

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ



Obor: Podnikání a právo

Odbory a kolektivní vyjednávání

(diplomová práce)

Autor: Bc. Ivana Kňourková

Vedoucí práce: JUDr. Milena Soušková Ph.D.

Prohlášení

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

V Praze dne

.....

Bc. Ivana Kňourková

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat JUDr. Mileně Souškové Ph.D. za cenné rady a podněty, které mi usnadnily zpracování této diplomové práce. Poděkování náleží i respondentům za ochotu při vyplňování dotazníku.

Obsah

Seznam použitých zkratk.....	6
Úvod.....	8
1 Pracovní právo – obecný úvod.....	10
1.1 Základní zásady pracovního práva	11
1.2 Závislá práce, pracovněprávní vztahy	11
1.3 Zastupování práv zaměstnanců	13
1.3.1 Právo zaměstnanců na informace a projednání	13
1.3.2 Rada zaměstnanců.....	16
1.3.3 Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	17
1.3.4 Evropská rada zaměstnanců	17
1.3.5 Odborové organizace	21
2 Odborové organizace	22
2.1 Historický vývoj	22
2.2 Právní úprava	24
2.2.1 Mezinárodní prameny	24
2.2.2 Evropské předpisy	27
2.2.2.1 Rada Evropy	29
2.2.3 Vnitrostátní předpisy	30
2.3 Založení a vznik odborových organizací	31
2.3.1 Pluralita odborů.....	36
2.4 Působnost odborové organizace	37
2.5 Organizační uskupení odborových organizací	44
2.5.1 Českomoravská konfederace odborových svazů.....	45
2.6 Zánik odborových organizací	46
3 Kolektivní vyjednávání	47
3.1 Kolektivní smlouvy.....	50
3.2 Průběh kolektivního vyjednávání.....	55
3.2.1 Kolektivní spory	61
3.2.2 Řešení sporů	63
3.2.2.1 Řízení před zprostředkovatelem	64
3.2.2.2 Řízení před rozhodcem.....	67
3.2.3 Krajní řešení sporů	70

3.2.3.1	Stávka	70
3.2.3.2	Výluka	79
4	Působení odborových organizací v praxi	81
4.1	Kolektivní smlouvy.....	81
4.1.1	Kolektivní smlouva společnosti Valeo Compressor Europe, s.r.o.	82
4.1.1.1	Dovolená a odstupné	84
4.1.1.2	Odměňování zaměstnanců	85
4.1.1.3	BOZP	86
4.1.1.4	Sociální program	87
4.1.1.5	Předcházení sporům	89
4.1.2	Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s.	89
4.1.2.1	Dovolená a odstupné	90
4.1.2.2	Odměňování zaměstnanců	92
4.1.2.3	BOZP	94
4.1.2.4	Sociální program	95
4.1.3	Podnikové kolektivní smlouvy - shrnutí.....	96
4.2	Dotazníkové šetření	98
4.2.1	Analýza jednotlivých odpovědí	98
4.2.2	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	101
	Závěr	105
	Seznam zdrojů	109
	Seznam grafů a příloh	116

Seznam použitých zkratk

aj.	a jiné
AKV	Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů
ASO	Asociace samostatných Odborů České republiky
atd.	a tak dále
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
ČD	České dráhy
čl.	článek
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
EU	Evropská unie
KSVS	kolektivní smlouva vyššího stupně
LZPS	Listina základních práv a svobod
MF	Ministerstvo financí
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
odst.	Odstavec
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
OSŘ	občanský soudní řád, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
ROH	Revoluční odborové hnutí
Sb.	Sbírka zákonů České republiky
Sb.m.s.	Sbírka mezinárodních smluv
tj.	to jest
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný
vč.	včetně
ZKV	zákon o kolektivním vyjednávání, zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

ZoVR zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, zákon č. 304/2013 Sb., zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

O odborech a jejich kolektivním vyjednávání už asi každý slyšel, jedná se o nejvýznamnějšího zástupce zaměstnanců. Dle statistik OECD činí na našem území hustota odborů k roku 2016 10,5 %, což je počet stále klesající, naproti tomu ve státech severní Evropy je počet o dost vyšší např. Dánsku (67,2 %), Švédsku (66,7 %) či Islandu (85,5 %).¹ Důvodem tohoto poklesu je zejména klesající zájem o účast v nich, na čemž má pravděpodobně jistý faktor i působení ROH. S ohledem na tento fakt je však otázkou, zda je možné ve společnostech, kde jsou zaměstnány stovky až tisíce zaměstnanců zajistit lepší podmínky bez působnosti odborové organizace či zda by vůbec byli zaměstnanci schopni si svá práva sami prosadit. V tomto případě by to měly být právě odborové organizace, jejichž úkolem by mělo být tyto práva hájit a zastupovat. V této diplomové práci bude jedním z aspektů zodpovědět, vyjma cíle uvedeného níže, i na následující výzkumné otázky: Mají odborové organizace natolik silné postavení při vyjednávání se zaměstnavateli, že jsou schopny zajistit lepší podmínky zaměstnancům? Je role odborů důležitá a má je smysl zřizovat, či se jedná o pouhý přežitek doby? Představují odborové organizace možnost zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, či se jedná o pouhé účelné zneužití práva? Představuje stávka vhodný prostředek k řešení kolektivních sporů?

