kterého platí, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou jejími členy. V individuálních pracovněprávních vztazích (např. při projednávání s odbory záležitostí jako výpovědi zaměstnance, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, neomluvená absence

[41] GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 656-663

[42] Jak založit odborovou organizaci. In: ČMKOS [online]. 20. 5. 2014 [cit. 2014-12-28]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/jak-se-stat-clenem/297-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci

či převedení zaměstnance na jinou práci, se kterým zaměstnanec nesouhlasí, aj.) jedná za zaměstnance ta odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Takovým to jednáním se nerozumí činění právních jednání jménem zaměstnance, avšak hájení práv zaměstnance před zaměstnavatelem a jednání s ním. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.[43] Zaměstnanec má tedy právo volby, kterou odborovou organizací chce být zastupován.[44]

Výše zmíněné ustanovení bylo navrženo Ústavnímu soudu na zrušení z důvodu rozporu s právem svobodně se sdružovat za účelem obhajoby sociálních a hospodářských zájmů, z čehož plyne i právo se nesdružovat. Rozpor s právem nesdružovat se pramenil z toho, že odbory jednají v individuálních věcech i za zaměstnance, kteří se nesdružili do dané odborové organizace a nemusí mít tedy zájem o to, aby za ně jednala a zastupovala je. Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu návrh zamítl s tím, že by se jednalo o zásah do koaliční svobody, když by zaměstnanec neměl možnost v individuálních věcech vyloučit zastoupení odborovou organizací, v níž není členem. Zároveň usoudil, že pokud ZP výslovně umožňuje, aby odborově neorganizovaný zaměstnanec mohl ve vztahu k zastoupení v individuálních pracovněprávních vztazích „určit jinak“, musí potom platit, že si zaměstnanec může zvolit i možnost, kdy vyloučí, aby o něm jakákoliv odborová organizace jednala. Takto se může rozhodnout již na začátku svého pracovního poměru nebo kdykoliv za jeho trvání. Své rozhodnutí musí však sdělit jak zaměstnavateli, tak příslušné odborové organizaci, resp. organizacím. Z hlediska prokazatelnosti je dobré, aby toto učinil písemně a měl doklad o doručení svého rozhodnutí. Sdělí-li např. zaměstnavateli, že si nepřeje, aby při rozvázání pracovního poměru bylo jednáno s odborovou organizací, zaměstnavatel musí tedy toto rozhodnutí respektovat. Tento nález přinesl též změnu v podobě zákazu jakéhokoliv zvýhodňování odborových organizací, kdy před tím platilo, že neshodl-li se zaměstnavatel s odborovými organizacemi o podobě kolektivní smlouvy, mohl uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, resp. organizacemi, jež měly u zaměstnavatele největší počet členů, což bylo v rozporu se svobodou sdružování garantovanou čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. [45,46]

---

[43] Zde platí, že se jedná pouze o zaměstnance, který je v pracovním poměru, nikoliv o zaměstnance, kteří jsou činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
[44] Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, str. 421- 422.
[45] Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
[46] ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé, právo*. Karviná: Paris, 1995, str. 197-205.

1.6 Oprávnění odborových organizací vůči zaměstnavateli

V rámci svého působení u zaměstnavatele realizují zástupci zaměstnanců svojí činnost v mezích stanovených zákonem, tj. především ZP a předpisy souvisejícími. Některá práva mohou realizovat samotní zaměstnanci, avšak zpravidla je za ně vykonávají právě zástupci zaměstnanců. Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP mají pouze právo na informace a projednávání, primárně tedy zabezpečují komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Právo na nadnárodní informace spadá do kompetence evropské rady zaměstnanců. Je to právě odborová organizace, které ZP kromě výše uvedeného garantuje celou řadu dalších práv:

- právo na informování,
- právo na nadnárodní informace,
- právo na projednávání,
- právo na spolurozhodování,
- právo kontroly,
- právo na účast v legislativním procesu,
- právo zastupovat své členy v soudním řízení,
- právo kolektivně vyjednávat.

1.6.1 Právo na informace a projednání

Právo na informace a právo na projednání ZP přiznává samotným zaměstnancům. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance informovat přímo, pokud u něj nepůsobí žádný ze zástupců zaměstnanců, jinak jsou zaměstnanci informování prostřednictvím nich. Informační povinnost zaměstnavatele se vztahuje k zástupcům zaměstnanců, jejichž následnou povinností je uvědomit o skutečnostech každého zaměstnance. Zástupcům zaměstnanců tak ze zákona vzniká povinnost. Způsob, jakým by zaměstnance měli informovat, není zákonem stanoven. Musí zvolit vhodný způsob, kterým zabezpečí možnost seznámení se a dostupnost pro každého zaměstnance, a kterým budou zaměstnance informovat o jejich činnosti, ale i o obsahu informací a závěrech z projednání se zaměstnavatelem. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

V souladu s § 278 odst. 2 a násl. se informováním rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popř. k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popř. se připravit na projednání

a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Informace by neměly být poskytovány až po uskutečnění opatření, protože smyslem je umožnit se v předstihu s opatřením, které bude u zaměstnavatele realizováno.

Projednáním pak rozumíme jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel musí zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Zaměstnanci mají před uskutečněním daného opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení, stejně tak jako požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců, tj. v tomto případě odbory, jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy. V případě, že v rámci projednávání nedojde ke shodě mezi zúčastněnými stranami, platí vůle zaměstnavatele, splnil-li všechny zákonem stanovené povinnosti. Důležitou povinností zaměstnavatele je zajištění projednání v dostatečném časovém předstihu a takovým způsobem, aby zaměstnanci měli dostatek prostoru pro reakci. Stejně jako v případě informování, zákon nestanovuje způsob ani lhůty v jakých má být projednání učiněno. Musí se však jednat o způsob vhodný. Možností je stanovení lhůt pro předkládání podkladů zaměstnavatelem a lhůt pro reakci druhé strany.

Rozdíl mezi informováním a projednáním spočívá v tom, že aby zaměstnavatel splnil svoji zákonnou povinnost projednat, nestačí pouhé přednesení povinností zaměstnancům, resp. zástupcům zaměstnanců, ale musí s nimi o určitých skutečnostech jednat takovým způsobem, aby byla dosažena vzájemná shoda.

V souladu s § 279 je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat o následujících skutečnostech:

a) o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
b) o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jejích ekologických opatřeních,
c) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
d) o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,

e) o záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
f) o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zamezení diskriminace,
g) o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném ZP a zákonem o zajištění dalších podmínek BOZP,
i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP.

Zaměstnavatel má dle § 280 ZP povinnost se zaměstnanci projednat následující:

a) pravděpodobný hospodářský vývoj zaměstnavatele,
b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
d) převod podle § 338 až 342 ZP,
e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném ZP a zákonem o zajištění dalších podmínek BOZP,
f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP.

Rozsah informací, o kterých je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat a s nimi projednat vychází z evropských směrnic. Jedná se o taxativní výčet vycházející se směrnice 2002/14/ES a 2009/38/ES.[47] Nicméně v rámci kolektivních smluv lze okruh takovýchto

[47] SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2002/14/ES: kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 11. 03. 2002 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1421/sr_2002_014.pdf
SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2009/38/ES: o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. In: EUR-lex [online]. 06. 05. 2009 [cit. 2015-01-03]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:CS:PDF

informací rozšířit s ohledem na specifické podmínky u jednotlivých zaměstnavatelů. Pro „malé zaměstnavatele“, tzn. zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci je tato povinnost omezena.[48] Důležitá povinnost zaměstnavateli vznikla v souvislosti s ustanovením v § 279 odst. 1 písm. c) ZP, tj. informovat zaměstnance o „převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti“. Zabránilo se tak vzniku rozporu se živnostenským zákonem, kdy zaměstnavatel mohl označit výkon své živnosti za neutrální, přičemž charakter činnosti zaměstnavatele ani odvětví, ve kterém působí, nebylo patrné. Nedalo se ani odvodit, která kolektivní smlouva vyššího stupně se na něj vztahuje.

1.6.1.1 Informování a projednávání s odborovou organizací

Vzhledem k právu kolektivně vyjednávat ZP přiznává odborovým organizacím právo na informace a projednávání nad rámec § 279 a 280 ZP, tzn., že mají širší právo než běžní zaměstnanci, popř. rada zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[49]

Dle § 287 ZP je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o

a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
b) záležitostech uvedených v § 279 ZP.

V souladu s výše zmíněným paragrafem je též zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací:

a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),
c) změny organizace práce,
d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
f) 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

[48] Mezi zaměstnance zaměstnavatele se zahrnují i zaměstnanci pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel nemusí své zaměstnance informovat o skutečnostech uvedené v § 279 odst. 1 písm. a) a b) ZP. V případě projednávání se na malé zaměstnavatele nevztahuje ustanovení § 280 odst. 1 písm. a) až c) ZP.

[49] Některé ustanovení jsou charakterem podobná jako ustanovení v § 279 a 280 ZP, liší se pouze způsoben formulace, např. projednání ekonomické situace je totožné významem jako projednání pravděpodobného hospodářského vývoje, jiná jsou výlučně určena odborům.

hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců[50],

h) záležitosti uvedené v § 280.

V souladu s § 61 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací předem projednat výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru. Smyslem tohoto ustanovení je opět dosažení vzájemné shody obou stran a možnosti odborové organizace se seznámit s důvody zaměstnavatelova rozhodnutí o výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. V případě, že existuje ze strany odborové organizace pochybnost o správnosti rozhodnutí zaměstnavatele nebo by rozhodnutí mohlo mít negativní důsledky, má možnost na to zaměstnavatele upozornit a jednat s ním. Zaujme-li během projednání negativní stanovisko k zaměstnavatelovu rozhodnutí, oznámí jej zaměstnavateli. Buď dosáhnou společně shody, avšak neshodnou-li se a zaměstnavatel pracovní poměr s daným zaměstnancem i přes to rozváže, nemá toto vliv na platnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Ani samotné neprojednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru by nemělo za následek neplatnost. Dle § 19 odst. 2 ZP totiž platí, že vyžaduje-li zákon, aby před učiněním určitého právního jednání bylo toto právní jednání projednáno s odborovou organizací a k projednání nedošlo, není toto právní jednání neplatné, i přes nesplnění povinnosti. Tato povinnost by měla být vzájemná. Navrhne-li zaměstnavatel projednání výpovědi odborové organizaci, ta by měla v přiměřené lhůtě reagovat. Jak již bylo napsáno výše, tato lhůta není zákonem stanovena.[51]

Pokud zaměstnavatel převádí zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel dle § 46 ZP převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

Zaměstnavatel má povinnost projednat s odborovou organizací záležitosti týkající se BOZP, hromadného propouštění, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, rozhodnutí, zda se jedná o neomluvené zameškání práce.[52]

---

[50] Např. rozvržení pracovní doby, datum výplaty mzdy, aj.

[51] V případě výpovědi či okamžitého rozvázání poměru s odborovým funkcionářem se k této skutečnosti musí odborová organizace vyjádřit ve lhůtě 15- ti dnů (viz dále). Proto by se tato lhůta dala považovat za přiměřenou i v případě zaměstnance, který není zákonem tak přísně chráněn.

[52] Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, str. 411-415, 422
GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 690-696.

Pokud zaměstnavatel poruší výše zmíněné povinnosti, dopustí se přestupku, resp. správního deliktu dle zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce. Dle § 10 odst. 2 a § 23 odst. 2 tohoto zákona lze zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

1.6.2 Právo na nadnárodní informace a projednání

Pravidla pro přístup k nadnárodním informacím, která musela být přijata členskými státy EU, jsou zakotvena v směrnici 2009/38/ES o evropských radách zaměstnanců. Jak je uvedeno v této v samotné směrnici, byla přijata v souvislosti neustále častějšího spojování podniků, fúzím a převzetím a následného vzniku nadnárodních podniků, resp. skupiny podniků na vnitřním trhu EU. Cílem směrnice je podpora sociálního dialogu a zajištění harmonického rozvoje hospodářských činností, konkurence schopnosti podniků a rovnoprávnosti zaměstnanců v rámci podniku, resp. skupiny podniků skrze zabezpečení informování zástupců zaměstnanců působících v podnicích v jednotlivých členských státech o důležitých podnikových rozhodnutích, které se jich týkají a jsou přijímána v jiných členských státech, než kde jsou zaměstnáni, a projednávaly je s nimi. Směrnice předepisuje zřízení evropských rad zaměstnavatelů, kteří působí ve více členských státech a dále zabezpečení dalších vhodných postupů pro nadnárodní informování a projednávání.

V českém právu je tato problematika upravena zákoníkem práce, který stanovuje realizace výše zmíněného práva zaměstnanců buď prostřednictvím evropské rady zaměstnanců, nebo jiným dohodnutým způsobem.[53]

1.6.3 Právo na spolurozhodování

Právo na spolurozhodování se od práva na informování a projednání liší v tom, že zaměstnavatel může v případech stanovených zákonem učinit určité opatření pouze na základě předchozího souhlasu odborové organizace či dohodě s ní[54]. V souladu s § 19 odst. 1 právní jednání zaměstnavatele, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, bude neplatný v případech, kdy to stanoví výslovně ZP nebo zvláštní zákon.

Mezi příklady spolurozhodování, kdy je platnost jednání podmíněna souhlasem odborové organizace, můžeme zařadit následující:

---

[53] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES: o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. In: EUR- lex [online]. 06. 05. 2009 [cit. 2015-1-04]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/;ELX_SESSIONID=yjsTJpHGhF9mQStX0Kx5jRhL1C8F1Z1vQbJgnQsKjKFlzSvkNhqn!-1380391474?uri=CELEX:32009L0038

[54] V případě informování a projednávání je finální rozhodnutí na zaměstnavateli bez ohledu na stanovisko odborové organizace.

- dle § 61 odst. 2 až 4 rozhodne-li se dát výpověď či okamžitě zrušit pracovní poměr s odborovým funkcionářem,
- dle § 306 odst. 4 ZP zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatná.

1.6.4 Právo kontroly

Dle § 321 ZP odborové organizace dbají o dodržování ZP, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

1.6.4.1 Kontrola v oblasti BZOP

§ 108 ZP garantuje odborovým organizacím celou řadu práv týkající se BOZP, zejména právo na informace a projednání, spolurozhodování. Pouze odborová organizace dle § 322 ZP má právo kontroly nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavateli zákon v § 322 odst. 1 stanovuje povinnosti, které musí splnit za účelem umožnění kontroly. Náklady, které odborům v souvislosti s výkonem kontroly vzniknou, hradí stát.

1.6.5 Právo na účast v legislativním procesu

Zákoník práce v § 320 odst. 1 a 2 přiznává příslušným odborovým organizacím a příslušným organizacím zaměstnavatelů právo na projednání návrhů zákonů a návrhu ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek. „Příslušnými organizacemi“ rozumíme organizace na národní, regionální či odvětvové úrovni. V ČR probíhají projednávání v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR, která slouží jako třístranná dohoda, tripartita, tzn. institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Během svých jednání zúčastněné strany projednávají záležitosti týkající se jak pracovněprávních vztahů, ale i opatření v oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení či daní. Jednání se obvykle zúčastňují i největší zástupci odborových a zaměstnavatelských organizací, např. Českomoravská organizace odborových svazů a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.[55]

[55] Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita). In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/6434

1.6.6 Právo zastupovat své členy v soudním řízení

Občanský soudní řád v § 26 odst. 1 umožňuje odborové organizaci, s výjimkou věcí týkajících se vztahů mezi podnikateli vyplývajících z podnikatelské činnosti, v řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem.[56]

1.7 Vnitřní uspořádání odborové organizace

Co se týče vnitřního uspořádání vzniklé odborové organizace, platí, že v rámci zachování svobod odborům garantovaných je stanovení vnitřních poměrů plně v kompetenci dané odborové organizace. Odborová organizace si stanoví veškerá pravidla ve stanovách, tj. např. způsob jejího financování členy či podíl členů na jejím chodu, aj.

V souladu s § 286 odst. 2 ZP za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Právě stanovy určují jeho název a způsob, jakým je tento orgán ustavován. Zpravidla se jedná o orgán kolektivního charakteru, který je složen z členů odborové organizace. Z hlediska platnosti právního jednání učiněného odborovou organizací je nutné, aby byl učiněn právě stanovami vymezeným orgánem, který je k takovémuto jednání oprávněn[57]. Informace o orgánu oprávněném jménem odborové organizace jednat a jeho personální složení je velice důležitá pro zaměstnavatele, a to z několika důvodů. Především je to nutná informace pro účely plnění povinností stanovených ZP zaměstnavatelem, vč. znalosti adresáta návrhu na zahájení kolektivního vyjednávání. Zároveň je neméně důležitá při propouštění zaměstnanců zaměstnavatele vhledem k ochraně odborových funkcionářů. Odborová organizace by toto měla brát v potaz a tuto informaci se zaměstnavatelem sdílet. Důležitou součástí stanov je vymezení, jak budou členové statutárního orgánu odborů komunikovat s jejich členy a zjišťovat jejich zájmy. Jsou právě odboroví funkcionáři, jejichž úkol je především zajišťování zájmů zaměstnanců a členů odborů.

Ve stanovách si zakladatelé mohou stanovit i podmínky pro členství v odborové organizaci, příp. povinnosti, které musí případní zájemci splnit. V souladu s čl. 2 úmluvy o svobodě sdružování se jedná o zcela interní záležitost odborové organizace, do které nemůže zaměstnavatel ani nikdo jiný zasahovat. Takovou podmínkou může být např. výkon určitého povolání či zaměstnání v pracovním poměru u daného zaměstnavatele. Mezi povinnosti často patří placení členských příspěvků. Příspěvky bývají paušálního charakteru či procentuální

[56] Zastupovat svého člena nemůže ve věcech trestně a obchodněprávních. Nejčastěji zastupuje své členy ve věcech pracovněprávních jako je určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

[57] V souladu s § 286 odst. 3 ZP platí, že kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

částí mzdy. Úhrada těchto příspěvků může být v souladu s § 146 písm. c ZP realizována formou srážky ze mzdy, pokud bylo toto sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.[58]

1.7.1 Právní postavení odborových funkcionářů

Ochrana odborových funkcionářů vychází z mezinárodních úmluv, zejména z úmluv MOP. Čl. 1 Úmluvy č. 135 MOP garantuje zástupcům pracovníků v podniku účinnou ochrany proti všem opatřením, která by je mohla poškozovat, včetně propuštění, a jež by byla motivována jejich postavením nebo činností jako zástupců pracovníků, jejich členstvím v odborech nebo účastí na odborářské činnosti, pokud jednají podle platných zákonů, kolektivních smluv nebo jiných smluvních úprav. Naopak dle čl. 2 musí být zástupcům pracovníků poskytovány takové materiální možnosti, které jim umožní rychle a účinně vykonávat jejich funkci. [59]

České právo garantuje tuto ochranu zástupcům zaměstnanců prostřednictvím § 276 odst. 2 ZP, kdy nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. Dále ZP zabezpečuje jejich ochranu prostřednictvím ustanovení týkajících se ochrany odborových funkcionářů před propuštěním, materiálního zabezpečení či pracovního volna k výkonu funkce v odborech.

1.7.1.1 Ochrana odborového funkcionáře před propuštěním

Ochrana odborového funkcionáře před propuštěním je upravena v ZP v § 61 odst. 2 až 4. Tato zákonná úprava vycházející z výše zmíněné směrnice[60] komplikuje zaměstnavateli možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru a na druhou stranu poskytuje odborově angažovanému zaměstnancovi jistotu, že nemůže být propuštěn pro účast v odborech. Odborovým funkcionářům je však pouze poskytován vyšší stupeň ochrany, ale pracovní poměr s nimi rozvázat lze.

Ochrana je v souladu s ZP poskytována pouze členu orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele. O vnitřním uspořádání a struktuře svých orgánů však rozhoduje sama odborová organizace. Vezmeme-li v úvahu ustanovení Úmluvy č. 135 MOP, ochrana se vztahuje na členy takových orgánů odborové organizace, jejichž činnost směřuje navenek

[58] GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 658-659; 663.
[59] Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty. In: *108/2000 Sb.* 1971. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1187/135.pdf
[60] ZP garantuje odborovým funkcionářům větší ochranu, protože směrnice zaručuje ochranu pouze před propouštěním, které by bylo motivováno jejich odborovou činností. Tato právní úprava je platná a neexistuje zde dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2007, sp. zn. Cdo 1953/2005 rozpor s Úmluvou.

(statutární orgán), tzn. orgánu, který jedná a vystupuje jménem odborové organizace při jednání se zaměstnavatelem, nikoliv na orgány, jejichž činnost směřuje spíše dovnitř (orgán nakládající s majetkem).