Diplomová práce je rozčleněna do 4 kapitol. První kapitola je zaměřena na oblast obecného pojetí pracovního práva, práva zaměstnanců a možnosti jejich zastoupení. Druhá kapitola se zabývá odborovými organizacemi, a to od jejich historického vývoje až po současně platnou právní úpravu, kdy bude vymezen jejich vznik, působnost, uskupení a zánik. Ve třetí kapitole bude pozornost zaměřena zejména na proces kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, a to od procesu jejich uzavírání až po případné řešení kolektivních sporů včetně krajních prostředků při řešení kolektivních sporů, jimiž jsou stávka a výluka. V poslední, čtvrté, kapitole budou analyzovány 2 aktuálně účinné podnikové kolektivní smlouvy, u nichž budou vyzdvihnuty výhody oproti zákonné úpravě. Na konci čtvrté kapitoly bude zhodnoceno i dotazníkové šetření od respondentů.

¹ Trade Union: Trade union density in OECD countries. In. *OECD.Stat* [online]. Vygenerováno 8. 4. 2019 08:10 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.

Cílem této diplomové práce je zhodnocení, zda požadavky stanovené právními předpisy v České republice pro oblast odborů a kolektivního vyjednávání jsou dostatečné pro zajištění lepších pracovních podmínek zaměstnancům. Stanovenou hypotézou je, že právní úprava odborů a kolektivního vyjednávání je dostatečně propracovaná a budou-li dodrženy její požadavky, zajistí se tak zaměstnancům kvalitnější pracovní podmínky.

Ke zpracování diplomové práce budou použity čtyři metody. První z nich je deskriptivní metoda, která bude použita k popisu platné právní úpravy týkající se odborových organizací a kolektivního vyjednávání. Dále bude práce doplněna o analýzu a v poslední kapitole bude využita i metoda komparace, kdy ve 2 vybraných kolektivních smlouvách bude porovnání jejich výhodnosti oproti zákonné úpravě. Poslední metodou bude syntéza, jenž veškeré části práce spojí v jeden celek.

1 Pracovní právo – obecný úvod

Pracovní právo představuje soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při zaměstnání fyzických osob závislou prací. Základní pramenem úpravy pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), ale též i zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů („dále jen občanský zákoník“), který tvoří základní pramen pro oblast soukromého práva a ve vztahu k zákoníku práce funguje na principu subsidiarity. Pracovní právo poskytuje funkci ochrannou (tj. vytváří příznivé pracovní a životní podmínky pro zaměstnance), ale i organizační (tj. poskytuje zaměstnavatelům nástroje k řízení závodů a zaměstnancům vytváří podmínky k účasti na nich).²

Pracovní právo tvoří tři oblasti - individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti. **Individuální pracovní právo** upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem (může být právnická nebo fyzická osoba) a zaměstnanci. Právní úprava těchto vztahů je zakotvena zejména v zákoníku práce. **Kolektivní pracovní právo** upravuje vztahy mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli, příp. jejich sdruženími. Cílem kolektivního pracovního práva je poskytnout ochranu zaměstnancům jako skupině, např. v oblasti odměňování či v oblasti vytváření příznivých pracovních podmínek. Oblast kolektivních pracovněprávních vztahů je upravena z pohledu hmotněprávní v zákoníku práce, její procesněprávní stránka je upravena v zákoně č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“, popř. „zákon o kolektivním vyjednávání“). **Oblast zaměstnanosti** je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje vztahy vznikající mezi občany a příslušnými státními orgány (úřad práce a ministerstvo práce a sociálních věcí), mezi zaměstnavateli a státními orgány a mezi občany a zaměstnavateli.³

² SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.17.

³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 3-4.

1.1 Základní zásady pracovního práva

Účel a smysl zákoníku práce je postaven na základních zásadách, které jsou vymezeny hned v úvodu zákoníku práce a patří mezi ně:

- „a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,*
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“⁴*

Všechny zásady, vyjma zásady d) jsou zahrnuty do výčtu hodnot, který chrání veřejný pořádek.⁵

Jak již bylo uvedeno na začátku této kapitoly, vztah občanského zákoníku vůči zákoníku práce je založen na principu subsidiarity. Tento princip byl nahrazen původním principem delegace a zaveden na základě Nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.). Dle § 4 zákoníku práce tedy platí, že pracovněprávní vztahy jsou řízeny zákoníkem práce a nelze-li ho použít, budou se tyto pracovněprávní vztahy řídit dle zákoníku občanského, avšak musí být použit tak, aby byly dodrženy základní zásady pracovněprávních vztahů.⁶

1.2 Závislá práce, pracovněprávní vztahy

Zaměstnanec vykonává závislou práci, která je vymezena v § 2 odst. 1 zákoníku práce jednotlivými znaky, jimiž jsou:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance;
- osobní výkon práce zaměstnancem;
- výkon práce dle pokynů zaměstnavatele;
- výkon práce jménem zaměstnavatele.⁷

⁴ § 1a odst. 1 zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ § 1a odst. 2 zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 16 – 17.