V případě člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může použít tohoto souhlasu jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Pokud odborová organizace odmítne udělit souhlas v zákonem stanovené lhůtě, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu, jehož předmětem je určení platnosti rozvázání pracovního poměru, shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. Tento spor se zahajuje na návrh zaměstnance, který se předtím dovolá její neplatnosti, tzn., oznámil to zaměstnavateli a trvá na dalším zaměstnávání. V souladu s § 61 odst. 4 je zrušení pracovního poměru bez předchozího souhlasu odborové organizace neplatné, ale jedná se o relativní neplatnost. Nepodá-li zaměstnanec ve lhůtě 2 měsíců, kdy měl pracovní poměr skončit, návrh na určení neplatnosti, jeho pracovní poměr končí.[61]

Během soudního sporu, kdy soud rozhoduje o výše zmíněné neplatnosti, rozhodnutí vždy záleží na okolnostech konkrétního případu. Důkazní břemeno s ohledem na důvody, pro které nelze spravedlivě požadovat, aby byl zaměstnanec dál zaměstnáván, nese zaměstnavatel. Podíváme-li se na judikaturu v této problematice, např. na propuštění funkcionáře pro nadbytečnost, je nutno nadbytečného zaměstnance vybrat tak, že *z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v dalším období pro zaměstnavatele potřebný jen v užším rozsahu, je možno vybrat odborového funkcionáře jako nadbytečného pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával. Rozhodující jsou v daném případě konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (například vzhledem k jeho osobním, rodinným*

[61] BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. Práce a mzda. 20. 12. 2007, 2008/1.

a majetkovým poměrům) na straně druhé, by jeho další zaměstnávání v prvém případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky zaměstnance k plnění pracovních úkolů.[62]

1.8 Odborové organizace a jejich organizační struktury

Odborové organizace jsou z hierarchického hlediska děleny do třech stupňů, které se od sebe liší především z hlediska rozsahu garantovaných pravomocí, působnosti a oblastmi, ve kterých vyvíjejí svou činnost. Prvním stupněm jsou jednotlivé **základní odborové organizace**, které působí u jednotlivých zaměstnavatelů. Taková odborová organizace má možnost sdružovat se v rámci **odborových svazů**, které jsou vytvářeny na *odvětvovém* či *profesním* principu. V případě odvětvového principu dochází ke sdružování zaměstnanců a odborů, které jsou činné v určitém výrobním odvětví, na rozdíl od principu profesního, kdy dochází ke sdružování zaměstnanců stejného povolání. Základní odborová organizace, ale především odborové svazy se sdružují do **konfederací**, tzv. odborových centrál. Jako příklady konfederací lze uvést např. ASO (Asociace samostatných odborů) nebo ČMKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů), aj. Odborové centrály se dále mohou sdružovat do mezinárodních federací a konfederací.

ČMKOS je největší odborovou centrálou v České republice, která sdružuje 29 odborových svazů a v roce 2007 měla zhruba 540 000 členů. ČMKOS je členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC). Tato konfederace sdružuje odborové svazy, jejichž členy jsou jak zaměstnanci podnikatelských subjektů, ale i rozpočtových a příspěvkových organizací, tzn., zastřešuje svazy soukromého i veřejného sektoru. ČMKOS je jeden ze sociálních partnerů a má pravomoc účastnit se tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS se soustředí především na tvorbu a realizaci sociální politiky, politiky zaměstnanosti, daňových předpisů, pojistných systémů důchodového zabezpečení, na účast v legislativním procesu, atd. Úkolem ČMKOS je též koordinace činnosti svých členů s ohledem na kolektivní vyjednávání či regionální politiku. Zájemcům poskytuje poradenské služby, zajišťuje odborové vzdělávání a propagaci, zpracovává nejrůznější analýzy a budoucí výhledy.

Odborové svazy mají celostátní působnost. Jejich činnost je obdobná jako činnost centrály, avšak realizovaná na úrovni odvětví. Jejich hlavním úkolem je kolektivní vyjednávání, na

[62] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007.

kterém se buď přímo účastní, či pomáhají základním odborovým organizacím. Mají pravomoc sjednávat s organizacemi zaměstnavatelů odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně s celostátní působností a závazností pro všechny zaměstnavatele v daném odvětví, tzn. i pro zaměstnavatele, u kterých nutně nemusí odbory působit. [63]

1.9 Zánik odborové organizace

Nejčastějším způsobem zániku odborové organizace je zánik na základě rozhodnutí odborové organizace o svém rozpuštění či rozhodnutí o sloučení s jinou odborovou organizací. Konkrétní postup zániku odborové organizace, popř. postup pro vypořádání majetku nabytého během doby jejího trvání, je stanoven ve stanovách předmětné odborové organizace. V případě, že postup zániku není upraven ve stanovách, rozhodují o zrušení členové statutárního orgánu dané odborové organizace. Dle § 3025 NOZ ustanovuje zvláštní výkladové pravidlo pro posuzování svých ustanovení o právnických osobách a o spolcích ve vztahu k odborovým organizacím. Dle tohoto ustanovení vzniká povinnost každé takové ustanovení porovnat se závazky České republiky vyplývající zejména z Úmluvy MOP č. 87. Velice významný je čl. 4, který stanovuje, že organizace zaměstnanců nemůže podléhat rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou.

§ 268 NOZ o zrušení spolku se na odborové organizace nepoužije. Rozpuštění odborové organizace soudem je MOP považováno za zcela mimořádné opatření a v souladu s článkem 3 Úmluvy platí, že *„Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program a veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval odborové právo uvedené v odstavci 1 nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.“*[64] Sdružení osob, které se za odborovou organizaci označí, ale nesplňuje základní definiční znaky odborů, tj. nevyvíjí činnost směřující k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, není odborovou organizací. V takovémto případě se na něj výše zmíněná ochrana nevztahuje a může být i rozpuštěno.[65] V souladu s předešlou právní úpravou rozhodovalo o rozpuštění občanského sdružení Ministerstvo vnitra a o opravném prostředku Nejvyšší soud ČR. Se zavedením NOZ došlo k přenesení této pravomoci na krajské soudy.

---

[63] Odborové struktury a vztahy mezi nimi. In: ČMKOS [online]. 2013 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi

[64] Úmluva Mezinárodní organisace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. In: *489/1990 Sb.* 1948. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1173/087.pdf.

[65] ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo.* Karviná, Nakladatelství: Paris, 1995, str. 283, str. 27.

Ustanovení NOZ o fúzi a rozdělení spolku (§ 274 až 302) mohou, ale nemusí, být na základě výše uvedeného ve stanovách odborové organizace upravena odlišně.

2 Kolektivní vyjednávání

2.1 Definice kolektivního vyjednávání

Dle čl. 2 Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, která však nebyla dosud ratifikována, chápeme pod pojmem kolektivní vyjednávání každé jednání mezi zaměstnavatelem nebo organizací či organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací či organizacemi ke stanovení pracovních podmínek, podmínek zaměstnávání, úpravě vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mezi sociálními partnery.[66] V českém právu je pojem kolektivního vyjednávání upraven v zákoně č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, který ho na rozdíl od výše zmíněné Úmluvy upravuje úžeji. Dle § 1 ZKV kolektivním vyjednáváním rozumíme dohodovací proces mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, resp. její změny (§ 8 odst. 5 ZKV), popřípadě jednání při vzniku kolektivního sporu k zajištění plnění kolektivní smlouvy (§ 10 a násl. ZKV). Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání a podmínky pro uzavírání kolektivních smluv jsou obsaženy v zákoníku práce. Procesní pravidla kolektivního vyjednávání a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv jsou upraveny zákonem ZKV[67]. Zákon o kolektivním vyjednávání se vztahuje pouze na kolektivní vyjednávání, která se týkají kolektivních smluv. Na jiná jednání mezi stranami zastupující zájmy subjektů pracovního poměru se použijí příslušná ustanovení ZP. Smyslem kolektivního vyjednávání je sjednaní a uplatňování určitých pravidel v rámci kolektivních smluv, které řeší obsahové a procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu, např. mzdová či platová práva, a definovaní vztahu mezi stranami tohoto procesu. Takovéto jednání představují nejvýznamnější formu účasti zaměstnanců na řízení a kontrole činnosti podniků. Cílem kolektivního vyjednávání je posílení postavení zaměstnanců, jakožto slabšího subjektu v rámci pracovněprávního vztahu, a sjednání dalších benefitů pro zaměstnance nad rámec zákona. Odborová organizace se během kolektivního vyjednávání snaží dohodnout co možná nejlepší pracovní podmínky pro zaměstnance daného zaměstnavatele.[68,69]

Zákon nestanovuje povinnost kolektivní smlouvu uzavřít. Zda bude kolektivní smlouva uzavřena, závisí výlučně na vůli smluvních stran a výsledku kolektivního vyjednávání.

[66] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154: o podpoře kolektivního vyjednávání. In: ČMKOS [online]. 1981 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1012.pdf

[67] ZKV je pro tyto případy speciálním zákonem vůči NOZ.

[68] ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008. Práce a mzda. 2007, č. 11.

[69] MAZÁNKOVÁ, Ivana. Odborová organizace a odborová práva. In: ČMKOS [online]. Praha, 2010 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2520.pdf

Existuje však veřejný zájem na tom, aby k uzavírání kolektivních smluv docházelo. Především kvůli výše zmiňovanému zabezpečení příznivých pracovních podmínek pro zaměstnance, ale i s ohledem na skutečnost, že kolektivní smlouvy zajišťují sociální smír mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, což vede ke zvýšené prosperitě samotných společností. Z tohoto důvodu zákon předpisuje závazná pravidla pro kolektivní vyjednávání, která umožňují uzavření kolektivních smluv v případě, že aspoň jedna ze smluvních stran projeví zájem o její uzavření. Při uzavírání kolektivních smluv zákon neposkytuje úplnou smluvní volnost, jak je tomu u ostatních smluv soukromého práva. V souladu s § 22 ZP pouze odborová organizace má výhradní právo za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu.

Od pojmu kolektivního vyjednávání je nutné odlišit pojem sociální dialog, který se může uskutečňovat na základě právních předpisů, ale i na základě právem neregulovaných dohod a různých forem jednání mezi sociálními partnery. Jedná se o širší pojem z hlediska diskutovaných okruhů a z hlediska zúčastněných subjektů. V ČR se sociální dialog realizuje formou kolektivního vyjednávání na podnikové nebo odvětvové úrovni v souladu se ZKV, ZP a jinými právními předpisy. Další formy sociálního dialogu nejsou v českém právu regulovány, tj. např. vyjednávání sociálních partnerů za účasti vlády či spolupráce státu a sociálních partnerů na přípravě pracovněprávní a sociální legislativy.

Pro kolektivní vyjednávání jsou charakteristické určité vlastnosti- flexibilita, rovnost stran, účast na řízení, konstruktivnost procesu, stabilita a efektivnost při řešení sociálních problémů, díky pevně stanoveným procedurálním pravidlům zabezpečujícím možnost řešit reálnou sociální situaci v konkrétním čase a prostoru. Přestože kolektivní vyjednávání nemůže odstranit konfliktní prvky, které mohou mezi zúčastněnými z důvodu mnohdy odlišných cílů a zájmů vznikat, poskytuje příležitost k výměně informací a vytváří předpoklady pro sbližování stanovisek obou stran. [70, 71]

2.2 Proces kolektivního vyjednávání

§ 23 odst. 4 ZP stanovuje, že postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení případně vzniklých sporů mezi smluvními stranami, se řídí ZKV. Nejdůležitějším ustanovením, které reguluje postup při uzavírání kolektivních smluv, je § 8 ZKV. Proces kolektivního vyjednávání se sestává z různých etap.

[70] BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze:C.H. Beck, 2012, str. 490-491.
[71] TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, str. 72-73.

V souladu s odstavcem 1 výše zmíněného paragrafu je kolektivní vyjednávání zahájeno **předložením písemného návrhu** na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran smluvní straně druhé. Jedná se o zpracovaný návrh obsahu kolektivní smlouvy, na základě kterého musí být druhá smluvní strana schopna získat konkrétní představu o budoucím obsahu smlouvy. Adresát návrhu je povinen na návrh bez zbytečného odkladu písemně odpovědět, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a pokud některé z návrhů nepřijímá, musí se k nim vyjádřit (§ 8 odst. 2 ZP).[72] Ve své odpovědi musí tato smluvní strana uvést ty konkrétní body a důvody, pro které s návrhem nesouhlasí, příp. i předložit vlastní protinávrhy.

Obě smluvní strany mají ze zákona povinnost vzájemně spolu jednat a poskytovat si další potřebnou součinnost, pokud to nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy (§ 8 odst. 3 ZP). Součinností se rozumí poskytnutí určitých údajů (např. poskytnutí informací o mzdovém vývoji či o hospodářském výhledu na příští období zaměstnavatelem odborové organizaci) či dílčí konzultace. Zákon nestanovuje dobu, během které má navrhovatel reagovat na odpověď, resp. protinávrhy akceptanta. Z ostatních zákonem stanovených povinností lze však dovodit, že má povinnost reagovat bez zbytečného odkladu. Ač to zákon nestanovuje jako povinnost, běžně spolu smluvní strany jednají osobně. Doporučuje se v průběhu probíhajících jednání provádět zápis, aby bylo jasné, na čem se smluvní strany dohodly. Nicméně takovéto průběžné dohody nejsou nijak právně závazné. Kolektivní smlouva je závazná až po jejím uzavření, proto nic nebrání tomu, aby se dané téma znovu otevřelo. Pokud zápisy z jednání budou písemného charakteru a k tomu stvrzeny podpisy zástupců smluvních stran, májí také význam pro případné řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem.

Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou nebo 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 (§ 8 odst. 4 ZP). Tímto jednáním nemusí nutně být kolektivní vyjednávání, může se jednat pouze o informativní schůzku za účelem dohody, zda bude aktuální kolektivní smlouva prodloužena i na další období, příp. kdo předloží návrh na uzavření nové kolektivní smlouvy.

[72] V případě, že druhá smluvní strana v zákonem stanovené době neodpoví, nemůže být postižena sankcí ze strany orgánu inspekce práce. V současné době totiž neexistuje skutková podstata správního deliktu v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

V souladu s § 25 odst. 3 ZP má zaměstnanec právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. S ohledem na skutečnost, že dojde-li k uzavření kolektivní smlouvy mezi smluvními stranami a dle zákona se předmětná kolektivní smlouva týká všech zaměstnanců zaměstnavatele (i těch, kteří nejsou odborově organizováni- § 24 odst. 1 ZP), není možné vyjednávání považovat za tajné. V praxi však toto není většinou dodržováno. Za účelem zlepšení by bylo vhodné přímo v kolektivní smlouvě upravit způsob, na základě kterého mohou zaměstnanci předkládat své návrhy, stanovit povinnost smluvních stran se těmito návrhy zabývat a určit jakým způsobem budou zaměstnanci o průběhu kolektivního vyjednávání informováni.

Smluvní strany si mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah. Rozsahem chápeme okruh ustanovení, které mohou být měněna, včetně stanovení podmínek, za nichž k takové změně může dojít. Příkladem může být dohoda, že při určitém kladném hospodářském výsledku může být jednáno o zvýšení mezd. V některých případech může být stanovení rozsahu změny obecného charakteru, např. že při změně právních předpisů nebo vydání nových může být jednáno o doplnění kolektivní smlouvy o závazky, které dosud právní řád nepřipouštěl. Při jednání o změně se postupuje stejně jako při jednání o uzavření kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 5 ZP), tj. smluvní strany musí spolu jednat a poskytovat si potřebnou součinnost; platí i povinnost adresáta návrhu na něj bez zbytečného odkladu reagovat. I v tomto případě platí, že jednání o této změně musí začít nejméně 60 dnů před datem, ke kterému si účastníci sjednali možnost změny kolektivní smlouvy.[73]

[73] ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda. 2. 10. 2013, č. 10.

3 Kolektivní smlouvy

3.1 Pojem kolektivní smlouva a její druhy

Kolektivní smlouva je jako samostatný typ smlouvy upraven v ZP. Kolektivní smlouvy považujeme za civilně právní smlouvy, avšak v některých svých částech mají normativní charakter. Jsou též hybridní povahy, protože mj. zakládají práva jmenovitě neurčenému okruhu zaměstnanců. Dle § 22 ZP může kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni či ne (§ 24 odst. 1 ZP). Zaměstnanci nevzniká právo se z kolektivní smlouvy vyvázat. K jeho případnému přání, aby se na něj kolektivní smlouva nevztahovala, se nepřihlíží. Důvodem je fakt, že z kolektivních smluv zaměstnancům nevznikají žádné povinnosti, naopak na základě kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům práva, resp. pracovní podmínky výhodnější oproti právním předpisům. I zde platí, že za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami (§ 286 odst. 2 ZP).

Dle § 23 odst. 1 ZP je možné v kolektivní smlouvě upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakožto i práva nebo povinnosti smluvních stran předmětné kolektivní smlouvy. K ujednáním v kolektivních smlouvách, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená ZP, se nepřihlíží. Pracovněprávní vztahy v ní upravené jsou kolektivního i individuálního charakteru. Kolektivní smlouvu můžeme vymezit jako dvoustranná právní jednání, která jsou uzavírána mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, jejichž obsahem je určení mzdových a jiných pracovních podmínek, které nejsou upraveny obecně závaznými předpisy, popř. pouze v minimálním rozsahu.[74]

V souladu s § 23 odst. 3 ZP dělíme kolektivní smlouvy na:

a) podnikové kolektivní smlouvy,
b) kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Podnikovou kolektivní smlouvou rozumíme smlouvu uzavřenou mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele.[75] Kolektivní smlouvu **vyššího stupně** uzavírá vyšší odborový orgán (zpravidla odborový svaz) a organizace zaměstnavatelů (zejména svaz zaměstnavatelů). Na rozdíl od podnikové kolektivní smlouvy přesahuje tato forma rámec jednoho zaměstnavatele

[74] BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, str. 500.
[75] Díky této pluralitě byly vytvořeny předpoklady pro ratifikaci Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, která vyžaduje, aby bylo možné kolektivní vyjednávání i skupin zaměstnavatelů, kteří nejsou nijak organizování.

a uzavírá se pro větší počet zaměstnavatelů. Struktura či počet zaměstnavatelů, pro který je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavírána, není nijak omezen, resp. pouze jejich členstvím v odborovém svazu nebo ve sdružení zaměstnavatelů, kteří danou smlouvu uzavírají. Kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou tedy být uzavírány např. pro celé hospodářské odvětví. Kolektivní smlouva vyššího stupně je kromě smluvních stran závazná též pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Závazná je i pro odborové organizace, za které byla uzavřena vyšší odborovou organizací. Kolektivní smlouva vyššího stupně zakládá nároky zaměstnanců, a to bez ohledu na existenci a obsah podnikové kolektivní smlouvy. Vymahatelná práva vznikají i zaměstnancům zaměstnavatelů, u nichž podniková kolektivní smlouva uzavřena není, ale je pro ně závazná kolektivní smlouva vyššího stupně.

V případě, že jsou práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v podnikové smlouvě upravena v menším rozsahu než v kolektivní smlouvě vyššího stupně ZP v § 27 stanovuje, že se k ní v takovýchto ustanoveních nepřihlíží.

3.1.1 Vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu

V souvislosti s přijetím nálezu Ústavního soudu č. 118/2008 došlo ke zrušení části odstavce 1 § 305 ZP, který omezoval zaměstnavatele vydat vnitřní předpis, působila-li u něj odborová organizace.[76] V současné době platí, že zaměstnavatel může jednostranným rozhodnutím vydat vnitřní předpis, kterým může stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví ZP. Podle § 287 odst. 2 písm. g) ZP má však povinnost projednat takový vnitřní předpis s odborovou organizací, která u něj působí, protože se jedná o opatření, které se týká většího počtu zaměstnanců. V případě nesouladu vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy, tzn., tatáž otázka by byla upravena rozličně, by byl takový nesoulad řešen jako spor o plnění kolektivní smlouvy, protože vnitřní předpis by měl kolektivní smlouvu, k jejímuž plnění se zaměstnavatel zavázal, respektovat.[77]

Zvláštním druhem vnitřního předpisu je pracovní řád, který je upraven v § 306 ZP. Pracovní řád rozvádí ustanovení zákoníku práce, popř. zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu mzdových

[76] Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-116.
[77] HRABCOVÁ, Dana. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 54.

nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Pracovní řád jsou povinni vydat zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 zákoníku práce. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, může zaměstnavatel vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je jeho vydání nebo změna neplatné.

3.2 Subjekty kolektivních smluv

Dle ZP probíhá kolektivní vyjednávání pouze mezi dvěma subjekty, tj. **odbory** a **zaměstnavateli** (resp. mezi odborovou organizací nebo odborovými organizacemi a jedním nebo více zaměstnavateli nebo jednou nebo více organizacemi zaměstnavatelů). Subjektem je ta odborová organizace, která u zaměstnavatele působí. Stanovy dané odborové organizace upraví, který orgán je oprávněn za odborovou organizaci jednat při uzavírání kolektivní smlouvy. V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, má zaměstnavatel v souladu s § 24 odst. 2 povinnost jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi takovými odborovými organizacemi.[78] Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Takováto mnohostranná dohoda může spočívat v tom, že za zaměstnance bude jednat jedna z odborových organizací. V případě zaměstnavatele jako subjektu kolektivní smlouvy je nutné rozlišovat, zda se jedná o podnikovou kolektivní smlouvu či kolektivní smlouvu vyššího stupně. Přičemž platí, že v případě podnikové smlouvy je subjektem samotný zaměstnavatel, tj. fyzická či právnická osoba a u kolektivních smluv vyššího stupně za subjekt smlouvy považujeme příslušný orgán organizace zaměstnavatelů, určený stanovami předmětné organizace.[79]

3.3 Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivních smluv je zákonem vymezen pouze rámcově, a to konkrétně v § 23 odst. 1 ZP, kdy v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakožto i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

Obsah kolektivní smlouvy se z hlediska právní povahy sestává z ujednání trojího druhu:

a) normativní,
b) obligační,

[78] Působí-li např. u zaměstnavatele dvě odborové organizace, mohou být uzavřeny dvě kolektivní smlouvy, dohodne-li se každá odborová organizace se zaměstnavatelem. Musí být však dohodnuto, na které zaměstnance se která kolektivní smlouva vztahuje, přičemž musí být pokryti všichni zaměstnanci bez ohledu na členství v odborové organizaci.

[79] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. Olomouc: ANAG, 2015, str. 58.

c) proklamativní.

Příkladem **normativních** ustanovení jsou ujednání o mzdových, resp. platových právech a jiných právech v pracovněprávních vztazích jednotlivých zaměstnanců. Jedná se o právně vymahatelné nároky jednotlivých zaměstnanců. Tuto část kolektivní smlouvy považujeme za pramen pracovního práva. **Smluvně právní závazky** upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (např. postup informování a projednávání s odborovou organizací) a dále kolektivní práva zaměstnanců, které se týkají pracovních podmínek, např. podmínky BOZP či hromadný růst mezd. Jedná se o ustanovení, z nichž práva jednotlivých zaměstnanců nevznikají. Posledním typem ustanovení kolektivních smluv jsou ustanovení **proklamativní**, které nemají charakter pramene práva a nezakládají žádné závazky. Jedná se o ustanovení typu, že zaměstnavatel danou odborovou organizaci uznává za jediného zástupce zaměstnanců.[80]

U kolektivních smluv platí značná smluvní volnost, která je smluvním stranám garantována ZP. Obsah kolektivní smlouvy není závazně vymezen, proto by mohla např. obsahovat pouze jeden závazek smluvních stran. Podíváme-li se na věcné hledisko kolektivních smluv, upravují především mzdové a platové nároky zaměstnanců a rozšiřují další pracovněprávní nároky nad rámec stanovený zákoníkem práce. Příkladem takových nároků může být např.:

- zkrácení týdenní pracovní doby a prodloužení délky dovolené u zaměstnanců odměňovaných mzdou,
- zvýšení odstupného,
- výhodnější jednorázové odškodnění pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu, popř. nemoci z povolání, aj.

Kolektivní smlouva zpravidla upravuje i sociální podmínky zaměstnanců:

- výše příspěvku na stravování;
- příspěvky na penzijní připojištění;
- příspěvky na pojistné na soukromé životní pojištění;
- příspěvky na trávení volného času zaměstnanců- často formou flexi passů či příspěvků na dovolenou, kulturní či sportovní vyžití.

Kolektivní smlouva často obsahuje některé podmínky BOZP či určité garance zaměstnanosti.

[80]ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008. Práce a mzda. 2007, č. 11.

Zaměstnavatel má ze zákona (§ 16 odst. 1 ZP) povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Na tuto povinnost musí být brát ohled při sjednávání kolektivních smluv, za účelem zajištění její platnosti. Neznamená to však, že stejná práva musí být poskytnuta všem zaměstnancům, nicméně případné odlišnosti musí mít svůj opodstatněný důvod.

Platí, že výše zmíněné nároky mohou být v kolektivní smlouvě upraveny pouze v rámci stanoveném právními předpisy a nemohou být v rozporu se zákonem, jinak by byly neplatné. Nejednalo by se o neplatnost kolektivní smlouvy jako celku, avšak pouze o neplatnost takových ujednání, která by vykazovala právní vadu, a které by šlo od ostatního obsahu oddělit. Avšak i v některých případech je možné se při sjednávání obsahu kolektivních smluv od zákona odchýlit. Možnost odchylování od zákona stanovuje ZP v § 4a, kdy platí, že je to možné pokud to zákon přímo či nepřímo nezakazuje. Též je možné sjednat nároky, které zákon vůbec neupravuje (např. sjednání odstupného v případě skončení pracovního poměru v odlišných případech, než kdy je odstupné zákonem garantováno). Od ustanovení uvedených v § 363, jimiž se do ZP zapracovává právo EU, je možné se odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance. Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné (např. § 116 ZP- příplatek za práci v noci; či § 118- příplatek za práci v sobotu a neděli).

Rozlišujeme tři případy zmocnění kolektivní smlouvy k určité smluvní úpravě:

a) **výlučná** delegace kolektivní smlouvy- může být upravena pouze kolektivní smlouvou (např. dle § 86 odst. 3 ZP- dlouhodobé konto pracovní doby),
b) **preferenční** delegace kolektivní smlouvy- zákon zmocňuje kolektivní smlouvu v úpravě, avšak nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být tato skutečnost upravena vnitřním předpisem (např. dle § 86 odst. 1 ZP- zavedení konta pracovní doby),
c) **alternativní** delegace kolektivní smlouvy- úprava určitých nároků může být upravena alternativně v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu (např. dle 236 odst. 2 a 3 ZP- stanovení podmínek cenově zvýhodněného stravování pro zaměstnance).[81]

[81] ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda. 2. 10. 2013, č. 10.

3.4 Platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv

Platnost kolektivní smlouvy nastává okamžikem jejího podpisu smluvními stranami. K tomuto obecnému pravidlu existuje výjimka, kterou stanoví ZKV pro případ existence kolektivního sporu, kdy dle § 13 odst. 6 ZKV platí, že kolektivní smlouva je uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Platnost kolektivní smlouvy v tomto případě tedy nastává právní mocí rozhodnutí rozhodce. Aby kolektivní smlouva byla platná, musí být vyhotovena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží (§ 27 odst. 2 ZP).

Účinností se rozumí vymezení časového úseku, v němž kolektivní smlouva zakládá práva a povinnosti dle svého obsahu. Dle § 26 odst. 1 ZP může být kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby, na kterou je kolektivní smlouva uzavřena, vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti.[82]

Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět. Vypovězena může být kolektivní smlouva na dobu určitou i neurčitou, a to oběma smluvními stranami, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

V souladu s § 26 odst. 2 ZP účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně. Kolektivní smlouvu lze na rozdíl od jiných smluv v pracovněprávních vztazích sjednat i se zpětnou účinností, protože nabývá účinnosti prvním dnem období, na které je uzavřena.[83] Zároveň platí, že doba účinnosti některých závazků může být sjednána odchylně od doby účinnosti kolektivní smlouvy jako celku, tzn., že mohou být účinné i po ukončení platnosti, resp. účinnosti smlouvy jako takové.

ZP v § 26 odst. 3 stanovuje, že při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance, tzn. odborové organizace, skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 odst. 2 ZP platí, že práva a povinnosti z kolektivní

[82] Příkladem může být situace, kdy je kolektivní smlouva uzavřena do dne, který předchází účinnosti kolektivní smlouvy na další období, potom je nutné v rámci kolektivní smlouvy uvést, do kterého dne nejpozději kolektivní smlouva platí.

[83] Např. bude-li kolektivní smlouva uzavřena na rok 2015, avšak k samotnému podpisu dojde v průběhu měsíce ledna, platí, že nabývá účinnosti k 1. 1. 2015.

smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Na přejímacího zaměstnavatele přechází normativní i smluvně právní závazky plynoucí z kolektivní smlouvy. Nicméně smluvní strany mají i v tomto případě možnost kolektivní smlouvu vypovědět, popř. změnit její obsah.

V souladu s § 25 odst. 1 a 2 ZP je kolektivní smlouva **závazná** pro:

a) smluvní strany;
b) 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,
c) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
d) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Dle § 28 ZP není možné kolektivní smlouvu nahradit jinou smlouvou, zejména takovou smlouvou, která není jako smluvní typ upravena (§ 1746 odst. 2 NOZ). Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy, tzn. použít ustanovení § 589 až § 599 NOZ. Dále není možné kolektivní smlouvu zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran. Sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

3.5 Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou zpravidla uzavírány mezi svazem zaměstnavatelů a svazem odborových organizací, tzn., že zavazují zaměstnavatele, kteří jsou členy takovéhoto svazu. Členové svazu jsou vázáni povinnostmi z kolektivní smlouvy týkajících mzdových a jiných nároků, což pro ně v praxi mnohdy znamená vyšší náklady oproti nečlenům. Ze zákona nelze nikomu nařídit, aby byl členem svazu zaměstnavatelů. Zákon o kolektivním vyjednávání proto umožňuje, aby za určitých podmínek byla rozšířena působnost kolektivní smlouvy vyššího stupně i na další zaměstnavatele, a byla tak nastolena jakási rovnost mezi zaměstnavateli v daném odvětví.

Postup rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy je obsažen v ustanoveních § 7 a § 7a ZKV.

Dle § 7 mohou smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí (dále „MPSV),

že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností. Aby toto sdělení MPSV mohlo vyhlásit, musí být splněny následující zákonné podmínky:

- kolektivní smlouva vyššího stupně musí být 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 musí podat **písemný návrh** na rozšíření závaznosti, který 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
- k návrhu musí být přiloženy následující **podklady**:
    - seznamy zaměstnavatelů, pro které je tato kolektivní smlouva závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, též seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy Odvětvové klasifikace ekonomických činností[84], **nebo**
    - celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušná vyšší odborová organizace (seznam zaměstnavatelů, u kterých působí její základní odborová organizace, a celkový počet jejich zaměstnanců), vč. počtu zaměstnanců, za které jedná jiná vyšší odborová organizace působící v tomtéž odvětví (seznam zaměstnavatelů, u kterých působí její základní odborová organizace, a celkový počet jejich zaměstnanců a jejich kód Odvětvové klasifikace ekonomických činností).
- ZKV stanovuje povinnost k návrhu připojit znění kolektivní smlouvy vyššího stupně v písemné a elektronické podobě.

Dojde-li k vyhlášení sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně ve Sbírce zákonů, je tato kolektivní smlouva vyššího stupně závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, s **výjimkou** zaměstnavatele,

[84] Od roku 2008 „CZ – NACE“. Kódy jsou přidělovány jednotlivým ekonomickým subjektům Českým statistickým úřadem.

a) na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs,
b) který k tomuto dni zaměstnává více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením,
c) který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,
d) u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo
e) pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Veškeré kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být odevzdány smluvními stranami na straně zaměstnavatelů k uložení MPSV. Uložení kolektivních smluv vyššího stupně i rozšíření jejich závaznosti je zveřejňováno na internetové stránce MPSV (www.mpsv.cz/cs/3619). MPSV též zasílá předmětné kolektivní smlouvy vyššího stupně v elektronické podobě Úřadu práce. Mělo by být v zájmu všech zaměstnavatelů a odborových organizací ověřit si, jestli je pro jejich odvětví či pododvětví kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena, popř. zda není její závaznost rozšířena i na zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů. Příklad kolektivní smlouvy vyššího stupně je uveden v příloze č. 1 této diplomové práce.[85,86]

3.6 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

Smluvní strany kolektivní smlouvy mají zákonnou povinnost stanovenou ZP v § 29 seznámit s obsahem kolektivní smlouvy zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Toto se týká i jejích změn. Dále dle § 37 odst. 5 ZP má zaměstnavatel povinnost seznámit s kolektivní smlouvou každého zaměstnance při nástupu do práce. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům. Zákon nespecifikuje způsob zpřístupnění kolektivní smlouvy zaměstnancům. Smlouvu může např. zpřístupnit zaměstnancům v elektronické podobě, za předpokladu, že všichni mají přístup k počítači. Zpřístupnění musí být trvalé po dobu účinnosti kolektivní smlouvy. ZKV stanovuje oběma smluvním stranám povinnost uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.[87, 88]

---

[85] VOZÁBOVÁ, Eva. Změna podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. Práce a mzda. 2008, č. 6.
[86] Postup při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1505
[87] Dodržování této povinnosti je zejména důležité pro případné spory individuálního či kolektivního charakteru, které mohou vzniknout, kdy uplatňované nároky jsou odvozené z předmětné kolektivní smlouvy. Originál kolektivní smlouvy pak totiž slouží jako jediný důkazní materiál k prokázání oprávněnosti nároku, protože ke kopiím, apod., se nepřihlíží.
[88] BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 195-196.

Dle § 9 odst. 1 až 3 ZKV kolektivní smlouvu vyššího stupně (popř. rozhodnutí rozhodce, která se jí týkají) jsou organizace zaměstnavatelů, jako jejich smluvní strany, odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně se oznamuje ve Sbírce zákonů. O oznámení o uložení požádá ministerstvo. Ministerstvo tyto smlouvy bez odkladu po oznámení uložení ve Sbírce zákonů zpřístupní na svých internetových stránkách. Ministerstvo je povinno na žádost a za stanovený poplatek poskytnout žadateli stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně.

3.7 Trendy v kolektivním vyjednávání

Dle Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů jsme mohli během posledních let v rámci kolektivního vyjednávání pozorovat určité trendy. Předmětná data se soustředí především na rok 2012, nicméně z mého pohledu jsou relevantní i pro současnost.

Na rozdíl od devadesátých let existuje sklon k uzavírání kolektivních smluv na dobu delší než jeden rok, z důvodu úspory času zainteresovaných stran a též díky stabilizaci okruhu pracovněprávních nároků a pracovních podmínek zaměstnanců, s výjimkou mezd, které bývají řešeny formou ročních dodatků. Dlouhodobější kolektivní smlouvy jsou uzavírány i díky novele zákoníku práce z roku 2012, která umožnila jednostranně vypovědět i kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou (s výpovědní dobou 6 měsíců). Dochází tak ke snížení rizika na straně zaměstnavatele, kdy pokud by např. v době ekonomické krize nemohl dostát svých závazků v oblasti mezd, aj., má možnost smlouvu vypovědět. Nejčastěji jsou kolektivní smlouvy uzavírané na 2- 5 let, popř. od roku 2007 na dobu neurčitou.

Dalším trendem je postupné uzavírání podnikových kolektivních smluv i pro více zaměstnavatelů, tj. v rámci skupin podniků, mj. koncernů, což bylo umožněno novelou ZP z roku 2007.

Obsah kolektivních smluv, resp. sjednávaná práva zaměstnanců se rok od roku zásadně nemění. Jiné je to s jejich výší. Mezi nejčastější pracovněprávní nároky sjednávané v kolektivních smlouvách patří především:

- mzdy, vč. způsobu odměňování, složek mzdy a jejich výše a podmínek jejich poskytování;
- prodloužení nároku na dovolenou;
- výše odstupného při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn;
- cenově zvýhodněné závodní stravování;
- nadstandardní poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci;

- benefity, jako např. příspěvky na penzijní připojištění či životní pojištění.

Hospodářská situace má značný vliv na sjednávané nároky. Je-li nepříznivá, pak ve většině případů nedochází k rozšiřování okruhu nároků, ba naopak. Nejčastější diskuse mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi se týkají růstu mezd. Ze strany zaměstnavatelů existuje tendence ke snižování některých extrémně vysokých sjednaných nároků zaměstnanců, příkladem může být výše odstupného.

V praxi se mnohdy setkáváme se situací, kdy obsah kolektivní smlouvy je značně nepřehledný díky množství textu, který obsahuje. Často totiž dochází k pouhopouhému opisování zákona smluvními stranami a daná smlouva tudíž není smluvního charakteru.[89]

[89] ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy - trendy v roce 2012. In: KarieraWeb.cz [online]. 14. 5. 2012 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: http://kariera.ihned.cz/c1-55768230-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-trendy-v-roce-2012

4 Kolektivní spory

4.1 Definice kolektivních sporů

Kolektivní spory často nastávají při vyjednávání podmínek nových kolektivních smluv, kdy se smluvní strany nejsou schopny vzájemně dohodnout. Jedna smluvní strana není ochotna přistoupit na požadavky té druhé, např. z důvodu hospodářské situace a obě strany mají protichůdné zájmy, které mohou přerůst až ve zmiňovaný právní spor. Příčinou sporů může také být komunikační bariéra či nepochopení zúčastněných stran.

Úprava kolektivních sporů, včetně jejich definice je obsažena v ZKV. V souladu s § 10 ZKV kolektivními spory rozumíme spory o uzavření či změnu kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Na rozdíl od individuálních sporů, kdy se jednotliví zaměstnanci mohou domáhat svých vymahatelných práv, v případě kolektivních sporů tomu tak není. Individuální zaměstnanci mají možnost domáhat se svých práv plynoucích z normativních ujednání kolektivní smlouvy podáním žaloby u soudu (dle § 24 odst. 4 ZP).

Kolektivní spory je možno řešit pouze zákonem stanovenými nástroji, tj.:

- **řízením před zprostředkovatelem,**
- **řízením před rozhodcem.**[90]

V některých případech lze využít i krajních prostředků, kterými jsou:

- **stávka,**
- **výluka.**

Přičemž platí, že stávka může být vyhlášena pouze odborovou organizací, na rozdíl od výluky, kterou může vyhlásit jen zaměstnavatel.

Výše zmíněné postupy řešení kolektivních sporů řadíme mezi fáze kolektivního vyjednávání. Spor vzniká uplatněním práva na řešení sporné věci u zákonem určeného orgánu, který má oprávnění spor projednat a rozhodnout o něm. Které prostředky je možno použít při řešení kolektivního sporu, záleží na druhu sporu. První fáze sporu, tzv. obligatorní spočívá v řízení před zprostředkovatelem. Je-li neúspěšná, řešení sporu se posouvá do tzv. fakultativní fáze,

[90] V rámci řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem je nutné rozlišovat pojmy účastníci řízení a smluvní strany. Kdy působí-li u zaměstnavatele např. dvě odborové organizace, jsou obě dvě účastníky správního řízení. Např. dle § 11 odst. 2 ZKV, kdy MPSV určí zprostředkovatele na návrh kterékoliv ze smluvních stran, je nutné jako jednu smluvní stranu chápat obě dvě odborové organizace, které mohou jen společně požádat o určení zprostředkovatele a druhou smluvní stranou je zaměstnavatel.

přičemž jedná-li se o spor o uzavření či změnu kolektivní smlouvy, mohou smluvní strany požádat o rozhodnutí sporu rozhodce, příp. spor řešit vyhlášením stávky, resp. výluky. Avšak je-li předmětem sporu plnění závazků z kolektivní smlouvy, je ze zákona vyloučeno použít stávku či výluku při řešení sporu.[91, 92]

4.2 Řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem

Zákonná úprava těchto institutů je upravena především v ZKV, jmenovitě v § 11 až 14 tohoto zákona. Nicméně některé další skutečnosti jsou upraveny vyhláškou č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně a také ve vyhlášce 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, ve znění pozdějších předpisů.

4.2.1 Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem je prvotní fází řešení kolektivního sporu, nedohodnou-li se smluvní strany na obsahu kolektivní smlouvy, resp. její změně nebo na plnění závazků, které z ní plynou. Jak již bylo zmíněno, jedná se o obligatorní fázi kolektivních sporů, která musí proběhnout, chce-li alespoň jedna smluvní strana později ve sporu pokračovat skrz další zákonem stanovené prostředky.

V souladu s § 11 ZKV si smluvní strany mohou po vzájemné dohodě zvolit zprostředkovatele, jímž se může stát jakákoliv svéprávná fyzická osoba podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. Pokud se smluvní strany na zprostředkovateli nedohodnou, určí ho na návrh kterékoliv smluvní strany MPSV, a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který vede.[93] Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být takový návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy.