⁷ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 7.

Zákoník práce dále v odstavci druhém stanovuje podmínky pro výkon závislé práce. Výkon závislé práce musí být:

- za mzdu, plat či odměnu
- v pracovní době
- na pracovišti daného zaměstnavatele či na jiném dohodnutém místě
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.⁸

Pracovněprávní vztahy (tj. společenské právní vztahy upravené dle norem pracovního práva) obsahují **tzv. prvky pracovněprávních vztahů**, jimiž jsou obsah, objekt a subjekty. Pro vznik pracovněprávních vztahů je zapotřebí právních norem a právních skutečností. Právními normami jsou upraveny podmínky vzniku, změny a zániku pracovněprávních vztahů a vzájemná práva a povinnosti subjektů těchto vztahů. Právní skutečnosti jsou skutečnosti, se kterými je spojen následek ve formě vzniku, změny či zániku pracovněprávních vztahů. Právní skutečnosti jsou dvojí povahy a to skutečnosti, které jsou projevem lidské vůle a ty, které nejsou projevem lidské vůle (mají objektivní povahu). Mezi skutečnosti, které jsou projevem lidské vůle řadíme právní jednání (např. pracovní smlouva) a protiprávní jednání, jež zakládá právní odpovědnost (např. porušení pracovních povinností a způsobení škody). Skutečnostmi objektivní povahy jsou právní události (např. smrt zaměstnance či zaměstnavatele) a protiprávní stavy zakládající právní odpovědnost (např. pracovní úraz). Prvním z výše zmíněných pracovněprávních prvků je obsah. **Obsahem** pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů. Oblast pracovněprávních vztahů je postavena na bázi závazků, tzn. že práva a povinnosti subjektů jsou si vzájemná (např. výkon sjednané práce zaměstnancem a zaměstnavatelova povinnost výplaty mzdy za tento výkon). **Objektem** je lidské chování v pracovněprávním vztahu (tzv. přímý objekt). Toto chování může být buď povinnost něco dát (např. odměnu za práci), něco konat (např. sjednaný druh práce ve smlouvě), něčeho se zdržet (např. nelze zaměstnanci nařídit dovolenou v době jeho nemoci) a něco strpět (např. nepřítomnost zaměstnankyně po dobu mateřské dovolené). Směřování samotného chování subjektů je pak nepřímým objektem, kdy v oblasti pracovněprávních vztahů tímto objektem je pracovní činnost za úplatu. **Subjekty** jsou ti, kterým v pracovněprávních

⁸ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 7.

vztazích vznikla práva povinnosti, jedná se teda o zaměstnance (fyzické osoby), zaměstnavatele (fyzické nebo právnické osoby), odborové organizace a správní úřady (např. Úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí).⁹

1.3 Zastupování práv zaměstnanců

Právo na ochranu zájmů zaměstnanců jako skupiny nám zaručuje řada předpisů a to prostřednictvím mezinárodních úmluv (např. Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborové organizace se sdružovat), evropských předpisů (např. směrnice č. 2001/23/ES o sblížování právních předpisů členských států týkající se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů a částí podniků a závodů) či předpisů vnitrostátních (např. Listina základních práv a svobod - čl. 27), kterými je Česká republika vázána (k pramenům práva blíže viz podkapitola 2.2 této práce).

Zákoník práce v části dvanácté upravuje oblast informování a projednávání a dále i působení zástupců zaměstnanců, kterými jsou odborová organizace, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rada zaměstnanců. V případě nadnárodního informování a projednání se jedná o evropskou radu zaměstnanců.

1.3.1 Právo zaměstnanců na informace a projednání

Každý zaměstnanec, ať už je zaměstnán v pracovním poměru či na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, má právo na informace a projednání v míře dané zákoníkem práce (minimální rozsah je dán v § 279 (informování) a § 280 (projednání)). Povinností zaměstnavatele je tedy informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo za předpokladu, že u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců (tj. rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či odborová organizace). Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatelova povinnost plnit tuto povinnost plnit ji vůči všem, není-li dohodnutý jiný způsob součinnosti.¹⁰

⁹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 35 - 36, s. 43 - 44.

¹⁰ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 803 - 804.