Pravidla, na základě kterých je prováděn zápis do **seznamu zprostředkovatelů** a podmínky, při jejichž splnění jsou zprostředkovatelé do seznamu zapsáni, resp. vymazáni, stanovuje

[91] GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 713.
[92] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. Olomouc: ANAG, 2015, str. 60.
[93] Aktuální seznam zprostředkovatelů a rozhodců je možno najít na webových stránkách MPSV: www.mpsv.cz/cs/61.

vyhláška MPSV č. č. 16/1991 Sb. o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

Na základě § 2 této vyhlášky může být do seznamu zapsána:

- fyzická osoba, která splňuje podmínky stanovené v zákoně o kolektivním vyjednávání (§ 11 odst. 3) a která:
    - je bezúhonná,
    - má ukončené vysokoškolské vzdělání zpravidla právnického nebo ekonomického směru,
    - má osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele.
- právnická osoba, pokud je předmětem její činnosti výzkumná, poradenská nebo organizátorská činnost, zejména v pracovněprávních, mzdových nebo sociálních věcech, a jestliže má pracovníky vhodné pro činnost zprostředkovatele, kteří splňují podmínky stanovené pro fyzické osoby a s výkonem činnosti zprostředkovatele souhlasí.

Zápis do seznamu zprostředkovatelů se provádí na dobu tří let a schvaluje ho ministr práce a sociálních věcí České republiky. MPSV zprostředkovatele ze seznamu vyškrtne, pokud neplní zákonem stanovené podmínky, pokud o to požádá, zemře-li, resp. zanikne, dlouhodobě a bezdůvodně nevykonává zprostředkovatelskou činnost nebo nepožádal-li o opětovné zapsání před uplynutím doby 3 let. Dle § 7 může fyzická osoba zapsaná do seznamu zprostředkovatelů odmítnout určení ministerstva k výkonu činnosti zprostředkovatele v konkrétním sporu jen v případě, že namítne z vážných důvodů do sedmi dnů svoji podjatost. V takovém případě ministerstvo určí jiného zprostředkovatele bez zbytečného odkladu.

Řízení je **zahájeno**:

a) přijetím žádosti zprostředkovatelem, jedná-li se o zprostředkovatele, na kterém se smluvní strany dohodly;
b) doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele, pokud byl určen MSPV na návrh jedné ze stran.

Smluvní strany a zprostředkovatel mají ze zákona povinnost si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Zprostředkovatel nevydává ve sporu žádné rozhodnutí. Jeho úkolem je navrhovat stranám možná řešení sporu. Svým způsobem tedy vystupuje jako mediátor, kdy se snaží najít kompromis pro obě zúčastněné strany. Průběh řízení je zpravidla neformální.

§ 37 odst. 2 a § 45 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád však stanovují písemnou formu **žádosti o řešení sporu zprostředkovatelem**, její povinné obsahové náležitosti (zejména vymezení předmětu sporu) a písemné podklady, které musí být k žádosti přiloženy.[94]

Výsledkem řízení by měl být **návrh na řešení sporu**, který smluvním stranám předkládá zprostředkovatel. Dle § 12 odst. 1 ZKV má povinnost písemně sdělit smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak. Zejména ve složitějších případech může být lhůta 15-ti dnů poměrně krátká, proto zákonodárce dává stranám možnost, aby se na lhůtě pro předložení návrhu dohodly. Návrh řešení sporu by měl obsahovat: vymezení stran sporu, skutečnosti, na kterých se strany nemohou dohodnout, navrhované řešení a jeho odůvodnění, datum a podpis zprostředkovatele.

Pokud se spor nevyřeší do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele (nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné době), považuje se řízení před zprostředkovatelem za **neúspěšné** (§ 12 odst. 2 ZKV). Mají však strany značný zájem na vyřešení kolektivního sporu, mohou poté, co dojde k prohlášení řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné, společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového (§ 12 odst. 3 ZKV).

Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Součástí nákladů za zprostředkovatele je zejména jeho odměna. Nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na odměně, náleží mu odměna podle vyhlášky č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis (§ 12 odst. 4 ZKV).

4.2.2 Řízení před rozhodcem

Jak již bylo výše nastíněno, případnou druhou fází kolektivního sporu může být řízení před rozhodcem, které může nastat po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, protože dle § 13 odst. 1 věty první ZKV mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat o rozhodnutí ve sporu rozhodce.

Dle § 13 odst. 3 a 4 ZKV může být rozhodcem svéprávná fyzická osoba podle práva České republiky, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem a nesmí se jednat o tutéž osobu, která vystupovala jako zprostředkovatel v témže kolektivním

[94] Kompletní náležitosti žádosti o určení zprostředkovatele lze najít na webové stránce MPSV: http://www.mpsv.cz/cs/2842.

sporu. Pravidla pro výběr a podmínky zápisu rozhodců na seznam jsou vyhláškou č. 16/1991 Sb. upraveny obdobně, avšak v případě rozhodce je nutnou podmínkou úspěšné ověření odborných znalostí, zejména z pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti. Znalosti jsou MPSV zpravidla ověřovány osobním pohovorem. Za tímto účelem zřizuje ministr v souladu s vyhláškou komisi jakožto poradní orgán. Zápis do seznamu rozhodců též schvaluje ministr práce a sociálních věcí. MPSV rozhodce ze seznamu vyškrtne, pokud neplní zákonem předepsané povinnosti, nevykonal-li úspěšně ověření odborných znalostí, které probíhá každé tři roky, požádá-li sám o vyškrtnutí, dlouhodobě a bezdůvodně nevykonává činnost rozhodce, popř. zemřel-li.

Jedná-li se o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV, protože v tomto případě je řízení před rozhodcem jediným možným způsobem řešení sporu (§ 13 odst. 2 ZKV). MPSV dále určuje rozhodce na návrh jedné ze stran kolektivního sporu[95]; nedohodnou-li se smluvní strany dle § 13 odst. 1 ZKV na určení rozhodce; jedná-li se o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, který vznikl na pracovišti, kde je dovoleno stávkovat, nelze řízení před rozhodcem zahájit jinak, než že se na osobě rozhodce obě strany dohodnou.

Řízení před rozhodcem se tedy zahajuje na návrh, kterým je:

a) písemná společná žádost obou stran kolektivního sporu o rozhodnutí sporu,
b) rozhodnutí MPSV o určení rozhodce ze seznamu u něj vedeného na návrh jedné ze stran.

V případě rozhodce, kterého smluvní strany o rozhodnutí požádaly, je řízení před rozhodcem zahájeno přijetím této žádosti rozhodcem. Rozhoduje-li o osobě rozhodce MPSV, je řízení před rozhodcem zahájeno doručením rozhodnutí rozhodci.

Úkol rozhodce není pouze navrhnout možné řešení, nýbrž vydat ve sporu rozhodnutí, jehož vydáním řízení před rozhodcem končí. Rozhodce je povinen rozhodnout ve lhůtě 15 dnů od zahájení řízení a své rozhodnutí písemně sdělit smluvním stranám. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran (§ 13 odst. 5 ZKV).

[95] Kompletní náležitosti žádosti o určení zprostředkovatele lze najít na webové stránce MPSV: http://www.mpsv.cz/cs/2843.

Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je rozhodnutí rozhodce konečné a neexistuje opravný prostředek proti tomuto rozhodnutí. Dle § 13 odst. 6 ZKV je totiž doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy tato smlouva uzavřena. Avšak jde-li o rozhodnutí ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, může krajský soud na návrh smluvní strany rozhodnutí rozhodce zrušit či změnit, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami (dle § 14 ZKV). Bylo-li rozhodnutí rozhodce zrušeno, rozhodne o sporu týž rozhodce, který je při novém rozhodování vázán právním názorem soudu. Nesouhlasí-li s tím alespoň jedna ze smluvních stran, nebo není-li z jiných důvodů možné, aby rozhodoval stejný rozhodce, je nový rozhodce určen MPSV. Návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce může smluvní strana podat do 15 dnů od jeho doručení. Příslušným je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž tento návrh směřuje. Při rozhodování postupuje krajský soud podle ustanovení občanského soudního řádu upravujících řízení v prvním stupni, a to vždy usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení. Pokud není návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí podán v zákonem stanovené lhůtě nebo byl-li návrh soudem zamítnut či bylo-li řízení zastaveno, je rozhodnutí rozhodce v právní moci a soudně vykonatelné. [96]

Stejně tak jako řízení před zprostředkovatelem, tak i řízení před rozhodcem není vázáno téměř žádnými procesními pravidly. Rozhodce by však měl při svém rozhodování vycházet ze skutečného stavu věcí. Smluvní strany mají až do vydání rozhodnutí možnost od svého stanoviska ustoupit a kolektivní smlouvu uzavřít. V praxi často dochází k bojkotování kolektivního vyjednávání, stejně tak jako k bojkotování působení rozhodce, ze strany zaměstnavatele. Náklady řízení před rozhodci včetně jejich odměny hradí ministerstvo.[97]

4.3 Stávka

Právo na stávku je garantováno v čl. 8 písm. d) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a v čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, kdy právo je zaručeno za podmínek stanovených zákonem, tj. ZKV.

Stávka jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je upravena v zákoně o kolektivním vyjednávání v § 16 až § 26 ZKV. Stávku lze vyhlásit, nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce. Vzhledem ke své nátlakové povaze by stávka měla opravdu sloužit

[96] CUC, Radek. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Práce a mzda. 2009, č. 10.
[97] GALVAS, Milan. Pracovní právo České republiky, Brno: Masarykova univerzita, 2012, str. 719.

jako krajní prostředek sporu. Samotná stávka může vést ke značnému narušení sociálního dialogu mezi smluvními stranami, znemožnění uzavření kolektivní smlouvy, což může v extrémním případě skončit samotnou likvidací zaměstnavatele v důsledku vzniku škod a nákladů. Avšak v dnešní době je stávka jako nástroj prosazování skupinových zájmů používán poměrně často. Příkladem jedné z největších stávek za několik posledních let je stávka z roku 2008, kdy proti vládním reformám protestoval asi milión lidí. Tato stávka však sama o sobě nesouvisela s kolektivním vyjednáváním a netýkala se uzavření či změny kolektivní smlouvy. Byla vyhlášena ČMKOS, kdy ve stanovené době nejezdily vlaky a MHD v mnoha městech. K protestům se připojili i zdravotníci. Výrazně zasáhla do života běžných občanů.[98]

Stávka je kolektivním právem zaměstnanců. ZKV stávku definuje jako částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Nicméně každé přerušení práce zaměstnanci nemusí nutně znamenat stávku[99] Důležitou charakteristickou vlastností stávky je to, že stávkující zaměstnanci nezamýšlejí skončit své pracovní poměry, nýbrž dočasně přeruší výkon své práce. Bez ohledu na výsledek stávky jsou po jejím skončení připraveni k dalšímu výkonu práce. Stávka se vyznačuje určitými typickými znaky:

- jedná se o částečné nebo úplné přerušení práce;
- práci přerušuje skupina zaměstnanců najednou- dochází k přerušení práce zaměstnanců stejného zaměstnavatele, kteří se ke stávce přihlásili;
- stávka je projevem konfliktu skupinových zájmů;
- stávka je určitým legalizovaným nátlakem.[100]

Je možné, aby byla vyhlášena i solidární stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy, avšak pouze tehdy, existuje-li hospodářská návaznost mezi příslušnými kolektivy zaměstnanců.

Účastníkem stávky je po celou dobu jejího trvání zaměstnanec, který s ní souhlasil. Jakmile se zaměstnanec ke stávce připojí, považuje se za jejího účastníka ode dne připojení a po dobu jejího trvání nemůže přestat být jejím účastníkem.

Proces **vyhlášení** stávky upravuje § 17 ZKV. Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhlašuje odborová organizace[101] a ta zároveň rozhoduje o jejím zahájení.

---

[98] HOLÝ, Tomáš. Odbory. In: Novinky.cz [online]. 2015 [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: http://tema.novinky.cz/odbory

[99] Přerušení práce např. pro nepříznivé povětrnostní vlivy či pro překážky v práci není stávkou.

[100] HRABCOVÁ, Dana. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, str. 78-79.

Musí proběhnout hlasování o stávce, kterého se musí zúčastnit alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat, a ze zúčastněných alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele vyslovily se stávkou souhlas. V případě kolektivní smlouvy vyššího stupně stávku vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, pokud se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat. O výsledku hlasování musí odborová organizace v obou případech pořídit zápis. Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem:

a) kdy bude stávka zahájena,
b) důvody a cíle stávky,
c) počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.

Zaměstnancům nesmí být bráněno účastnit se stávky. Účast ve stávce je zcela **dobrovolná** a k účasti na ní nemůže být nikdo nucen. Odborová organizace, která má oprávnění jednat za stávkující zaměstnance, musí umožnit přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoliv újmou. O přerušení práce s nimi mohou pouze jednat. Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, je povinna poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany. Účastníkům stávky **nepřísluší mzda ani náhrada mzdy**. Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání, avšak účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky jako neomluvená absence. Pokud se zaměstnanec stávky neúčastní, musí mu zaměstnavatel umožnit výkon práce nebo mu platit náhradu mzdy jako při překážce v práci na straně zaměstnavatele, tzn. ve výši průměrného výdělku.

---

[101] Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací vystupují společně či za ně vystupuje jedna odborová organizace, která je pověřena zastupování, viz sjednávání kolektivních smluv dle § 24 odst. 2 ZP.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanovuje případy, kdy je stávka nezákonná (§ 20 ZKV). O nezákonnosti rozhoduje krajský soud, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž tento návrh směřuje. Návrh k soudu může podat zaměstnavatel, popř. organizace zaměstnavatelů nebo státní zástupce. Krajský soud postupuje při rozhodování podle ustanovení občanského soudního řádu, upravujících řízení v prvním stupni. Dle ZKV je **nezákonná** stávka v následujících případech:

a) stávce nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, to však neplatí v případě solidární stávky,
b) stávka byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy,
c) při vyhlášení nebo zahájení stávky nebyly dodržené zákonem stanovené podmínky (např. nesouhlasil s ní potřebný počet zaměstnanců, aj.),
d) stávka byla vyhlášená nebo zahájená z jiných než zákonných důvodů (nejedná se o spor o uzavření kolektivní smlouvy či její změnu),
e) jedná se o stávku v případě branné pohotovosti státu či v době mimořádných opatření dle branného zákona,
f) solidární stávka je nezákonná, 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,
g) jedná se o stávku zaměstnanců, kteří podle ZKV nebo dle Listiny základních práv a svobod stávkovat nesmějí (např. soudci, příslušníci ozbrojených sil a sborů, příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanců zdravotnických zařízení),
h) jde o stávku zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

Za **škodu** vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, **odpovídá účastník** stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníku stávky podle OZ. Jde-li však o škodu, k níž došlo při zabezpečování ochrany a nezbytného provozu zařízení, posuzuje se odpovědnost dle ZP. Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou si účastník stávky a zaměstnavatel vzájemně neodpovídají.

Odborová organizace odpovídá zaměstnavateli za škodu, která vznikla v důsledku neposkytnutí potřebné součinnosti a za škodu, která zaměstnavateli vznikla v důsledku nezákonné stávky, kdy o nezákonnosti rozhodl soud. V obou případech se postupuje dle OZ.

Stávka je **ukončena**, jestliže o tom rozhodla odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

4.4 Výluka

Výluka, jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, je též upravena zákonem o kolektivním vyjednávání (§ 27 až § 31). Jedná se o obdobu stávky, víceméně o stávku zaměstnavatele. V případě výluky zaměstnavatel vyloučí své zaměstnance z výkonu práce. Jedná se o obranu proti požadavkům odborové organizace na obsah kolektivní smlouvy. Jde o prostředek, který může být použit jedním zaměstnavatelem, nikoliv organizací zaměstnavatelů ve sporu o uzavření, resp. změnu kolektivní smlouvy. Dle ZKV se výlukou rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Aby byla splněna podmínka zákonnosti, je nutné, aby řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné, nebyla uzavřena kolektivní smlouva a smluvní strany nepožádaly o řešení sporu rozhodce.

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny před zahájením výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna. Ve stejné lhůtě musí zaměstnavatel oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.

Zákon stanovuje případy, kdy je výluka **nezákonná**, které jsou obdobné jako v případě stávky. Návrh na určení nezákonnosti výluky může podat odborová organizace nebo státní zástupce. Návrh se podává ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo příslušný zaměstnavatel, proti němuž tento návrh směřuje.

Odpovědnost za škodu vzniklou v době výluky ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je zákonem řešena obdobně jako u stávky. Nemohl-li zaměstnanec konat práci, protože vůči němu byla uplatněna výluka, má právo na **náhradu mzdy** ve výši poloviny průměrného výdělku. V případě nezákonné výluky má právo na náhradu ve výši průměrného výdělku. Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance, vůči němuž byla uplatněna výluka, se posuzují tak, jako by k výluce nedošlo.

Výluka je **ukončena** rozhodnutím zaměstnavatele, který ji vyhlásil. Své rozhodnutí o ukončení výluky musí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu písemně oznámit odborové organizaci a také zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

Od roku 1991 nebyla vyhlášena žádná výluka. Pravděpodobným důvodem bude povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy, což představuje značnou finanční zátěž z jeho strany.[102]

[102] ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda. 2. 10.2013, č. 10.

5 Hodnocení činnosti odborových organizací a zkušeností z praxe

První část praktické části této diplomové práce je věnovaná rozboru právního případu z praxe. Tento případ se zabývá zneužitím role odborové organizace za účelem ochrany jejího člena, resp. funkcionáře a následným pochybením zaměstnavatele při jeho propuštění z pracovního poměru i přes formální pochybení odborové organizace týkající se jejího založení (jméno). Tento případ by měl poukázat na mnohdy nevyrovnanou pozici zaměstnavatele vůči odborovým organizacím a na problém účelového zakládání odborů.

5.1 Skutkový popis případu a rozsudek Nejvyššího soudu

Spor mezi panem J. K. (dále jen „žalobce“) a společností XYZ České Budějovice, s.r.o. (dále jen „žalovaná“) se týkal neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobce velice vulgárně slovně napadl zaměstnankyni žalované a vyhrožoval jí fyzickým napadením a psychickým nátlakem, což vedlo k jejímu psychickému otřesu a následné neschopnosti vykonávat ve zmíněný den řádně svou práci, na základě čehož žalovaná písemně žalobci oznámila, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr.

Žalobce se žalobou u okresního soudu domáhal neplatnosti výše zmíněného okamžitého zrušení pracovního poměru. Svou žalobu odůvodnil především tím, že týden před okamžitým zrušením jeho pracovního poměru vznikla u žalované Základní organizace Odborového svazu dopravy - XYZ, .s.r.o. (dále jen „ZO OSD“). Během její ustavující schůze, která se konala dne 17. 3. 2008, byl žalobce zvolen předsedou odborové organizace, avšak žalovaná před okamžitým zrušením pracovního poměru žalobce nepožádala odborovou organizaci o udělení předchozího souhlasu. Z tohoto důvodu lze dle žalobce okamžité zrušení pracovního poměru považovat za neplatný právní úkon. Žalovaná namítla neplatnost založení odborové organizace u žalované s odůvodněním, že odborová organizace byla založena u společnosti XYZ, s.r.o., jak lze dovodit z jejího názvu. Avšak žalobce byl zaměstnancem žalované (společnosti XYZ České Budějovice, s.r.o.), proto žalovaná neměla povinnost zažádat o předchozí souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru žalobce ZO OSD.

Okresní soud rozhodl ve prospěch žalobce s odůvodněním, že *„jen z názvu nelze dovozovat, u jakého zaměstnavatele byla odborová organizace založena, že zakládající listiny spolu s výpisem z registru ekonomických subjektů a registračním listem Odborového svazu dopravy jednoznačně prokazují, že zaměstnanci žalované založili odborovou organizaci u svého zaměstnavatele (tedy žalované) s názvem Základní organizace Odborového svazu dopravy*

XYZ s.r.o., se sídlem České Budějovice, a že tedy došlo k založení odborové organizace u žalované. Protože žalobce byl zvolen předsedou této odborové organizace a protože si žalovaná nevyžádala předchozí souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru, je okamžité zrušení pracovního poměru žalobce neplatné.“[103] Po vrácení případu k dalšímu projednání okresní soud po doplněném dokazování rozhodl, že došlo k založení ZO OSD u žalované v souladu se stanovami Odborového svazu dopravy, zároveň počet jejích členů neklesl pod 5 členů, čímž by mohlo dojít k jejímu zániku. Žalobce též dle okresního soudu žalované řádně oznámil vznik odborové organizace u žalované včetně toho, že je jejím předsedou. Žalobce sice vznik neoznámil přímo do sídla žalované, nýbrž na adresu generálního ředitele XYZ s.r.o., tj. celé skupiny XYZ v ČR, který byl zároveň jednatelem žalované. Zároveň zamítl námitku, že odborová organizace k datu okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce (tj. 9. 5. 2008) zanikla, protože její počet členů klesl pod 5 osob, s odůvodněním, že podle zprávy Odborového svazu dopravy měla ZO OSD v období od dubna 2008 do 31.7.2008 13 členů. Žalovaná byla tedy povinna vyžádat si souhlas před tím, než okamžitě zrušila se žalobcem pracovní poměr, a proto byl tento právní úkon shledán neplatným.

Krajský soud potvrdil rozsudek okresního soudu svým rozhodnutím, ve kterém zamítl námitky týkající se formalit zápisu ustavující schůze s ohledem na princip nezávislosti odborových organizací, i námitku zániku odborové organizace v souvislosti s poklesem jejích členů pod 5, čímž měla tato základní odborová organizace dle stanov zaniknout s ohledem na koncentraci řízení, protože žalovaná svou námitku o nedostatečném počtu členů uplatnila až později.

Žalovaná podala proti rozsudku krajského soudu dovolání, ve kterém namítla, že nebyla správně posouzena otázka vzniku základní odborové organizace, protože její zakládací listiny vykazovaly zásadní nedostatky. Dle žalované potvrzení o registraci Odborového svazu dopravy samo o sobě neprokazuje vznik ZO OSD. Zároveň nepodepsané usnesení ustavující schůze ze dne 17. 3. 2008, které obsahuje obchodní firmu jiné společnosti, a prezenční listinu, nedokládají, že ZO OSD vznikla v souladu se stanovami Odborového svazu dopravy. Žalovaná byla též názoru, že došlo k pochybení soudů, když dovodily, že žalovaná měla možnost dovodit z oznámení o vzniku ZO OSD, že byla u žalované založena odborová organizace, protože dané oznámení bylo adresováno pouze generálnímu řediteli skupiny společností, do nichž patří i žalovaná, ale i s ohledem na chybné označení společnosti, u které se ZO OSD zakládala, nebylo v jeho

[103] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 05. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012

možnostech případné nejasnosti v tomto oznámení odstranit. Žalovaná též krajskému soudu vytkla, že v rozporu se zákonem nepřipustil tvrzení žalované o nedostatečném počtu členů ZO OSD, protože účinky koncentrace řízení totiž pomíjejí okamžikem zrušení napadeného rozsudku a řízení tedy bylo zkoncentrováno až dne 6. 4. 2011. Žalovaná požadovala, aby Nejvyšší soud zrušil rozsudky soudů nižších stupňů a danou věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Dle § 61odst. 1 a 2 ZP má zaměstnavatel povinnost výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru projednat s odborovou organizací. Pokud se jedná o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Žalovaná dala žalobci výpověď dopisem dne 9. 5., která mu byla doručena 12.5. Žalobce byl toho názoru, že stále byl členem orgánu odborové organizace, která u žalované působila, a proto žalovaná porušila svou zákonnou povinnost. Dovolání bylo Nejvyšším soudem připuštěno z důvodu právní významnosti předmětného případu, protože právní otázka, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí, resp. začala působit, nebyla v judikatuře ve všech souvislostech vyřešena.

Nejvyšší soud však dospěl k závěru, že dovolání nebylo opodstatněno, a proto jej zamítl. Dle dřívější judikatury soudů „*nepřísluší ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přezkoumávat, zda odborová organizace, u níž byly splněny všechny zákonné předpoklady vyžadované k tomu, aby se stala právnickou osobou, skutečně vznikla nebo zda opravdu vznikla organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem, zaujala-li v tomto směru kladné stanovisko odborová organizace (příslušný orgán odborové organizace), do jejíž organizační struktury taková jednotka náleží. Soudu nepřísluší se zabývat ani platností volby (jejím průběhem a výsledkem) zaměstnance do orgánu odborové organizace (orgánu organizační jednotky odborové organizace, která vystupuje svým jménem); soud rovněž zde vychází ze stanoviska, které po uskutečněných volbách k jejich průběhu a výsledku zaujal k tomu příslušný orgán odborové organizace*“.[104] A to především z důvodu práva garantovaného Listinou základních práv a svobod, tj. práva svobodně se sdružovat a zakládat odborové organizace, včetně budování vnitřní organizační struktury. Zároveň dle čl. 27 odst. 1 Listiny platí, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu, a to dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu (dříve příslušnému ministerstvu) oznámení o založení této právnické osoby.

[104] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 05. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012

Námitky žalované zpochybňující vznik odborové organizace jako právnické osoby nelze tedy považovat za oprávněné. Dle ZP má zaměstnavatel povinnost předem projednat nebo požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi, popř. k okamžitému zrušení pracovního poměru, kdy tato povinnost platí pouze vůči odborové organizaci, která u zaměstnavatele působí. Ve znění, které bylo účinné v době okamžitého zrušení pracovního poměru, které žalovaná dala žalobci, ZP výslovně nestanovil předpoklady, které musí být splněny, aby se dalo konstatovat, že odborová organizace působila u zaměstnavatele. Judikatura soudů již dříve dovolila, že výše zmíněná povinnost není podmíněna předchozím formálním oznámením adresovaným zaměstnavateli o tom, že u něj začala, popř. že u něj působí odborová organizace. S ohledem na smysl a účel vystupování odborových organizací v pracovněprávních vztazích je dle dovolacího soudu odůvodněn závěr, že: „ *odborová organizace (organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem) působí (začala působit) u zaměstnavatele nejen tehdy, jestliže mu svoji činnost (zahájení odborové činnosti) formálně oznámila, ale vždy, jakmile (fakticky) vykonává (začala vykonávat) u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatele musel (bez pochybností) poznat, že sdružení je provádějící je odborovou organizací (organizační jednotkou odborové organizace, která vystupuje svým jménem)“*.[105] Nejvyšší soud se ztotožňuje s názorem soudů nižšího stupně, které shledaly, že ZO OSD oznámila dopisem ze dne 11. 4. 2008 právoplatné založení ZO OSD při XYZ s.r.o. v Českých Budějovicích generálnímu řediteli skupiny, který byl (mimo jiné) v té době jedním z jednatelů žalované, a tím zahájila své působení u žalované. I přes řadu funkcí, které v té době generální ředitel zastával a i přes množství obchodních společností, které do skupiny v té době spadaly, z textu dopisu nevznikají žádné pochybnosti o tom, že jím bylo sděleno zahájení činnosti a žalovaná z něho mohla bez pochybností shledat, že se jedná o organizační jednotku odborové organizace, která u ní působí, resp. začala působit.

Nejvyšší soud souhlasí se žalovanou ohledně skutečnosti, že nenastala koncentrace řízení, která by bránila v uplatnění nových skutečností, avšak toto pochybení odvolacího soudu nemělo za následek nesprávnost právního posouzení věci.

[105] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 05. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012

5.2 Rozbor právního případu

Rozbor tohoto případu byl zpracován na základě jeho konzultace s jednou nejmenovanou právní kanceláří působící v České republice.

5.2.1 Vznik ZO OSD

Je-li odborová organizace, resp. její organizační jednotka, právnickou osobou oprávněnou vystupovat v právních vztazích svým jménem, je třeba, aby o její existenci panovala právní jistota. S ohledem na tuto skutečnost je nutné, aby bylo rozlišováno mezi vznikem odborové organizace evidované v příslušné evidenci, kdy je o jejím vzniku veden úřední zápis a existuje právní jistota z důvodu možnosti ověření existence daného subjektu, na rozdíl od organizačních jednotek odborových organizací, které vznikají na základě stanov. Z důvodu nezpochybnitelné existence principu ochrany právní jistoty účastníků právních vztahů je v případě těchto organizačních jednotek zapotřebí klást větší důraz na platnost a určitost jejich zakládacích dokumentů, neboť tyto nejsou nikde evidovány a jsou jediným důkazem jejich existence a poukazují na okruh subjektů, které jsou jejich vznikem dotčeny. Za účelem zajištění právní rovnosti subjektů kolektivního práva, tj. zaměstnavatele a odborové organizace u něj působící, by nemělo být možné, aby jeden subjekt, zaměstnavatel jako právnická osoba evidovaná v obchodním rejstříku, o jejíž existenci není pochyb, byl postaven do nejistoty o existenci subjektu, z jehož existence mu vyplývají další práva a povinnosti (povinnosti vůči odborové organizaci). S ohledem na výše uvedené a za účelem zajištění právní jistoty by organizační jednotka odborové organizace neměla být založena dokumenty, u nichž existují důvodné pochyby o jejich platnosti a lze tedy pochybovat o platnosti jejího založení jako celku. Zakladatelská listina by měla být určitá a neměla by vyvolávat pochybnosti o tom, u kterého zaměstnavatele se organizační jednotka rozhodla působit. V předmětném případě zakladatelé mohli určitosti zakládacích dokumentů snadno dosáhnout jednak uvedením správného údaje o obchodní firmě dovolatele v usnesení z ustavující schůze po nahlédnutí do obchodního rejstříku, a jednak podpisem tohoto usnesení (zápis z ustavující schůze ZO OSD nebyl podepsán, stejně tak na registračním listu chyběl podpis předsedy ZO OSD a bylo zde uvedeno nesprávně jméno místopředsedy). I přes princip nezávislosti vzniku odborových organizací na státu a přes zjednodušené podmínky jejich vzniku by principy rovnosti a právní jistoty měly být brány v potaz. S ohledem na výše zmíněné a na neurčitost zakládajících dokumentů by bylo možné konstatovat, že odborová organizace nebyla platně ustanovena a nemohl být oznámen její vznik a následně nevznikla povinnost žádat ZO OSD

o souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru. Pokud snad měla na základě takto neurčitého dokumentu odborová organizace vzniknout, dalo by se konstatovat, že vznikla u jiného zaměstnavatele (s ohledem na uvedenou obchodní firmu společnosti XYZ s.r.o., nikoliv XYZ České Budějovice s.r.o.).

5.2.2 Splnění informační povinnosti ZO OSD o svém působení u žalované

Žalobce jako předseda ZO OSD dne 11. dubna 2008 zaslal oznámení o vzniku ZO OSD (dále jen „Oznámení“) společnosti XYZ s.r.o. na adresu, na které sídlí společnost XYZ, spol. s r.o., (dále jen „XYZ, spol. s r.o.“). Obchodní firma této společnosti je prakticky totožná s obchodní firmou uvedenou v Oznámení. Tato společnost má přitom jednu ze svých provozoven i v Českých Budějovicích. V Oznámení bylo dále uvedeno pouze tolik, že ZO OSD byla založena „při XYZ s.r.o., v Českých Budějovicích“. Žádnou další specifikaci zaměstnavatele, u kterého měla být ZO OSD založena, zejména IČ, Oznámení neobsahovalo. Vzhledem k obsahu Oznámení a místu, kam bylo adresováno a doručeno, nebylo možné oprávněně předpokládat, že je adresováno dovolateli a tedy, že u něj ZO OSD působí. Nelze považovat za dostačující, že oznámení bylo adresováno společnosti XYZ spol. s r.o., kdy jejím jednatelem byla osoba totožná s jednatelem žalovaného. Na této osobě nelze spravedlivě požadovat, aby zjišťovala, které společnosti mělo být oznámení adresováno, když bylo v možnostech odesílatele Oznámení se tohoto pochybení vyvarovat. Na jednateli žalované nelze spravedlivě požadovat, aby v okamžiku seznámení se s Oznámením dovodil, že se jedná o Oznámení adresované žalované. Přenesení této odpovědnosti na jednatele by bylo nepřípustným porušením principu rovnosti. Není možné po jednateli společnosti XYZ, spol. s. r.o. jako adresátovi Oznámení požadovat, aby z něho dovozoval skutečnosti, které z něho objektivně neplynou (jako je úmysl adresovat oznámení společnosti žalované, když navíc tento úmysl na straně žalobce nebyl). S ohledem na zásady poctivého obchodního styku byl jednatel oprávněn (z důvodu množství doručovaných dopisů denně) spolehnout se na informaci svého právního zástupce, který dané oznámení interpretoval objektivně jako kterákoli jiná třetí osoba ve prospěch závěru, že k založení žádné odborové organizace nemohlo dojít. Naopak žalobce se měl vyvarovat vyvolání pochybností o adresátovi sdělení o založení ZO OSD.

5.2.3 Souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru s žalobcem

Soudy zaujaly nerovný přístup při posuzování splnění formálních požadavků, které na právní úkony žalované a žalobce klade ZP. Pokud značné formální nedostatky při zakládání ZO OSD a při oznamování jejího vzniku žalované byly soudem akceptovány, měl v rámci zachování ústavního principu rovnosti stran aplikovat stejný přístup též na úkony dovolatele.

Zákoník práce nestanovuje žádnou formu pro žádost zaměstnavatele o souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru člena orgánu této organizace. Stejně tak nestanovuje žádnou formu ani pro souhlas či nesouhlas odborové organizace. Seznámení žalobce, jakožto statutárního orgánu ZO OSD, s obsahem a důvody okamžitého zrušení jeho pracovního poměru by bylo možné považovat za neformální žádost žalované o souhlas ZO OSD s okamžitým zrušením pracovního poměru žalobce. Tato žádost přitom časově předcházela okamžiku účinnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Lze tedy konstatovat, že zákonnou podmínku předchozí žádosti o souhlas ZO OSD tedy žalovaná splnila. To, že žalobce odmítl převzít okamžité zrušení pracovního poměru, by se mohlo považovat za odmítnutí ZO OSD udělit tento souhlas. Samotné odmítnutí souhlasu odborové organizace není podmínkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Dle ZP by se jednalo o relativní neplatnost. I v případě, že odborová organizace odmítne udělit daný souhlas, je okamžité zrušení pracovního poměru platné, pokud se zaměstnanec neplatnosti nedovolá u soudu nebo pokud se neplatnosti sice dovolá, avšak zaměstnavatel prokáže, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby příslušného zaměstnance dále zaměstnával (např. existují-li závažné důvody, pro které zaměstnavatel oprávněně hodlá zamezit zaměstnanci v dalším přístupu na pracoviště. V tomto případě předchozí fyzické napadnutí a vyhrožování jiné zaměstnankyni zaměstnavatele.). Soud prvního stupně pochybil, když nesprávně aplikoval zásadu koncentrace řízení a nepřipustil důkazy žalované prokazující zánik ZO OSD a důkaz k prokázání důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce. Tato skutečnost je v předmětném případě s ohledem na ustanovení ZP zásadní a bez ní nelze konstatovat neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru s žalobcem, protože žalované byla odňata možnost prokázat své tvrzení. Smyslem § 61 odst. 4 ZP je ochrana zaměstnance, který je členem odborového orgánu před svévolným ukončením jeho pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec nemůže být tímto ustanovením chráněn, pokud naplnil důvody pro zrušení svého pracovního poměru a v předmětném případě tak žalobci byla poskytnuta neoprávněná ochrana.

5.2.4 Shrnutí

Z předmětného případu je patrné, že se jednalo o účelové založení odborové organizace, která byla založena za účelem ochrany jejího člena, na kterého lze pohlížet jako na problematického zaměstnance, který „škodil“ nejen ostatním zaměstnancům, ale i společnosti jako takové i před vznikem odborové organizace. I přes formální pochybení společnosti, tj. nesplnění právní povinnosti zaměstnavatele projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, existují pochybení i na straně odborové organizace. Pro svoji povahu a účel jsou odborové organizace do jisté míry ve zvýhodněném postavení, a to především z toho důvodu, že se jedná o institut, který by měl hájit zájmy zaměstnanců, jakožto slabšího článku ve vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel. V praxi však k tomuto ne vždy dochází a jsou často upřednostňovány zájmy členů odborů na úkor všeobecného blaha, popř. nejsou zakládány za účelem, za kterým by zakládány být měly, tj. za účelem prosazovaní hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. V případě účelového založení odborů může výrazně utrpět sám zaměstnavatel, především z hlediska ekonomického, a mnohdy se nachází v bezmocné a bezvýchodné situaci, kdy vůči funkcionářům nezmůže nic, jako tomu bylo ve výše zmíněném případě. Za účelem minimalizace případů účelového zakládání odborových organizací, které jsou založeny za účelem škodit či prosazovat mnohdy neopodstatněné zájmy menšiny by bylo dobré zabezpečit vyrovnanější pozici obou subjektů, popř. uzákonit širší možnosti obrany, nastane-li podobný případ.

5.3 Další judikatura

Jako další příklad účelového založení odborové organizace lze uvést rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 974/2012 ze dne 28. 01. 2013, který se týkal přiměřenosti podmínek, které musí zaměstnavatel zajistit odborové organizaci na pracovišti. V předmětném případě došlo k založení druhé odborové organizace u zaměstnavatele. Ta se na zaměstnavateli domáhala, aby ji zajistil uzamykatelnou místnost, včetně příslušného vybavení. Její požadavky, dle jejích slov, vycházely ze znalosti poměrů a podmínek, za kterých u žalovaného zaměstnavatele působí jiné odborové organizace. Zaměstnavateli ze zákona vzniká povinnost na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady (§ 277 ZP). V případě plurality odborů vznikají všem odborovým organizacím stejná práva, tzn., že zaměstnavatel musí plnit své zákonné povinnosti vůči všem odborovým organizacím u něj působících. Přičemž platí, že odborová

organizace u zaměstnavatele působí ode dne následujícího po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že je k jednání oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (§ 286 ZP).

Otázkou v rozebíraném případě bylo, zda mají všechny odborové organizace u zaměstnavatele působící také stejné právo na zmiňovanou podporu jejich činnosti ze strany zaměstnavatele. Nejvyšší soud rozhodl, že zákonná povinnost stanovená § 277 ZP nemůže být vykládána tak, že zaměstnavatel má povinnost vytvořit všem odborovým organizacím u něj působících tytéž podmínky, nýbrž je nutné vždy přihlížet k okolnostem daného případu a k tomu, co je spravedlivé na zaměstnavateli požadovat. Přiměřenosti podmínek musí vycházet jednak z provozních možností zaměstnavatele, ale soud může přihlédnout i k reálným potřebám odborové organizace, k míře jejího působení u zaměstnavatele či k počtu jejích členů. V případě plurality odborů u zaměstnavatele se přiměřenost podmínek ve vztahu k jednotlivým odborovým organizacím může lišit a ne nutně se musí jednat o diskriminaci.

Soud navíc zjistil, že žádný z členů předmětné odborové organizace nebyl v aktivním pracovním poměru u žalovaného zaměstnavatele. Nadto zbývající zaměstnanci zaměstnavatele podepsali prohlášení, že si nepřejí být touto odborovou organizací zastupováni z důvodu nedůvěryhodnosti jejích členů. Proto Nejvyšší soud rozhodl, že žalobkyně nezastupuje zájmy zaměstnanců žalovaného a nebyla založena za účelem zastupování zaměstnanců při kolektivním vyjednávání a k obhajobě jejich práv a zájmů, nýbrž za účelem vyřizování osobních účtů.[106]

Z tohoto případu je patrné, že se jednalo o další případ účelového založení odborové organizace za účelem získání výhodnějších pracovních podmínek bez opodstatněného důvodu, popř. za účelem řešení osobního nesouladu mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem.

[106] SOUŠKOVÁ, Milena. Přiměřenost podmínek, které musí zaměstnavatel zajistit odborové organizaci na pracovišti. PSK. 2013, č. 5.

5.4 Odborové organizace a kolektivní vyjednání v České republice: výhody a nevýhody

Poslední část této práce je věnovaná rozboru výhod a nevýhod odborových organizací z pohledu veřejnosti. Poznatky této kapitoly byly získány pomocí kvantitativního výzkumu, tj. formou anonymního dotazníkového šetření. Dotazník byl konstruován s cílem získání informací ohledně zájmu a názoru veřejnosti na působení, výhody a nevýhody a zákonnou úpravu odborových organizací v České republice. Dotázaní byli oslovováni online za účelem co nejrychlejšího sběru informací. Kontaktováno bylo poměrně široké spektrum osob. Avšak respondenti, kteří se výzkumu zúčastnili, patří především do věkové skupiny 18-40 let, díky menšímu využívání internetu staršími generacemi. Celkový počet respondentů v konečném výsledku dosáhl počtu 82 osob. Dotazník je možno nalézt v příloze č. 3 k této práci.

5.4.1 Demografický profil respondentů

Podíváme-li se blíže na demografickou skladbu respondentů, 56,1% bylo tvořeno muži a 43,9% ženami vysokoškolského vzdělání (80,5%), popř. středoškolského vzdělání s maturitou (19,5%). Převážná většina z nich byla ve věku od 18 do 30 let (72%)[107] a jednalo se o zaměstnané občany (61%)[108] pravicového (65,9%) či neutrálního vyznání (30,5%). Respondentů s měsíčním příjmem menším než 20 000 Kč bylo 35,4%, s příjmem mezi 20 000 Kč- 40 000 Kč 41, 4% a nad 40 000 Kč vydělává 23,2%.