Zákoník práce definuje **informování** jako podání nezbytných údajů potřebných k jednoznačnému zjištění stavu oznámené věci, k němuž lze přidat případně i své stanovisko. Zaměstnavatelovou povinností je včasným a vhodným způsobem poskytnout informace zaměstnancům pro posouzení a vyjádření případného postoje před realizací opatření.¹¹

Zaměstnavatel musí informovat zaměstnance, popř. zástupce zaměstnanců minimálně, není-li dohodnuto rozšíření o další informace či nejedná-li se o odborové organizace (informační povinnost je rozšířena dle § 287 odst. 1 zákoníku práce - blíže viz podkapitola 2.4), o:

- pravděpodobném vývoji zaměstnavateli ekonomické a finanční situace (tato povinnost se nevztahuje na zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci)
- činnosti zaměstnavatele, o pravděpodobném vývoji této činnosti a o jejích důsledcích do oblasti životního prostředí včetně ekologických opatření zaměstnavatele (tato povinnost se nevztahuje na zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci)
- oblasti právního postavení zaměstnavatele – změny, vnitřní uspořádání a oprávněné osobě jednající za zaměstnavatele v otázce pracovněprávních vztahů
- pracovních podmínkách a jejich změnách
- otázkách v oblasti projednání
- krocích směřujících k nastolení rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zabránění diskriminace
- možnosti pracovních míst na dobu neurčitou, jenž by mohla být vhodná pro zaměstnance zaměstnaných na dobu určitou
- oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- otázky dané v mezích ujednání o zřízení evropské rady zaměstnanců či dle stanoveného způsobu projednání a informování na nadnárodní úrovni nebo dle rozsahu stanoveného dle § 297 odst. 5 zákoníku práce.¹²

¹¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 403 - 404.

¹² PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 813 - 814.

Projednání je vymezeno zákoníkem práce jako jednání uskutečněné mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jejich vzájemná výměna stanovisek, jenž má směřovat k dosažení vzájemné shody. Zaměstnavatelovou povinností je zajistit projednání ve vhodném a časovém předstihu, tak aby měli zaměstnanci možnost vyjádření případného postoje k projednávané záležitosti před uskutečněním opatření. Při projednání je zaměstnavatel povinen podat zaměstnancům odůvodněnou odpověď k jejich stanoviskům.¹³

Zaměstnavatelova povinnost projednání se zaměstnanci, příp. se zástupci zaměstnanců (v případě odborových organizací je rozsah rozšířen o povinnosti uvedené v § 287 odst. 2 zákoníku práce - blíže viz podkapitola 2.4) se týká:

- zaměstnavatelova potenciálního hospodářského vývoje (tato povinnost se netýká zaměstnavatelů s méně než 10 zaměstnanci)
- plánované strukturální změny zaměstnavatele (organizační opatření, zaměstnanecká opatření, a to zejména v oblasti hromadného propouštění zaměstnanců) – toto není povinné pro zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci
- oblasti aktuálního stavu a struktury zaměstnanců, možný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele a otázky základních pracovních podmínek či jejich případné změny (nevztahuje se na zaměstnavatele s méně než 10 zaměstnanci)
- převodu zaměstnavatele či jeho části nebo převod úkolů či činností na zaměstnavatele či částí k jinému zaměstnavateli
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- otázky dané v mezích ujednání o zřízení evropské rady zaměstnanců či dle stanoveného způsobu projednání a informování na nadnárodní úrovni nebo dle rozsahu stanoveného dle § 297 odst. 5 zákoníku práce.¹⁴

V oblasti informování a projednání, v případě působení zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele, náleží do působnosti rady zaměstnanců ty otázky, jež se nedotýkají oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zástupcům pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci náleží jen oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborovým

¹³ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 139.

¹⁴ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 816 - 817.

organizacím náleží do působnosti všechny zmíněné otázky informování a projednávání. Nepůsobí-li u zaměstnavatele některý ze zástupců zaměstnanců, je nutné všechny tyto otázky informování a projednání řešit přímo se samotnými zaměstnanci.¹⁵

1.3.2 Rada zaměstnanců

Rada zaměstnanců nemá postavení právnické osoby, ani právní subjektivitu a je pouze prostředníkem mezi kolektivem zaměstnanců a jejich zaměstnavatelem při realizaci práva na informace a projednávání. Pro radu dále platí, že nemá právo kolektivně vyjednávat a tím pádem ani uzavírat kolektivní smlouvy a využít prostředků k řešení kolektivních sporů. Dále nemůže vytvářet nadpodnikové struktury a účastnit se sociálního dialogu na vyšší, popř. odvětvové úrovni. Z těchto výše zmíněných pravomocí, jich na území České republiky nepůsobí velké množství a vznikají jen sporadicky.¹⁶

Radu zaměstnanců je možno zvolit i za předpokladu, že u zaměstnavatele působí odborová organizace. Tato možnost byla připuštěna až vydáním nálezu Ústavního soudu z roku 2008.¹⁷