5.4.2 Angažovanost v odborových organizacích, názor na členství, stávku a působení odborů

31 respondentů (37,8%), kteří pracují v závislém pracovním poměru, uvedlo, že u jejich zaměstnavatele působí odborová organizace. Členem, popř. odborovým funkcionářem, je však pouze **4,9%** z nich a **70,7%** z nich ani nezná nikoho z jejich okolí, kdo by byl odborově angažován. Tři čtvrtiny z dotázaných nezvažují členství v odborové organizaci. Důvody pro neúčast v odborovém hnutí jsou různorodé. Mezi nejčastější odpovědi, seřazené dle čestnosti, patří následující:

1. nezájem o danou problematiku,
2. časové důvody,

[107] Počet respondentů ve věku od 18 do 25 let dosahoval 30,5%, od 26 do 30 let 41,5%, od 31 až 40 let 17,1%, od 41až 50 let 6,1% a nad 50 let 4,9%.
[108] Zbytek byl tvořen: studenty (11%), pracujícími studenty (22%), OSVČ (3,7%) a nezaměstnanými (2%).

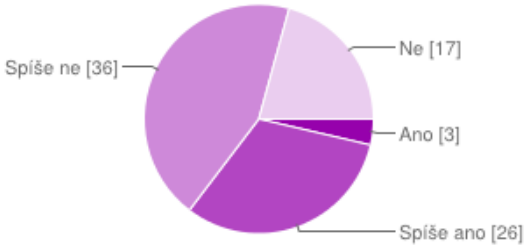
3. minimální přínos pro zlepšení současné situace zaměstnance a tedy nulová přidaná hodnota,
4. pocit a schopnost dojednat si požadované podmínky sám a lépe,
5. nedůvěra vůči představitelům odborových organizací,
6. neschopnost představitelů prosazovat zájmy zaměstnanců a nedostatečná vyjednávací síla,
7. přehnané požadavky členů, které deformují tržní prostředí,
8. názor na odbory jako na „socialistický přežitek a zločince“, které sdružují lidi bez vlastního názoru,
9. pár jedinců shledává dosavadní činnost odborové organizace, která ve společnosti působí, jako dostatečnou, protože zabezpečuje nadstandardní zaměstnanecké benefity, a nevidí tedy důvod pro vstup,
10. členské poplatky,
11. předchozí zkušenost.

Všeobecně je dle mého průzkumu <u>názor veřejnosti na odborové organizace</u> spíše negativní než pozitivní. 35,4% dotázaných považuje odborové organizace za přežitek, 19,5% si myslí, že brzdí ekonomický rozvoj zaměstnanců, pouhých 29,3% považuje odborové organizace za důležitý článek pracovněprávních vztahů a naší společnosti. Jiní jsou toho názoru, že i přestože odbory mají potenciál efektivně zastupovat zaměstnance a poskytovat jim různý (mj. právní, informační, odborný) servis, a tím trochu kompenzovat informační a velikostní asymetrii zaměstnavatel vs. zaměstnanec, české odborové organizace toto v současné podobě absolutně nezvládají. Jsou neschopné prosazovat zájmy zaměstnanců, jsou málo flexibilní a často kontraproduktivní z hlediska svých požadavků na zaměstnavatele, které mohou být v důsledku ekonomicky neúnosné a samy odbory pak nenesou odpovědnost za osud firmy.

Jiní pohlížejí na odborové organizace jako na institut, který má smysl pouze ve větších společnostech, popř. v určitých odvětvích, kdy mohou představovat důležitou komunikační funkci mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Jsou především důležité pro zaměstnance s nižšími příjmy. V některých případech můžou sloužit i jako ochranný prostředek zaměstnanců, např. v případě propouštění zaměstnanců společností Tesco sehrály důležitou roli při vyjednávání odstupného. Někteří jsou toho názoru, že členové tento institut využívají za účelem politického zviditelnění. Více než polovina spíše nepovažuje odborové organizace za nestranné a apolitické.

Obrázek 1- Názor ohledně nestrannosti a apolitičnosti odborových organizací

Považujete odborové organizace za nestranné a apolitické

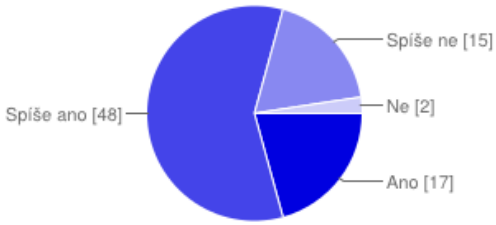


Ano	3	3.7 %
Spíše ano	26	31.7 %
Spíše ne	36	43.9 %
Ne	17	20.7 %

I přes poměrně negativní názor respondentů na působení a výkon činnosti odborových organizací v České republice převážná většina souhlasí s tím, aby odborové organizace za zaměstnance prosazovali výši minimálních mezd a jiných benefitů a zabezpečovali jejich ochranu. Názory na to, zda jsou v prosazování úspěšné či nikoliv, se velmi liší. Polovina dotázaných je názoru, že odbory jsou schopné dostatečně zájmy prosadit. Zbytek s tímto výrokem nesouhlasí.

Obrázek 2- Názor ohledně prosazování výše mezd, ochrany a benefitů zaměstnanců

Souhlasíte s tím, že odborové organizace za zaměstnance prosazují výši mezd, jejich ochranu a jiné benefity?



Ano	17	20.7 %
Spíše ano	48	58.5 %
Spíše ne	15	18.3 %
Ne	2	2.4 %

Stávka, jakožto krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, je vnímána negativně a jako kontraproduktivní. Dle názoru respondentů by pro své negativní dopady na všechny zúčastněné neměla být běžnou součástí vyjednávání, avšak spíše výjimkou. Převládat by měl profesionální dialog stran, avšak ve většině případů tomu tak není. Mnohdy je zneužívána k vydírání ve firmách, kde odbory působí a to v situacích, které nelze považovat za krajní. V mnohých případech se stávkující zaměstnanci nemají „až tak špatně“, jak si myslí. Příkladem může být např. společnost Lufthansa, která svým zaměstnancům vyplácela téměř nadprůměrné mzdy, a právě díky stávce se dostala do závažných ekonomických problémů. Stávka může mít však své opodstatnění v určitých odvětvích, jako např. ve zdravotnictví, kdy zaměstnanci nejsou dostatečně placeni. Pokud má nastat, musí však mít jasně definována pravidla a musí ji být využito v přiměřené míře. Její průběh nesmí zatěžovat každodenní život občanů.

5.4.3 Účelové založení odborů

S účelovým založením odborové organizace se setkalo pouze 8,5% dotázaných. V takových případech byla odborová organizace založena za účelem ochrany před propuštěním. Zpravidla se vždy jednalo o menší skupinu problémových zaměstnanců, kteří byli buďto nekompetentní, či na pracovišti působili problémy. Dalším důvodem bylo založení za účelem prosazování zájmů funkcionářů. V neposlední řadě pak snaha o převzetí role dominantní odborové organizace, která již na pracovišti působila delší dobu.

5.4.4 Výhody odborových organizací

Odborové organizace pomáhají zmírnit informační, právní a odbornou asymetrii mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jsou důležitým článkem pro poskytování detailních informací o dění ve firmě a reprezentaci zájmů zaměstnanců. Díky určité organizovanosti mají potenciál zefektivnit vyjednávání zaměstnanců se zaměstnavatelem. Mohou vytvářet solidární síť mezi zaměstnanci. Hrají roli v omezování zneužívání dominantního postavení silnějšího článku v pracovněprávních vztazích, tedy zaměstnavatele. Svou existencí zabezpečují silnější vyjednávací pozici zaměstnanců při sjednávání lepších mzdových podmínek a zaměstnaneckých benefitů. Jsou schopny zaměstnancům poskytnout potřebnou právní pomoc a ochranu v případě hromadného propouštění. V případě potřeby se jedná o účinný nástroj pro vyvinutí tlaku zaměstnavatele. Ve velkých podnicích slouží jako komunikační platforma mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, kdy není možné jednat individuálně s každým zaměstnancem.

Jsou důležité zejména, jedná-li se o sociálně slabší jedince pracující v ekonomicky nevýhodných profesích, popř. pro zaměstnance s tarifními mzdami. Svou roli mají tedy především v regionech s velkou nezaměstnaností, u dělnických pozic a nekvalifikované a snadno nahraditelné pracovní síly.

Zaměstnavatelé v jejich existenci neshledávají žádné výhody. Jsou názoru, že své informační a jiné zákonem stanovené povinnosti jsou schopni zabezpečit vlastní cestou bez zásahu odborové organizace, která jim mnohdy škodí a brzdí jejich ekonomický rozvoj.

5.4.5 Nevýhody odborových organizací

I když odborové organizace historicky představovaly důležitý prostředek boje za základní práva zaměstnanců, odbory jsou aktuálně vnímány jako přežitek. V České republice existuje značná neodbornost odborových hnutí, kdy se jejich jednání dá přirovnat k „populistickému

vymáhání více peněz bez nejmenšího ohledu na realitu“, protože jim zákon garantuje přílišné pravomoci, které jsou mnohdy zneužívány.

Přestože by se mělo jednat o nástroj, který by měl pomáhat zaměstnancům, v praxi často dochází k tomu, že jsou prosazovány zájmy jednotlivců či skupinky zaměstnanců, kteří jsou odborově činní a dochází ke zneužívání jejich postavení ve vlastní prospěch, kdy dbají především na svoje dobro na úkor blaha všech zaměstnanců. Jejich požadavky jsou mnohdy neadekvátní. Odboroví funkcionáři jsou až příliš závislí na své moci, „jde o socialisty ze staré školy“, kteří nejsou schopní přemýšlet v souladu s dlouhodobými zájmy zaměstnanců. Spousta zaměstnanců do nich vstupuje pouze kvůli vlastnímu prospěchu (benefity pro členy odborů jako např. příspěvek na dovolenou, které převyšují členské příspěvky; ochrana funkcionáře před propuštěním). V konečném důsledku mohou zaměstnancům spíše výrazně uškodit, než pomoci. Jedná se o instituci, za kterou se mohou schovat méně schopní zaměstnanci, díky anonymitě a velikosti. Dochází tak ke smazávání rozdílů mezi opravdu kvalitními zaměstnanci a jejich nekvalitními kolegy, čímž se snižuje konkurenceschopnost zaměstnavatele. Ve výsledku se nezajímají o to, jak se daří firmě, protože nenesou zodpovědnost za ekonomické výsledky firmy, ale hledají jen svůj vlastní profit.

Pro zaměstnavatele existence odborové organizace často znamená dodatečné náklady a administrativní zátěž. Díky zákonným nástrojům mají odbory příliš velkou vyjednávací sílu, která se v praxi často projevuje vydíráním. Umocňují v zaměstnancích pocit, že zaměstnavatel je ochuzuje. Jejich existence často vede k znevýhodnění podniku vůči konkurenci. Z ekonomického hlediska to pokřivuje trh, protože vztah zaměstnavatel - zaměstnanec by měl být svobodný a postavený na svobodné vůli obou stran. Požadavky odborů jsou často nerealistické a výše mezd v podnicích, kde odborové organizace působí, je často nepřiměřeně vysoká s ohledem na kvalifikaci zaměstnanců a ve srovnání s celorepublikovým průměrem. Samotné společnosti jejich existence brání v přirozeném a efektivním rozvoji díky absenci možnosti individuální motivace a ohodnocení zaměstnance. S tím je spjatá i obtížná regulace pracovních míst z pohledu možných náborů a následného propouštění, která v recesi může vést až k likvidaci zaměstnavatele a následné ztrátě zaměstnaní všech zaměstnanců (např. nedávný případ OKD). Negativní jevy, jako nezaměstnanost a inflace, jsou často způsobeny právě existencí odborů. Jako ekonomicky logičtější řešení se nabízí možnost nabídnout části zaměstnanců práci na zkrácený úvazek, než se ekonomická situace zlepší, ale na to odbory ve většině případů nepřistoupí. Odborové svazy se mnohdy snaží zasahovat do oblastí, které nejsou v jejich kompetencích, jako např. zdravotní poplatky. Problémem je

i jejich apolitičnost, účelové jednání a snaha udržet si své místo. Jsou to právě odboroví předáci, kteří jsou často zkorumpovaní a politicky motivovaní.

Odborové organizace nejsou v dnešní době schopny dostatečně prosazovat zájmy zaměstnanců. Jejich aktivita je v tomto směru i přes všechny zákonem garantované pravomoci nedostatečná. A v tu chvíli pozbývají na svém významu. Bylo by lepší ubrat moc odborům a jejich absenci v systému nahradit rozsáhlejší zákonnou úpravou, která by upravovala vztah zaměstnanec- zaměstnavatel z hlediska pravomocí a možných kroků (popř. která by více vyrovnala postavení zaměstnavatele a odborů). Každý zaměstnanec by pak měl větší oporu a mohl by se sám lépe starat o své blaho.

Negativním aspektem je i stávka, která se používá jako nástroj pro vydírání zaměstnavatele, a která bohužel mnohdy zasahuje do života běžných lidí, kteří se pak stávají „jejími rukojmími“.

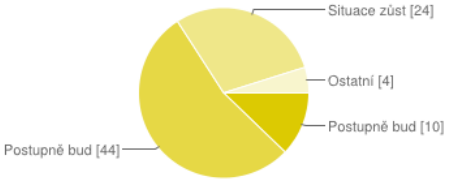
Problematické je i účelové zakládání odborových organizací, ať už za účelem ochrany před propuštěním, popř. za účelem prosazování zájmů členů na úkor ostatních a za účelem získání ekonomických benefitů. Zaměstnavatel se pak dostává do bezmocné situace a v této souvislosti mu vznikají dodatečné náklady.

5.4.6 Povědomí o právní úpravě a názor na budoucí vývoj

Drtivá většina respondentů je toho názoru, že počet odborových organizací bude do budoucna ubývat. Tento výsledek není nijak překvapivý s ohledem na povahu odpovědí na ostatní otázky v dotazníku. Shoduje se i s celosvětovým trendem a průzkumy uskutečněnými na území České republiky ohledně zájmu o členství a o odborovou angažovanost.

Obrázek 3- Názor ohledně budoucího vývoje působení odborových organizací v České republice

Jaký je Váš názor na budoucí vývoj působení odborových organizací v České republice:

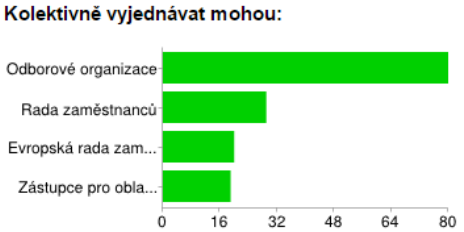


Postupně bude přibývat počet odborově organizovaných zaměstnanců	10	12.2 %
Postupně bude ubývat počet odborově organizovaných zaměstnanců	44	53.7 %
Situace zůstane nezměněna oproti současnoti	24	29.3 %
Ostatní	4	4.9 %

Poslední část otázek dotazníku byla věnovaná otázkám týkajících se právní úpravy odborových organizací a kolektivního vyjednávání. Více než polovina dotázaných na otázku, kdo může kolektivně vyjednávat, správně odpověděla, že je to pouze odborová organizace. Nicméně 44% dotázaných je toho názoru, že kromě odborů mohou kolektivně vyjednávat

i jiní zástupci zaměstnanců. Překvapivé je, že tohoto názoru jsou i někteří odborově angažovaní jedinci. Znalost právních předpisů upravujících tuto problematiku nebyla valná. Výsledky plynoucí z této části dotazníku nejsou nijak zarážející s ohledem na víceméně negativní názor respondentů na institut odborových organizací a s ohledem na názor, že odborové organizace postupně z pracovněprávních vztahů vymizí.

Obrázek 4- Povědomí o právní úpravě institutu odborových organizací a kolektivního vyjednávání v České republice: kolektivní vyjednávání a odborové organizace



Odborové organizace	80	97.6 %
Rada zaměstnanců	29	35.4 %
Evropská rada zaměstnanců	20	24.4 %
Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	19	23.2 %

Zákonem č. 2/1991 Sb, o kolektivním vyjednávání	40	48.8 %
Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce	46	56.1 %
Zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem	16	19.5 %
Ostatní	12	14.6 %

Závěr

Institut odborových organizací byl do českého právního řádu zaveden již v 19. století.[109] Od té doby prošel řadou změn způsobených vývojem a změnami zákonné úpravy. Přestože odborové organizace v minulosti měly značné opodstatnění, v posledních letech spíše stagnují z hlediska svého rozvoje a zájem o odborové hnutí značně upadá. Veřejnost začíná přehodnocovat svůj názor na odborové organizace, které se z pozice důležitého a nezbytného článku pracovněprávních vztahů dostávají do situace, kdy jsou vnímány jako přežitek bez přidané hodnoty. Co může být jednou z příčin? Za důvod by se dala považovat čím dál tím menší apolitičnost odborových předáků, mnohdy nerealistické a neopodstatněné požadavky a čím dál tím častější případy hledání vlastního prospěchu na úkor blaha všech zaměstnanců zaměstnavatele.

I přes rozsáhlou povahu zákonné úpravy odborových organizací a kolektivního vyjednávání v ní lze shledat určité nedostatky. Příkladem může být neuspokojivá ochrana proti účelovému zakládání odborových organizací či nepostačující možnosti obrany zúčastněných subjektů, především zaměstnavatele, který může být v některých situacích znevýhodněn. Dále lze jmenovat nedostatečné prostředky předcházení „bojkotu“ kolektivního vyjednávání jedné ze stran, které pak mohou vyústit v neshodu stran, popř. skončit krajním řešením jako je stávka, která může mít za následek negativní dopady na fungování společnosti jako celku. Dle mého názoru bude třeba dalších novelizací zákonné úpravy za účelem odstranění výše zmíněných problémů, které v praxi často nastávají, a kterých je třeba pro zefektivnění dialogu obou zúčastněných stran a pro zvýšení právní jistoty a rovnosti subjektů, tj. odborových organizací a zaměstnavatelů.

Cílem této diplomové práce bylo poskytnout ucelený obraz institutu odborových organizací a kolektivního vyjednávání v České republice. Tato práce přinesla odpovědi na kritické otázky, které mohou s ohledem na tuto problematiku vyvstat a přiblížila některé problémy, které v souvislosti s odborovými organizacemi vznikají, jako např. účelové zakládání odborových organizací. Dílčím cílem této práce bylo zhodnocení výhod a nevýhod, které odborové organizace v pracovněprávních vztazích s sebou přináší.

Na základě poznatků získaných přímo od osob z praxe a z dotazníkového šetření, které bylo součástí této práce, lze konstatovat, že odborové organizace i přes všechny své výhody trpí mnohými nedostatky. I přes jejich velký význam v minulosti jsou v současné době spíše přežitkem, který „trpí“ spoustou nevýhod.

[109] Konkrétně roku 1870, kdy byl v souvislosti s dělnickými demonstracemi schválen zákon č. 43/1870 ř.z., o koaliční svobodě.

Odborové organizace mají v dnešní době své opodstatnění především v regionech s nízkou nezaměstnaností a u nekvalifikované a snadno nahraditelné pracovní síly, kdy mohou zmírnit informační, právní a odbornou asymetrii mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud vykonávají svou práci tak, jak mají, jsou schopny zabezpečit silnější vyjednávací pozici zaměstnanců a zaručit tak výhodnější mzdové podmínky a ostatní benefity pro zaměstnance. Za výhodu lze též považovat jejich funkci komunikační a informační platformy, která může zabezpečit přenos detailních informací především ve velkých podnicích. I když otázkou je, zda zaměstnavatelé nejsou schopni zabezpečit tok informací vlastní cestou.

Mezi nevýhody odborových organizací patří jejich nedostatečná odbornost, která se projevuje v kvalitě reprezentace zaměstnanců a ve snížené schopnosti prosazování jejich zájmů. Co odborovým organizacím škodí, jsou jejich mnohdy nerealistické požadavky, popř. zneužívání jejich pozice za účelem prosazování zájmů jednotlivců či malé skupinky zaměstnanců, místo toho, aby zabezpečovali prospěch všech zaměstnanců. Díky existenci odborů často dochází ke smazávání rozdílů mezi kvalitními zaměstnanci a těmi méně schopnými, což vede ke snižování konkurenceschopnosti zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele jejich působení ve spoustě případů znamená dodatečné náklady, administrativní zátěž a znevýhodnění proti konkurenci. Přítomnost odborových organizací ve společnostech v mnoha případech brání efektivnímu a přirozenému rozvoji zaměstnavatele, kdy poskytování neopodstatněně vyšších mezd zaměstnancům ve srovnání s celorepublikovým průměrem vede k pokřivování trhu jako takového.

Myslím si, že v následujících letech lze očekávat postupný úbytek odborových organizací v České republice. Což odpovídá i zahraničním trendům, kde počet odborově angažovaných osob a odborových organizací jako takových též ubývá (jako např. USA či Německo, aj.).

Seznam obrázků

Obrázek 1- Názor ohledně nestrannosti a apolitičnosti odborových organizací ...83

Obrázek 2- Názor ohledně prosazování výše mezd, ochrany a benefitů zaměstnanců ...84

Obrázek 3- Názor ohledně budoucího vývoje působení odborových organizací v České republice...87

Obrázek 4- Povědomí o právní úpravě institutu odborových organizací a kolektivního vyjednávání v České republice: kolektivní vyjednávání a odborové organizace ...88

Zdroje

Použitá literatura

1. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2.
2. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512
4. DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. Občanské právo hmotné. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 429 s. ISBN 978-807-4783-265.
5. GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, str. 22-26. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 170. ISBN 80-210-1587-X.
6. GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.
7. GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993, 33 s. Právnické sešity, Č. 22. ISBN 80-210-0627-7.
8. HRABCOVÁ, Dana. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 223 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 420. ISBN 978-807-2392-339.
9. SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT Michal. Pracovní právo pro ekonomy, Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2014, 276 s. ISBN 978-80-245-2067-4.
10. SPIRIT, Michal. Základy práva pro neprávníky. 2. rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, str. 46-51. Vysokoškolské učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-807-3801-168.

11. SPIRIT, Michal et al. Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR, Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 414 s. ISBN 978-807-3801-892.
12. TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha, 1993. ISBN 80-854-3166-1.
13. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2014. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1247 s. Práce, mzdy, pojištění (ANAG). ISBN 978-80-7263-850-5.

Odborné články

14. BUKOVJAN, Petr. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. Práce a mzda. 20. 12. 2007, 2008/1.
15. CUC, Radek. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Práce a mzda. 2009, č. 10.
16. SOUŠKOVÁ, Milena. Přiměřenost podmínek, které musí zaměstnavatel zajistit odborové organizaci na pracovišti. PSK. 2013, č. 5.
17. ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008. Práce a mzda. 2007, č. 11.
18. ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008. Práce a mzda. 2007, č. 11
19. ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda. 2. 10. 2013, č. 10
20. VOZÁBOVÁ, Eva. Změna podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. Práce a mzda. 2008, č. 6.

Internetové zdroje

21. HOLÝ, Tomáš. Odbory. In: Novinky.cz [online]. 2015 [cit. 2015-02-19]. Dostupné z: http://tema.novinky.cz/odbory
22. MAZÁNKOVÁ, Ivana. Odborová organizace a odborová práva. In: ČMKOS [online]. Praha, 2010 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2520.pdf
23. NUSSBERGER, Jiří. Solidarita je základem boje za práva zaměstnanců. In: Haló noviny [online]. 2014 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z: http://www.halonoviny.cz/articles/view/15322836

24. POKORNÝ, Jiří. Historie odborů. In: Českomoravské konfederace odborových svazů [online]. 2007 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3/historie-odboru
25. ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy - trendy v roce 2012. In: KarieraWeb.cz [online]. 14. 5. 2012 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: http://kariera.ihned.cz/c1-55768230-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-trendy-v-roce-2012
26. Jak založit odborovou organizaci. In: ČMKOS [online]. 20. 5. 2014 [cit. 2014-12-28]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/jak-se-stat-clenem/297-3/jak-zalozit-odborovou-organizaci
27. Postup při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-02-18]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1505
28. Příručka pro personální a platovou agendu. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2014-02-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB001
29. Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita). In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2015-01-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/6434
30. Odborové struktury a vztahy mezi nimi. In: ČMKOS [online]. 2013 [cit. 2015-01-24]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi

Judikatura

31. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 7. 2007, sp. zn. Cdo 1953/2005
32. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007
33. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 01. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012
34. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 05. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012
35. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06
36. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 č. 116/2008 Sb.

Právní předpisy

37. Zákon č. 89/2012 Sb., Nový občanský zákoník
38. Zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání
39. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

40. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
41. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
42. Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob
43. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
44. Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně
45. 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, ve znění pozdějších předpisů
46. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
47. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat
48. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty
49. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154: o podpoře kolektivního vyjednávání
50. Všeobecná deklarace lidských práv
51. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
52. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
53. Evropská sociální charta
54. Listina základních práv Evropské unie
55. Směrnice č. 2002/14/ES, která stanovuje obecný rámec pro informování zaměstnanců a pro projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství
56. Směrnice č. 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
57. Směrnice Rady č. 89/391/ES, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Seznam příloh

Příloha č. 1- Příklad kolektivní smlouvy vyššího stupně

Příloha č. 2- Seznam kolektivních smluv vyššího stupně uložené na MPSV od roku 2012 po současnost

Příloha č. 3- Dotazník

Příloha č. 1

Odborový svaz pracovníků obchodu

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1, IČ 60166762,
zastoupený předsedkyní Renátou Burianovou

(dále jen "odborový svaz ")

a

Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR

Těšnov č. 5, 110 00 Praha 1, IČ 65994272,
zastoupený prezidentkou ing. Martou Novákovou

(dále jen "svaz zaměstnavatelů")

uzavírají tuto

Kolektivní smlouvu vyššího stupně

na období

1. ledna 2015 – 31. prosince 2016

I.
Působnost kolektivní smlouvy vyššího stupně

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen "KSVS") se vztahuje:

a) na zaměstnavatele sdružené ve Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR, jejichž předmětem činnosti je zejména podnikání v oblasti obchodu a poskytování souvisejících služeb (dále jen „zaměstnavatelé"), pokud se na ně nevztahuje jiná KSVS,
b) na všechny zaměstnance, kteří jsou u uvedených zaměstnavatelů v pracovním poměru.
c) na žáky (učně) na pracovištích zaměstnavatelů se vztahuje tato kolektivní smlouva v oblasti vytváření pracovních, sociálních podmínek a odměňování produktivních činností při praktické výchově.

II.
Předmět smlouvy

1. Tato KSVS
a) stanoví dohodnuté povinnosti a oprávnění zaměstnavatelů a odborových organizací jako zástupců zaměstnanců,
b) stanoví dohodnutá minimální mzdová, pracovněprávní a další práva zaměstnanců,
c) upravuje způsob spolupráce smluvních stran, individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
d) je základem pro uzavírání kolektivních smluv na podnikové úrovni (dále PKS) mezi zaměstnavateli uvedenými v části I., odst. 1, písm. a) této smlouvy a základními (místními) odborovými organizacemi odborového svazu působícími u těchto zaměstnavatelů. Může být závazná i pro další zaměstnavatele, na základě rozšíření závaznosti dle ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a to na společný návrh smluvních stran KSVS.

2. V PKS a vnitřních předpisech zaměstnavatelů lze dohodnout a stanovit pouze stejné nebo pro zaměstnance příznivější nároky, než uvádí tato KSVS.

III.
Závazky smluvních stran

1. Obě smluvní strany se zavazují:
1.1. Informovat se vzájemně o připravovaných opatřeních a záměrech, která se dotýkají zájmů druhé smluvní strany a včas se informovat o svých stanoviscích k připravovaným právním předpisům dotýkajících se zájmů zaměstnavatelů i zaměstnanců pracujících v oboru.

1.2. V případě řešení neshody vyplývající z této KSVS budou smluvní strany řešit spor vzájemným jednáním. Pokud nebude tento spor vyřešen vzájemným jednáním, mohou obě smluvní strany použít další zákonný postup.

1

1.3. Konzultovat předem zásadní opatření v oblasti zaměstnanosti, pracovních podmínek a sociální politiky.

1.4. Podporovat kolektivní vyjednávání a dbát o to, aby zaměstnavatelé a odborové organizace u nich působící uzavřeli podnikovou kolektivní smlouvu.

1.5. Dbát na důstojné zaměstnavatelské klima, úctu k zaměstnancům, na jejich informovanost, spravedlivé odměňování, zvyšování kvalifikace, bezpečnost a hygienu práce, na zajišťování rovného zacházení se všemi zaměstnanci, na dodržování rovných příležitostí pro muže a ženy a dodržování zákazu přímé a nepřímé diskriminace; jako nezbytnou podmínku zaměstnání vyžadovat dodržování etických pravidel od vedoucích zaměstnanců a dalších zaměstnanců; respektovat sociální dialog a při řešení eventuálních sporů dávat přednost vyjednávání na dané úrovni a jednat o nich věcně, konkrétně a konstruktivně.

1.6. V přístupu k nadnárodním informacím budou smluvní strany postupovat ve smyslu §§ 288 až 299 ZP.

2. Svaz zaměstnavatelů se jménem svých členů zavazuje:

2.1. Poskytovat odborovým organizacím informace nejméně v rozsahu uvedeném v § 287 odst. 1 a § 279 ZP. Projednávat s nimi všechny záležitosti pracovněprávních vztahů uvedené v §§ 287, odst. 2 a 280 ZP a dále tehdy, vyžadují-li to ZP nebo jiné pracovněprávní předpisy.
Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, jsou povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování a projednání se zaměstnanci stanoveny v §§ 279 a 280 ZP.

2.2. Poskytovat na svůj náklad odborové organizaci působící u zaměstnavatele pro její nezbytnou činnost zástupců zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz, jakož i nezbytné náklady na potřebné podklady. Tento nárok vyplývá z § 277 ZP. Konkretizaci těchto podmínek je možné dohodnout v PKS.

2.3. Ke splnění povinnosti uložené odborové organizaci § 276 odst. 6 ZP k informování ostatních spoluzaměstnanců o činnosti a výsledcích jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, poskytnou zaměstnavatelé vhodný prostor pro zveřejnění informací zaměstnancům (např. nástěnky, podnikový intranet apod.).

2.4. Poskytovat pracovní volno s náhradou mzdy po dobu nezbytně nutnou v souladu s § 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP pro výkon funkce členům orgánu odborové organizace, kteří zastupují všechny zaměstnance v pracovněprávních vztazích.

2.5. Poskytovat zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. c) ZP k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání – li tomu vážné provozní důvody. V PKS lze dohodnout vyšší počet dní.

2.6. Umožnit funkcionářům Odborového svazu pracovníků obchodu a svazovým inspektorům bezpečnosti práce po předchozím projednání s odpovědným zástupcem zaměstnavatele vstup na

pracoviště zaměstnavatelů při plnění funkce zástupce zaměstnanců dle pracovněprávních předpisů (např. šetření pracovních úrazů a nemocí z povolání, projednávání stížností zaměstnanců, prověrky BOZP). Po dobu nezbytně nutnou, není-li vstup takovýchto osob v rozporu s hygienickými a bezpečnostními předpisy. Odborový svaz se zavazuje zajistit, že jeho funkcionáři budou při výkonu této činnosti postupovat při respektování práv a oprávněných zájmů zaměstnavatele a dále tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zásahu do provozních činností. Podrobnější podmínky mohou být upraveny v PKS.

2.7. Provádět srážky odborových členských příspěvků po předložení písemného souhlasu zaměstnance, člena odborové organizace a sražené částky převádět na účet odborové organizace. Odborová organizace v takovémto případě poskytne nezbytnou součinnost.

2.8. Respektovat právo zaměstnanců odborově se organizovat a sdružovat.

3. Odborový svaz se jménem svých odborových organizací zavazuje:

3.1. Vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců a členů tvůrčí pracovní klima s důrazem na využívání pracovní doby a iniciativní plnění pracovních úkolů za účelem zainteresovanosti celého kolektivu na dobrých hospodářských výsledcích, jménu a rozvoji zaměstnavatelského subjektu.

3.2. Informovat zaměstnavatele neprodleně o vzniku nové odborové organizace nebo o skutečnosti, že u některého zaměstnavatele začala odborová organizace působit.
Působí-li u jednoho zaměstnavatele více odborových organizací, dbát o dosažení vzájemné shody mezi nimi při jednáních se zaměstnavatelem.

3.3. Dbát, aby členové odborových organizací zachovávali mlčenlivost o informacích, které jim zaměstnavatel výslovně poskytne jako důvěrné. Za důvěrnou informaci se považuje informace, která může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce (§ 276 odst. 3 ZP). Uvedené se vztahuje i na odborníky přizvané odborovou organizací (§ 276, odst. 4 ZP).

3.4. Dbát na to, aby činnosti jednotlivých odborových organizací nesouvisející přímo s činností zaměstnavatele (vnitroodborová zájmová kulturní a sportovní činnost) byly pořádány výhradně mimo pracovní dobu.

3.5. Podporovat úsilí zaměstnavatelů, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci v maximálním dodržování bezpečnostních a protipožárních předpisů, využívání a používání svěřených pracovních pomůcek a prostředků k ochraně zdraví a hospodárnému nakládání s nimi, tj. spolupůsobit na úseku prevence.

3.6. Napomáhat v rámci svých zahraničních kontaktů zprostředkovávání vztahů zaměstnavatelů s jejich partnerskými organizacemi v zahraničí.

3.7. Informovat druhou smluvní stranu o jednáních s orgány státní správy, komunikaci s médii především v otázkách týkajících se zaměstnanců, popřípadě o svých iniciativách v tomto směru.

IV.
Pracovněprávní nároky

1. Pracovní smlouva
Pracovní smlouvu jsou zaměstnavatelé povinni uzavřít se zaměstnancem písemně, nejpozději v den nástupu do práce. Pokud pracovní smlouva kromě povinných náležitostí uvedených v § 34 ZP neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen o nich zaměstnance písemně informovat ve smyslu § 37 nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů.

2. Vznik, změny a skončení pracovního poměru
2.1. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání. Uzavírat pracovní poměry na dobu určitou lze pouze za podmínek stanovených v § 39 ZP.

2.2. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zamýšlené strukturální změny, organizační nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění většího počtu zaměstnanců příslušného zaměstnavatele (hromadné propouštění dle § 62 ZP), a to nejpozději 30 dnů před uskutečněním těchto změn (tj. před podáním výpovědí zaměstnancům). Před zahájením jednání zaměstnavatel poskytne odborové organizaci potřebné podklady.

2.3. Při skončení pracovního poměru je výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně 2 měsíce. Prodloužení výpovědní doby lze sjednat pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

2.4. Při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů dle § 52 písm. a)-c) ZP náleží zaměstnancům odstupné takto:
a) při trvání pracovního poměru méně než 1 rok – v celkové výši jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance
b) při trvání pracovního poměru alespoň 1 rok a méně než 2 roky – v celkové výši dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance
c) při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky – v celkové výši trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance.

3. Pracovní doba
3.1. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně, u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodin týdně a u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hod. týdně.

3.2. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určí začátek a konec směn. Při rovnoměrném a nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.

3.3. U rovnoměrně rozvržené pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba (každých 7 dní po sobě jdoucích) přesáhnout stanovenou pracovní dobu zaměstnance. Rozvrh směn při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby musí být sestaven tak, aby za období nejvýše 26 týdnů

po sobě jdoucích průměrná týdenní pracovní doba nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance. V PKS lze vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

3.4. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena.

3.5. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci přestávku v práci na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce (u mladistvých po 4,5 hodinách nepřetržité práce). V případě rozdělení přestávky musí alespoň jedna část činit nejméně 15 minut.
Přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

3.6. Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu směn.
Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit výkon přesčasové práce jen z vážných provozních důvodů, a to maximálně 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce.
Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad tyto limity pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích.
V PKS lze toto období sjednat až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

3.7. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce
a) odpracované směny, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní neschopnosti
b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.
Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho evidence pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

4. Dovolená
Základní výměra dovolené činí 4 týdny za kalendářní rok. Zvýšení toto výměry o dny nebo týdny lze sjednat v PKS nebo stanovit vnitřním předpisem.

5. Překážky v práci
5.1. Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance
Nárok na pracovní volno z důvodu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance náleží dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění. V PKS lze rozšířit okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

5.1.1. Při úmrtí manžela (manželky), registrovaného partnera, druha, družky nebo dítěte zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 4 dny volna (včetně zákonného nároku) s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

5.1.2. Při úmrtí rodiče zaměstnance poskytne zaměstnavatel zaměstnanci celkem 2 dny volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.1.3. Pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den se poskytne zaměstnanci při narození dítěte jeho manželce nebo družce, a to v den porodu nebo následující pracovní den, podle výběru zaměstnance. Pracovní volno s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) zaměstnance do zdravotnického zařízení a zpět tím není dotčeno.

5.2. Překážky na straně zaměstnavatele

5.2.1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj, který nezavinil, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

5.2.2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

V.
Mzdová oblast

1. Mzda

1.1. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci dle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

1.2. Výše mzdových nároků a dalších plnění uvedených v této KSVS jsou pro zaměstnavatele závazná jako minimální a v PKS nebo vnitřních mzdových předpisech lze stanovit závazky pouze na stejné nebo vyšší úrovni.

1.3. Zaměstnavatelé budou usilovat o takový růst mezd, aby nedocházelo k jejich reálnému poklesu. Vyskytnou-li se prokazatelné signály o poklesu reálných mezd zaměstnanců, bude to smluvními stranami považováno za situaci opravňující kteroukoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy zahájit jednání o změně tohoto závazku kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona čl. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

2. Příplatky ke mzdě

Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům níže uvedené příplatky ke mzdě:

1) za práci přesčas přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu přesčasové práce k dosažené mzdě příplatek nejméně nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se jednalo o přesčasovou práci ve svátek pak ve výši 30 %. Příplatek nepřísluší, bylo-li zaměstnancům poskytnuto na základě dohody se zaměstnavatelem náhradní volno.

2) za práci ve svátek přísluší zaměstnancům náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Náhradní volno nepřísluší, byl-li zaměstnancům poskytnut na základě dohody se zaměstnavatelem příplatek nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku.

3) za práci v noci přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Práce v noci je práce konaná mezi 22. až 6. hodinou.

4) za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu k dosažené mzdě příplatek nejméně ve výši 15 % částky, kterou stanoví ZP v § 111, odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Ztížené pracovní prostředí vymezuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

5) za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

6) za práci v dělené směně přísluší zaměstnancům příplatek ve výši 20 Kč za každou hodinu práce, za dělenou směnu se považuje směna, jejíž přerušení činí alespoň 2 hodiny.

7) za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % jeho průměrného výdělku; k odměně za pracovní pohotovost nelze poskytovat jiné příplatky.

8) V PKS lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit vyšší částky pro každý uvedený příplatek, případně dohodnout další druhy příplatků, podmínky jejich poskytování a jejich výše.

VI.
Péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro možnost stravování zaměstnanců, je-li to v místě výkonu práce možné, formou jednoho teplého jídla ve směně. Pracovní směnou se touto KSVS rozumí nepřetržitý výkon práce pro téhož zaměstnavatele v rozsahu nejméně 4,5 hodin. Na stravování mohou zaměstnavatelé poskytnout příspěvek až do výše 55 % z nákladů zaměstnavatele dle příslušných předpisů. Přesáhne-li délka směny 11 hodin (bez přestávek v práci) mohou zaměstnavatelé poskytnout zaměstnancům další příspěvek na jídlo. V PKS lze sjednat konkrétní formy, kterými zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování. V PKS nebo ve vnitřním předpisu může být stanoven příspěvek na stravování vyšší.

2. Není-li upraveno v PKS jinak, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění ve výši 100 Kč měsíčně za podmínky, že si zaměstnanec platí příspěvek alespoň 100 Kč měsíčně a že jeho pracovní poměr trvá déle než minimální délka trvání pracovního poměru stanovená podnikovou kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. V případě neexistence podnikové kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu upravujícího podmínky poskytování penzijního připojištění je minimální délka trvání pracovního poměru 1 rok.

VII.
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (dále jen BOZP) při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví při výkonu jejich práce. Za plnění úkolů zaměstnavatele v této oblasti odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Tyto úkoly jsou rovnocennou a neoddělitelnou součástí jejich pracovních povinností.

2. Náklady spojené s BOZP hradí zaměstnavatel.

3. Ve spolupráci se zařízením pracovně lékařských služeb, které je zaměstnavatel povinen zajistit dle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách v platném znění, a prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb. vytvářejí zaměstnavatelé podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, uložené § 101 a následujícími ZP. Ztížené pracovní prostředí je vymezeno v § 6 nař. vlády č. 567/2006 Sb. – o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

4. Zaměstnavatel sdělí zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně lékařské služby a jakým prohlídkám a vyšetřením jsou povinni se v souladu s platnou legislativou podrobit. Povinné nebo zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, hradí zaměstnanci na jeho žádost zaměstnavatel po předložení příslušných dokladů o platbě. Vstupní lékařskou prohlídku uhradí zaměstnavatel, buď přímo zdravotnickému zařízení, které pro něj zajišťuje preventivní lékařskou péči nebo zaměstnanci po předložení potvrzení o vstupní lékařské prohlídce, pokud není dohodnuto se zaměstnancem jinak.

5. Zaměstnavatel je povinen provádět úkoly v prevenci rizik ve smyslu ustanovení § 102 ZP. Nelze-li rizika odstranit nebo omezit dostupnými prostředky, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky a tyto udržovat v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce v souladu s nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků. Poskytování OOPP nelze nahradit finančním plněním.