Rada zaměstnanců má minimálně 3 a maximálně 15 členů (musí být vždy lichý počet členů). Funkční období rady zaměstnanců je dlouhé 3 roky. Rada zaměstnanců vzniká na základě voleb, které jsou vyhlášené zaměstnavatelem na základě písemného návrhu podepsaného nejméně třetinou zaměstnanců v pracovním poměru. Pro platnost voleb je zapotřebí účasti přinejmenším jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele. Volby musí být tajné, přímé a rovné. Volit, být volen a navrhopat kandidáty je umožněno pouze zaměstnancům v pracovním poměru. Rada zaměstnanců zaniká buď uplynutím volebního období či v případě, kdyby počet členů byl nižší než 3.¹⁸

¹⁵ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.188.

¹⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 456.

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.).

¹⁸ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 134 - 135.

1.3.3 Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou prostředníci mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců pro přenos informací a projednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Zákoník práce uvádí, že celkový počet zástupců pro BOZP je závislý jednak na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a také na rizikovosti vykonávaných prací. Na deset zaměstnanců přísluší nejvýše jeden zástupce. V rámci oblasti BOZP lze zmínit konkrétně např. ustanovení § 108 odst. 5 zákoníku práce, které ukládá zaměstnavateli povinnost provádět nejméně jednou za rok prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Prověrky musí být provedeny v dohodě s odborovou organizací či se zástupcem zaměstnanců pro BOZP a zjištěné nedostatky je zaměstnavatel povinen odstraňovat.¹⁹

Funkční období pro zástupce v BOZP jsou tři roky. Volby zástupců pro BOZP vyhlášeny zaměstnavatelem na základě písemného návrhu, který musí být podepsán nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru u zaměstnavatele, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu. Stejně jako v případě rady zaměstnanců, tak je možné souběžného působení odborové organizace i zástupce pro oblast BOZP (na základě nálezu Ústavního soudu). Funkce zástupce pro BOZP zaniká uplynutím volebního období.²⁰

1.3.4 Evropská rada zaměstnanců

V souvislosti s fungováním jednotného evropského trhu docházelo jednak k nárůstu podniků nadnárodního charakteru, a to spojováním podniků, přeshraničním fúzím a vzniku nových podniků. V souvislosti s fungováním podniků ve dvou či více evropských státech bylo zapotřebí upravit problematiku informování a projednání se zaměstnanci, což se stalo v roce 1994, kdy byla přijata směrnice Rady 94/45 ze dne 22. září 1994 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.

¹⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 457.

²⁰ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 134 - 135.

Tato směrnice byla revidována a nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. září 2009 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.²¹

Zákoník práce upravuje tuto problematiku v § 288 - 299 zákoníku práce (přístup k nadnárodním informacím). Výše zmíněná směrnice (2009/38/ES) byla do těchto ustanovení transponována. Informování a projednávání se týká zaměstnavatele či skupin zaměstnavatelů, jež působí na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále „členský stát“) jako celku nebo se jedná alespoň o dva zaměstnavatele či skupin zaměstnavatelů nacházejících se na území alespoň dvou členských států. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání je realizováno buď prostřednictvím ujednaného postupu pro nadnárodní informování a projednávání či prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Ustanovení evropské rady zaměstnanců je buď na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím či dle zákona (§ 296 zákoníku práce).²² Zaměstnavatelé s působností na území členských států jsou povinni vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustanovení orgánů na nadnárodní informace, konzultace a řádnou činnost. Dále je zaměstnavatel povinen hradit náklady související s organizováním schůzí, tlumočením, cestovným atd.²³

Povinnost poskytnutí nadnárodních informací a projednávání se dle § 288 odst. 3 zákoníku práce týká zaměstnavatelů a skupin zaměstnavatelů jež mají sídlo či místo podnikání v České republice a působí na území členských států, dále se tato povinnost týká organizačních složek zaměstnavatele jež působí na území členských států a které jsou umístěné v České republice a v poslední řadě na reprezentanty zaměstnavatele či skupiny zaměstnavatelů s působností na území států EU mající sídlo v České republice (a není-li zákoníkem práce stanoveno jinak).²⁴

²¹ KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. s.194.

²² PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 839 - 840.

²³ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 135.

²⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 396 - 397.

Zaměstnavatel působící na území členského státu je ten, jehož počet zaměstnanců činí alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a nejméně ve dvou členských státech má alespoň 150 zaměstnanců. V případě skupiny zaměstnavatelů se jedná o více zaměstnavatelů spojených jedním řídícím zaměstnavatelem na území členských států a které musí splnit tři požadavky – dohromady má v členských státech alespoň 1000 zaměstnanců; alespoň 2 zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů mají sídlo nebo místo podnikání či umístěnou organizační složku ve dvou různých členských státech a alespoň jeden zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů má 150 zaměstnanců v jednom členském státě a další ze skupiny zaměstnavatelů zaměstnává 150 zaměstnanců v jiném členském státě.²⁵

Jak již bylo zmíněno výše, evropská rada zaměstnanců vzniká buď ujednáním či ustavením dle zákona. Evropská rada zaměstnanců ustavena na základě **ujednání** vyjednávacího výboru a ústředí. Pod pojmem ústředí (ekvivalent pojmu „ústřední vedení“ užívaný ve Směrnici 2009/38/ES) chápeme zaměstnavatele či řídícího zaměstnavatele ze skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států. Pokud ústředí nemá sídlo či není na území členského státu, pak se dle zákona rozumí ústředím reprezentant jmenovaný ústředím. Nebyl-li reprezentant jmenován, je ústředím ten zaměstnavatel v členských státech, jež má nejvíce zaměstnanců.²⁶ Vyjednávací výbor je ustanoven z důvodu vyjednávání s ústředím o ujednání buď evropské rady zaměstnanců či jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání. Vyjednávací výbor je buď ustanoven na základě vlastní iniciativy ústředí, či na návrh alespoň 100 zaměstnanců alespoň ze dvou zaměstnavatelů, kteří jsou v minimálně dvou členských státech nebo na písemnou žádost jejich zástupců.²⁷ Mohou nastat tedy 3 situace, kdy bude buď ujednáno ustavení evropské rady zaměstnanců ústředím a vyjednávacím výborem nebo si mohou ústředí a vyjednávací výbor ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání či se jim nepovede dosáhnout dohody a tím dojde k ustavení evropské rady zaměstnanců podle zákona.²⁸

²⁵ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 135.

²⁶ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 843, s. 845 - 846.

²⁷ Tamtéž, s. 852.

²⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 398 - 399.

V případě ujednání o evropské radě zaměstnanců je zapotřebí mít toto ujednání v písemné podobě a mezi náležitosti řadíme jednak určení dotčených zaměstnavatelů, místo, četnost a trvání jednání rady a její způsob ustanovení a složení včetně počtu jejích členů a náhradníků a určení délky funkčního období; dále pak oprávnění a povinnosti evropské rady zaměstnanců, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání; způsob svolávání schůzí; postupy při organizačních změnách způsobu, jakými budou hrazeny náklady na činnost rady a v poslední řadě též doba účinnosti ujednání o evropské radě zaměstnanců a o případných možnostech změn tohoto ujednání.²⁹ V případě dohody projednání jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání je zapotřebí mít též písemnou podobu a musí obsahovat předmět informací a projednání, jež se dotýkají důležitých zájmů zaměstnanců, dále zajistit možnost zaměstnancům projednávat informace poskytnuté ústředím a též i způsob projednávání s ústředím či jiným stupněm řízení. Je-li evropská rada zaměstnanců ustavena dle **zákona**, je zapotřebí aby ústředí s evropskou radou zaměstnanců projednalo nejméně jednou za rok např. ekonomickou, finanční situaci a organizační uspořádání zaměstnavatele, investice a podstatné změny organizace práce a technologie, zrušení či zánik zaměstnavatele převod zaměstnavatele či jeho části jeho činnosti nebo i oblast hromadného propouštění (důvody, počet, struktura, podmínky pro rozvázání pracovního poměru). Informování evropské rady zaměstnanců musí učinit ústředí v případě, kdy se tyto podmínky týkají alespoň 2 zaměstnavatelů jež mají sídlo či organizační strukturu na území dvou různých členských států EU. V případě výjimečných okolností, např. tedy zrušení, zániku či převodu zaměstnavatele či jeho části nebo k hromadnému propouštění, pak je povinností ústředí o těchto záležitostech bez zbytečného odkladu a požaduje-li evropská rada zaměstnanců projednání, musí tak učinit.³⁰ Ustavení ze zákona může nastat dle § 296 zákoníku práce buď na základě společného ujednání ústředí a vyjednávacího výboru nebo v případě odmítnutí ústředí zahájit jednání o ustavení evropské rady zaměstnanců či jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců (§ 290 odst. 2 zákoníku práce) nebo též v případě, kdy do 3 let od podání žádosti zaměstnanců nedošlo k ujednání

²⁹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.198.

³⁰ Tamtéž, s.198-199.

o postupu a nedošlo-li k usnesení vyjednávacího výboru (je zapotřebí nejméně dvě třetiny většiny hlasů všech svých členů).³¹

1.3.5 Odborové organizace

V porovnání s radou zaměstnanců či se zástupci pro BOZP mají odborové organizace právní osobnost a disponují i právem kolektivního vyjednávání.³² Úprava odborových organizací a jejich působnosti bude dále detailněji rozebrána v následující kapitole.

³¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 399.

³² Tamtéž, s. 381 – 382.