6. Pokud zaměstnavatel nezajišťuje centrálně praní a čištění OOPP poskytne zaměstnancům v závislosti na odpracované době měsíční paušální příspěvek na praní a čištění OOPP z nákladů zaměstnavatele, za předpokladu odpracování plné pracovní doby ve smyslu pracovní smlouvy. V KS lze dohodnout materiální nebo jiný způsob plnění v jiném časovém období, jakož i sjednat výši paušálního příspěvku vč. diferenciace dle čistoty provozů.

7. Na určených pracovištích poskytují zaměstnavatelé bezplatně ochranné nápoje dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. ve znění nař. vlády č. 68/2010 Sb.,§5, kterým se stanoví podmínky o

ochraně zdraví zaměstnanců. Konkrétní podmínky pro jejich poskytování budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě nebo stanoveny ve vnitřním předpisu.

8. Povinnosti zaměstnavatele v případě vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání jsou uvedeny v § 105 ZP a v nařízení vlády č. 201/2010 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Vyšetřování příčin a vzniku pracovního úrazu provádí zaměstnavatel za účasti odborové organizace nebo zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP.

9. Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně 1x v roce prověrky BOZP na všech svých pracovištích v dohodě s odborovou organizací.
Zprávy z prověrek budou projednány do jednoho měsíce po skončení prověrky a bude určena osoba odpovídající za odstranění zjištěných nedostatků.

10. Zaměstnavatel bude poskytovat odborovým funkcionářům pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k výkonu kontrolní činnosti a školení v oblasti BOZP.

11. Zaměstnavatelé budou uplatňovat zákonný postup při zjištění, že zaměstnanec porušil bezpečnostní, hygienické a požární předpisy. Závažná porušení projedná neprodleně s odborovou organizací.

12. Odborové organizace budou zabezpečovat výchovu svých funkcionářů působících u zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

13. Odborové organizace budou podporovat úsilí zaměstnavatelů, aby zaměstnanci dbali svých povinností při práci za dodržování hygienických, bezpečnostních a protipožárních předpisů, využívání a používání svěřených pracovních pomůcek a prostředků k ochraně zdraví a hospodárnému nakládání s nimi, tj. spolupůsobit na úseku prevence.

14. Odborové organizace budou poskytovat maximální součinnost při účasti zaměstnanců na školení a výcviku zajišťovaného zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti práce a požární ochrany s vědomím, že znalost předpisů k zajištění BOZP a PO je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů každého zaměstnance pro výkon práce.

15. Odborové organizace budou šetřit smrtelné pracovní úrazy a pracovní úrazy vyžadující při poškození zdraví zaměstnance hospitalizaci delší než 5 dní a pojednávat jejich příčiny,

16. Odborové organizace budou dle plánu kontrol svazové inspekce bezpečnosti práce a dle požadavků zaměstnavatelů, u nichž působí odborová organizace OSPO, bezplatně napomáhat metodicky v oblasti BOZP, zejména novým zaměstnavatelským subjektům SOCR ČR.

VIII.
Smírčí komise

1. Smluvní strany se zavazují řešit sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této KSVS nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž

každá ze smluvních stran jmenuje stejný počet zástupců, nejvýše však 3. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 10 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou stranou vyzvány.

2. Nedosáhne-li komise smírného řešení do 30 dnů poté, kdy o to byla jednou ze smluvních stran písemně požádána, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu.

IX.
Závěrečná ustanovení

1. Tato KSVS se uzavírá na období od 1. ledna 2015 do 31. prosince 2016. Je závazná pro smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Strany se zavazují své právní nástupce o existenci této KSVS informovat a o zamýšlené změně subjektů neprodleně písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.

2. Změnu nebo doplněk této KSVS je možno uskutečnit dohodou smluvních stran, a to písemným dodatkem. Smluvní strany sjednávají možnost změny této KSVS ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zák. č. 2/1991 Sb., zákona o kolektivním vyjednávání, a to v části V. Mzdová oblast a části VI. Péče o zaměstnance. Při těchto jednáních o případných změnách KSVS se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

3. Smluvní strany společně vyhodnotí plnění této KSVS vždy 2 x ročně po dobu účinnosti KSVS, a to k 30. 6. 2015, 31. 10. 2015, 30. 6. 2016 a 31. 10. 2016.

4. Svaz zaměstnavatelů seznámí své členy, na které se vztahuje tato KSVS s touto smlouvou a předá jim jedno vyhotovení této smlouvy.

5. V případě přistoupení dalšího člena do některé ze smluvních stran v průběhu platnosti KSVS bude příslušná smluvní strana tohoto člena informovat o existenci KSVS.

6. V souladu s ustanovením § 9 zákona 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů, odevzdá tuto KSVS k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí Svaz zaměstnavatelů a to do 10 dnů od jejího podpisu.

7. Tato KSVS byla sepsána a podepsána v 4 stejnopisech s platností originálu, obě smluvní strany obdrží po dvou stejnopisech.

V Praze dne 15. 1. 2015

Ing. Marta Nováková
prezidentka
Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR

Renáta Burianová
předsedkyně
Odborový svaz pracovníků obchodu

Členové Svazu obchodu a cestovního ruchu ČR - obchod - leden 2015

	FIRMA	ULICE	PSČ	MĚSTO	WWW
1.	AHOLD Czech Republic, a.s.	Rudická 117	158 00	Praha 5 - Hlubočepy	www.albert.cz
2.	Baumax ČR, s.r.o.	Türkova 1277/7	149 00	Praha 4	www.baumax.cz
3.	BILLA, spol. s r. o.	Modletice 67	251 01	Říčany u Prahy	www.billa.cz
4.	Datart International, a.s.	Pernerova 35	186 00	Praha 8	www.datart.cz
5.	DOMA - Moravia holding, a. s.	Sladkovského 659/40	783 71	Olomouc-Holice	www.domaholding.cz
6.	Globus ČR k. s.	Kostelníká 822	196 00	Praha 9	www.globus.cz
7.	HUDY sport a.s.	Bynovec 138	405 02	Děčín	www.hudy.cz
8.	Hruška spol. s r. o.	Na Hlídce 3228/2	723 05	Ostrava - Plesnivec	www.hruska.info / www.hruska.cz
9.	MAG CONSULTING, s. r. o.	Táborská 1000/23	130 67	Praha 3	www.magconsulting.cz
10.	Makro Cash & Carry ČR, s. r. o.	Jeremiášova 7/1249	155 00	Praha 5 - Stodůlky	www.makro.cz
11.	Maloobchodní síť Hruška spol. s.r.o.	Táborská 1	772 00	Olomouc	www.mohruska.cz
12.	Markant Česko s.r.o.	Na Rybníčku 5	120 00	Praha 2	www.markant.cz
13.	MERKURIA - ARTES a. s.	Sevetín 9/1	500 03	Hradec Králové	www.merkuriaartes.cz
14.	OBI Česká republika, s.r.o.	Budějovická 3a	140 00	Praha 4	www.obi.cz
15.	PENNY MARKET	Počernická 257	250 73	Radotín	www.penny.cz
16.	Sanimo a. s.	Prostějovská 906/10	772 00	Olomouc	www.sanimo.cz
17.	SIRO KOUPELNY a.s.	Čimelice 330	398 04	Čimelice	www.siro.cz
18.	SPAR Česká obchodní společnost, s. r. o.	Nákupní 389/1	102 00	Praha 10	www.interspar.cz
19.	Svaz českých a moravských spotřebních družstev	U Rajské zahrady 2/1912	130 00	Praha 3	www.scmsd.cz
20.	TESCO STORES ČR, a. s.	Vršovická 1527/78b	100 00	Praha 10	www.tesco.cz / www.tesco.cz
21.	U&SLUNO a.s.	Jaroňova 3	702 00	Ostrava	www.slunce.cz
22.	VESNA, a. s.	Čapeřská 306	532 15	Pardubice	www.vesna.cz
23.	ZENEST, s.r.o.	Jungmannova 25/13	110 00	Praha 1	www.zenest.cz
	Pozorovatelé:				
24.	Kaufland Česká republika V.O.S. - pozorovatel	Pod Vilířovkou 25,	140 00	Praha 4	www.kaufland.cz
25.	LIDL Česká republika v.o.s.	Nové Jáchymovské 1359/11	158 00	Praha 5	

Příloha č. 2

Číslo Sdělení MPSV ve Sbírce zákonů	Organizace zaměstnavatelů	Odborová organizace - svaz	Znění uložené kolektivní smlouvy vyššího stupně
44/2015	Asociace Českého papírenského průmyslu	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	KSVS 2015 (/files/clanky/3619/2015-3864.pdf)
44/2015	Českomoravská elektrotechnická asociace	OS KOVO	KSVS 2015 - 2016 (/files/clanky/3619/2015-3865.pdf)
44/2015	Unie zaměstnavatelských svazů ČR	OS KOVO	KSVS 2015 - 2016 (/files/clanky/3619/2015-4542.pdf)
44/2015	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	OS pracovníků obchodu	KSVS 2015 - 2016 (/files/clanky/3619/2015-6016.pdf)
44/2015	Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR	OS skla, keramiky a porcelánu	KSVS 2015 - 2016 (/files/clanky/3619/2015-6162.pdf)
44/2015	Svaz bank a pojišťoven	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Dodatek č. 3 ke KSVS (/files/clanky/3619/2015-9115_d3.pdf)
12/2015	Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekce silničního hospodářství	KSVS (pro a. s. a s. r. o.) (/files/clanky/3619/KSVS_75028_2015.pdf)
12/2015	Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekce silničního hospodářství	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_75028b_2015.pdf)
12/2015	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_81017_2015.pdf)
12/2015	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_81968_2015.pdf)

12/2015	Svaz chemického průmyslu České republiky	OS ECHO	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_608_2015.pdf)
12/2015	Zemědělský svaz České republiky, Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_83288_2015.pdf)
174/2014	Zemědělský svaz České republiky	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-40557.pdf)
174/2014	Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Dodatek č. 2 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-42276_d2.pdf)
113/2014	Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-15784.pdf)
113/2014	Svaz bank a pojišťoven	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-15784_d1.pdf)
113/2014	Svaz bank a pojišťoven	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Dodatek č. 2 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-15784_d2.pdf)
37/2014	Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR	Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-6046_d1.pdf)
37/2014	Svaz chemického průmyslu ČR	Odborový svaz ECHO	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-1345.pdf)
37/2014	Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu	Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-8652_d1.pdf)
37/2014	Asociace leteckých výrobců	Odborový svaz KOVO	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2014-10059.pdf)
12/2014	Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekce silničního hospodářství	KSVS (pro a. s. a s. r. o.) (/files/clanky/3619/KSVS_2013-75781.pdf)
12/2014	Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekce silničního hospodářství	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2013-75783.pdf)
12/2014	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2013-73737.pdf)
12/2014	Asociace textilního – oděvního - kožedělného průmyslu	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2013-81216.pdf)
12/2014	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2013-81538_d1.pdf)
290/2013	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	KSVS (/files/clanky/3619/2013-48320.pdf)
188/2013	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR	OS Stavba ČR OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2013-31517.pdf)
	Českomoravská		

188/2013	elektrotechnická asociace	OS KOVO	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_2013-38207.pdf)
110/2013	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	OS pracovníků obchodu	KSVS 2013-2014 (/files/clanky/3619/2013-15759b.pdf)
110/2013	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	ČOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	KSVS 2013-2014 (/files/clanky/3619/2013-15759a.pdf)
110/2013	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenstvo těžařů ČR	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	KSVS 2013-2017 (/files/clanky/3619/2013-21750b.pdf)
110/2013	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenstvo těžařů ČR	OS energetiky a hornictví	KSVS 2013-2017 (/files/clanky/3619/2013-21750.pdf)
52/2013	Unie zaměstnavatelských svazů České republiky	OS KOVO	KSVS 2013-2014 (/files/clanky/3619/2013-2495.pdf)
52/2013	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	OS ECHO Český odborový svaz energetiků	KSVS 2013 (/files/clanky/3619/2013-4123.pdf)
52/2013	Svaz chemického průmyslu České republiky	OS ECHO	KSVS 2013 (/files/clanky/3619/2013-5499.pdf)
52/2013	Asociace leteckých výrobců	OS KOVO	KSVS 2013 (/files/clanky/3619/2013-6503_2.pdf)
52/2013	Zemědělský svaz ČR Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů	OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	KSVS 2013 (/files/clanky/3619/2013-8214.pdf)
52/2013	Asociace sklářského a keramického průmyslu	OS zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu	KSVS 2013-2014 (/files/clanky/3619/2013-9728.pdf)
52/2013	Asociace Českého papírenského průmyslu	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR Česko-moravské odborové sdružení	KSVS 2013 (/files/clanky/3619/2013-10424.pdf)
52/2013	Českomoravská elektrotechnická asociace	OS KOVO	KSVS 2013-2014 (/files/clanky/3619/2013-10637.pdf) přílohy (/files/clanky/3619/2013-10637_priloha.pdf)
16/2013	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	KSVS - 2013 (/files/clanky/3619/KS_12-93587.pdf)
16/2013	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	KSVS - 2013 (/files/clanky/3619/KS_12-96311.pdf)
16/2013	Svaz dopravy ČR – Sekce MHD	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autopravárenství Čech a Moravy	KSVS – 2013 - 2016 (/files/clanky/3619/KS_12-97194.pdf)
16/2013	Svaz dopravy ČR – Sekce silničního hospodářství	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství	KSVS - 2013 (/files/clanky/3619/KS_12-97195.pdf)
16/2013	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	Odborový svaz dopravy	KSVS 2013 - 2016 (/files/clanky/3619/KS_12-97196.pdf)
		Odborový svaz pracovníků dopravy,	

16/2013	Svaz dopravy ČR – Sekce silničního hospodářství	silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství	KSVS (pro a.s. a s.r.o.) - 2013 (/files/clanky/3619/KS_12-97197.pdf)
311/2012	Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu	Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_12-70379.pdf)
272/2012	Svaz bank a pojišťoven	Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_12-61659.pdf)
272/2012	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Dodatek č. 2 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_12-61451_d2.pdf)
114/2012	Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR	OS zaměstnanců sklářského, keramického, bižutemího průmyslu a porcelánu	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/12-16080_-_ulozeni_Dodatek_c._1_ke_KSVS_-_sklari.pdf)
114/2012	Asociace leteckých výrobců	OS KOVO	KSVS (/files/clanky/3619/12_-_18883_-_ulozeni_KSVS_-_OS_KOVO__Asociace_leteckych_vyrobcu.zip)
114/2012	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR	OS Stavba ČR OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/12-22601_Dod._c._1_KSVS_-_Stavba_CR_-_ulozeni.pdf)
65/2012	Svaz chemického průmyslu České republiky	Odborový svaz ECHO	Dodatek č. 1 ke KSVS (/files/clanky/3619/2012-5894_d1.pdf)
65/2012	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu - Společenstvo těžařů ČR	Odborový svaz energetiky a hornictví	Dodatek č. 3 ke KSVS (/files/clanky/3619/2012-12665_d3.pdf)
34/2012	Svaz sléváren ČR	OS KOVO	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_12-1407.pdf)
34/2012	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_12-2138.pdf)
34/2012	Zemědělský svaz České republiky Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů	OS pracovníků zemědělství výživy Asociace svobodných odborů České republiky	KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_12-2150.pdf)
34/2012	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenstvo těžařů ČR	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	Dodatek č. 2 ke KSVS (/files/clanky/3619/KSVS_dodatek_12-4375.pdf)
21/2012	Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	KSVS (/files/clanky/3619/11-84139_-_KSVS_-_SPD_CR.pdf)
21/2012	Svaz dopravy České republiky – Sekce silničního hospodářství	OS Stavba ČR OS pracovníků dopravy silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	KSVS (pro a.s. a s.r.o.) (/files/clanky/3619/11-84140_-_KSVS_2012__pro_a.s._a_s.r.o.__SPD_-_ulozeni.pdf)
21/2012	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	KSVS (/files/clanky//3619/11-91625_-_ATOK_-_KSVS__2012_-_ulozeni.pdf)
21/2012	Český svaz zaměstnavatelů	OS ECHO Český odborový svaz energetiků	Dodatek č. 3 ke KSVS (/files/clanky/3619/11-93936_-_CSZE_-_Dodatek_c._3_ke_KSVS_-_ulozeni.pdf)

Příloha č. 3

Odborové organizace a kolektivní vyjednávání

Tento dotazník slouží jako podklad pro získání názoru široké veřejnosti ohledně působení odborových organizací v České republice a s tím související problematiky kolektivního vyjednávání. Dotazník je zcela anonymní a získané výsledky budou použity pro zpracování diplomové práce. Předem Vám děkuji za vyplnění a Váš čas

*Povinné pole

1. **Působí ve společnosti, kde pracujete odborová organizace?** *
   Zaškrtněte všechny platné možnosti.
   - [ ] Ano
   - [ ] Ne
   - [ ] Jsem nezaměstnaný/á, popř. OSVČ

2. **Jste členem odborové organizace?** *
   Označte jen jednu elipsu.
   - ( ) Ano, jsem členem a zároveň odborový funkcionář
   - ( ) Ano, jsem členem
   - ( ) Nejsem členem

3. **Pokud nejste členem odborové organizace, zvažujete členství?** *
   Označte jen jednu elipsu.
   - ( ) Ano
   - ( ) Spíše ano
   - ( ) Spíše ne
   - ( ) Ne

4. **Jmenujte důvod, proč byste se chtěl/a, resp. nechtěl/a stát členem odborové organizace** *

5. **Znáte někoho z Vašeho okolí, kdo je odborově angažován?** *
   V tomto případě se odborovou angažovaností rozumí to, zda je členem, popř. i funkcionářem.
   Označte jen jednu elipsu.
   - ( ) Ano
   - ( ) Ne

6. **Jaký je Váš názor na odborové organizace:** *
Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- [ ] Jedná se o přežitek
- [ ] Odborové organizace považuji za důležitý článek pracovněprávních vztahů a naší společnosti
- [ ] Brzdí ekonomický rozvoj zaměstnavatelů
- [ ] Jiné:

7. **Považujete odborové organizace za nestranné a apolitické** *
Označte jen jednu elipsu.

- ( ) Ano
- ( ) Spíše ano
- ( ) Spíše ne
- ( ) Ne

8. **Souhlasíte s tím, že odborové organizace za zaměstnance prosazují výši mezd, jejich ochranu a jiné benefity?** *
Označte jen jednu elipsu.

- ( ) Ano
- ( ) Spíše ano
- ( ) Spíše ne
- ( ) Ne

9. **Myslíte si, že jsou schopné dostatečně prosazovat zájmy zaměstnanců?** *
Označte jen jednu elipsu.

- ( ) Ano
- ( ) Spíše ano
- ( ) Spíše ne
- ( ) Ne

10. **Jaký je Váš názor na stávku jakožto nástroj obrany na straně odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání** *

11. **Setkal/a jste se někdy s účelovým založením odborové organizace?** *
ucelove zalozeni muze napr. slouzit jako ochrana zamestnance pred propustenim, aj.
Označte jen jednu elipsu.

- ( ) Ano
- ( ) Ne

12. **Pokud jste se setkal/a s účelovým založením odborů, mohl/a byste stručně popsat o co šlo:**

13. **Jmenujte prosím výhody,které spatřujete v existenci odborových organizací:** *

14. **Jmenujte prosím nevýhody,které spatřujete v existenci odborových organizací:** *

15. **Jaký je Váš názor na budoucí vývoj působení odborových organizací v České republice:** *

Označte jen jednu elipsu.

- Postupně bude přibývat počet odborově organizovaných zaměstnanců
- Postupně bude ubývat počet odborově organizovaných zaměstnanců
- Situace zůstane nezměněna oproti současnoti
- Jiné:

16. **Kolektivně vyjednávat mohou:** *

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Odborové organizace
- Rada zaměstnanců
- Evropská rada zaměstnanců
- Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

17. **Problematika odborových organizací je upravena:**
Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- Zákonem č. 2/1991 Sb, o kolektivním vyjednávání
- Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce
- Zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem
- Jiné:

18. **Jste:**
Označte jen jednu elipsu.

- Muž
- Žena

19. **Věk:**
Označte jen jednu elipsu.

- 18-25
- 25-30
- 30-40
- 40-50
- 50+

20. **Vzdělání:** *
Označte jen jednu elipsu.

- základní
- středoškolské
- středoškolské s maturitou
- vysokoškolské

21. **Jste:** *
Označte jen jednu elipsu.

- zaměstnaný/á
- student
- pracující student
- nezaměstnaný
- OSVČ

22. **Váš měsíční příjem činí:** *
Označte jen jednu elipsu.

- méně než 20 000 Kč
- 20 000 Kč- 30 000 Kč
- 30 000 Kč- 40 000 Kč
- 40 000 Kč- 50 000 Kč
- více než 50 000 Kč

23. **Politické vyznání:** *
Označte jen jednu elipsu.

- pravicově orientovaný/á
- levicově orientovaný/á
- nestranný