2 Odborové organizace

Odborové organizace představují jednoho z nejvýznamnějších zástupců zaměstnanců. Ačkoli definice pojmu odborové organizace není v právním řádu zakotvena, lze na základě její činnosti dovodit smysl a účel jejich poslání, což bude i předmětem této kapitoly. V rámci této kapitoly bude dále nastíněn i historický vývoj, současně platná právní úprava či formy v nichž mohou odborové organizace působit.

2.1 Historický vývoj

Na našem území se mohly odbory zakládat od vydání prosincové ústavy z roku 1867, která zakotvila koaliční svobodu a tím i právní základ pro kolektivní vyjednávání. V souvislosti s vydáním zákona č. 43/1870 ř.z. došlo ke zrušení trestního stíhání stávek, které neohrožily veřejný klid a pořádek.³³

Vznik Československa přinesl vytvoření řady zákonů, jelikož v této době stále přetrvávaly problémy v sociální sféře (pracovní doba, nezaměstnanost aj.). Jedním z nich byl zákon o 8hodinné době pracovní,³⁴ který stanovil, že pracovní doba zaměstnanců nesmí být delší než 8 hodin během 24 hodin nebo nejvýše 48 hodin týdně. Tento zákon dále stanovil, že zaměstnanci musí mít jednou týdně nerušenou přestávku, a to v délce alespoň 32 hodin, kdy se zpravidla jednalo o neděli.³⁵ Před vznikem tohoto zákona se pracovní doba dělníků pohybovala v rozmezí 16 hodin denně, v polovině 19.století se snížila na 12 až 14 hodin a v době před 1. světovou válkou činila pracovní doba délku 10 až 12 hodin denně.³⁶ Mezi další významné prvorepublikové zákony se řadí i zákon upravující práci u dětí před dovršením 14 let.³⁷ Dětem nedovršujících 12 let byla práce zakázána zcela, výjimku tvořily práce v domácnosti a lehké zemědělské práce, jež umožňovaly práci dětem dovřujících 10 let.³⁸ Zákon obsahoval i omezení o době, kdy mohly děti pracovat (např. v dnech, kdy

³³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 21.

³⁴ Tamtéž, s. 22.

³⁵ § 1 odst. 1 a § 4 odst. 1 a 2 zákona, zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶ Osmihodinová pracovní doba je v Československu uzákoněna od roku 1918. In: ČT24 — Česká televize [online]. © Česká televize 1996 – 2019, 2008 [cit. 2019-02-22]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/archiv/1429330-osmihodinova-pracovni-doba-je-v-ceskoslovensku-uzakonena-od-roku-1918>.

³⁷ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 16.

³⁸ § 4 zákona, zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, ve znění pozdějších předpisů.

probíhalo vyučování to byly 2 hodiny, v době prázdnin 4 hodiny, v případě práce v zemědělství či domácnosti 6 hodin) a též byl k němu připojen i seznam zakázaných provozoven (např. palírny, pivovary, kamenné doly a lomy, chemické prádelny, mlýny, kominické provozovny aj.).³⁹

V Československu byl v roce 1921 uzákoněn Gentský systém (zákon č. 267/1921 Sb.), jenž vstoupil v účinnost až v roce 1925, a kterým přešla péče o nezaměstnané na odborové organizace. Znamenalo to tedy, že pro nárok na podporu v nezaměstnanosti bylo zapotřebí být členem odborové organizace a to alespoň 6 měsíců před tím, než přišel tento člen organizace o zaměstnání. Zákon obsahoval i případy, kdy nárok na tento příspěvek nenáležel, např. nenáležel tomu, kdo stávkoval či opustil zaměstnání dobrovolně bez závažné příčiny či v případě, že došlo k propuštění z práce jeho vinou.⁴⁰

Události v roce 1938 se negativně podepsaly i do oblasti odborových hnutí, kdy došlo k zamezení odborové plurality. V průběhu druhé světové války nedošlo ke shodě vytvořit jednu odborovou organizaci, nýbrž byly ustanoveny Ministerstvem vnitra dvě organizace, a to Národní odborová ústředna zaměstnanecká a Ústředí veřejných zaměstnanců. Tyto dvě organizace následně zahrnovaly veškeré odborové spolky, svazy i ústředny. Po konci druhé světové války došlo k zformování jedné organizace, a to Revolučního odborového hnutí (dále jen „ROH“), která oficiálně byla nadstranickou organizací, nicméně ji k prospěchu využívala Komunistická strana Československa (z jejího vlivu se vymanila pouze v období 1968 až 1969, kdy se zapojila do obrodného procesu). V období sametové revoluce se však ROH stal i jedním z účastníků v boji proti komunistickému režimu (stávkové výbory v podnicích), kdy ke konci režimu přispěla až generální stávka.⁴¹

Po usnesení všeodborového sjezdu dne 2. 3. 1990 došlo ke zrušení ROH. Přejedání oprávnění ROH a jeho orgánů na nové odborové organizace došlo prostřednictvím tzv. zákona o pluralitě odborů. S možností plurality odborů došlo též i ke změně způsobu vyjednávání – náhradou za dřívější zákonné oprávnění odborů v určitých

³⁹ § 5 zákona, zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 16.

⁴¹ Historie odborů. In: *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. © ČMKOS 2019, 2004 [cit. 2019-02-22]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>.

případech vměšovat se do rozhodování zaměstnavatele se nyní stalo právo vyjednávat se zaměstnavatelem, nicméně v takovém rozmezí, jenž vytvoří rovnováhu mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a nevytvoří tak neadekvátní omezení v rozhodování podnikatelů a managementu. Došlo též k vydání novely zákoníku práce (dnes platný pod číslem 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), zákona o kolektivním vyjednávání (č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů je platný dodnes) a zákona o zaměstnanosti (č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který byl od 1.10.2004 nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb.).⁴²

Vznik odborových organizací upravoval zákon o sdružování občanů,⁴³ který byl zrušen v souvislosti s přijetím občanského zákoníku, v němž je úprava vzniku upravena od roku 2014.⁴⁴

2.2 Právní úprava

Právní úprava odborových organizací a kolektivního vyjednávání prošla řadou změn, jejíž historický vývoj byl vymezen v předchozí kapitole. V následujících podkapitolách bude vymezena současně platná právní úprava, a to jednak mezinárodní, evropská, a nakonec i vnitrostátní.

2.2.1 Mezinárodní prameny

Jedním z prvních mezinárodních pramenů je **Všeobecná deklarace lidských práv**.⁴⁵ V deklaraci je stanoveno v čl. 20 odst. 1, že každému je garantována svoboda v pokojném shromažďování a sdružování se a dále se nepovoluje nutit někoho stát se příslušníkem některého sdružení. V čl. 23 odst. 4 je upraveno právo na zakládání odborových organizací a vstupování do nich v rámci ochrany svých zájmů.⁴⁶

Druhým významným mezinárodním pramenem je **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** z roku 1966.⁴⁷ V tomto paktu je

⁴² ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995. s. 7 – 9, s. 13.

⁴³ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 401.

⁴⁵ Vyhlášena jako rezoluce OSN č. 217/III dne 10. prosince 1948.

⁴⁶ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 440.

⁴⁷ Pro Československou socialistickou republiku vstoupil v platnost v roce 1976 a byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

důležitý článek 8, který ukládá smluvním stranám Paktu zajištění toho, aby každý měl právo zakládat odborové organizace a vstupovat do nich dle svého výběru za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů, jenž podléhají pouze stanovám dané odborové organizace. Právem odborových organizací je i výkon svobodné činnosti. Výkon těchto práv je možné omezit jen, jsou-li dány zákonem omezení, jež jsou nezbytná k zachování veřejného pořádku, národní bezpečnosti, či v rámci ochrany práv a svobod dalších osob. Dále tento článek upravuje právo odborových organizací tvořit mezinárodní odborové organizace a vstupovat do nich, a i právo na stávku, ale pouze tehdy, je-li uskutečňováno v souladu s právními předpisy dané země. U příslušníků ozbrojených sil, policie či správních orgánů není omezeno tímto článkem ukládat zákonná omezení v souvislosti s uskutečňováním těchto práv.⁴⁸ S Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech vznikl i **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech**.^{49,50} Tento pakt též zakládá právo na svobodné sdružování se s jinými, dále na zakládání odborových organizací pro ochranu svých zájmů a přistupování do nich.⁵¹

K významným úpravám řadíme i úmluvy **Mezinárodní organizace práce** (dále jen „MOP“). Níže budou vymezeny 4 úmluvy, které byly všechny ratifikované (Úmluva MOP č. 87, 98, 135 a 154). Tyto ratifikované a vyhlášené úmluvy, ke kterým dal k ratifikaci souhlas Parlament, jsou dle Ústavy součástí právního řádu České republiky a mají aplikační přednost před zákonem.⁵² **Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat** z roku 1948.⁵³ V první řadě je touto úmluvou ustanoveno právo pro pracovníky a zaměstnavatele na svobodné vytváření organizací a zároveň se stát i jejími členy, ale pouze pokud budou dodržovat stanovy dané organizace.⁵⁴ Dále tato úmluva obsahuje v čl. 3 ustanovení, v němž je pro organizace pracovníků a zaměstnavatelů ustanoveno právo na vytváření vlastních stanov a

⁴⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 440 - 441.

⁴⁹ Spolu s Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech vstoupil v platnost v roce 1976 a byl publikován ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 38.

⁵¹ Čl. 22, odst. 1 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.

⁵² Čl. 10 Ústavy České republiky, ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁵³ Ratifikace úmluvy Československou socialistickou republikou byla zapsána generálním ředitelem MOP dne 21. 1. 1964, v platnost vstoupila o rok později. Úmluva je publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 489/1990 Sb.

⁵⁴ Čl. 2 Úmluvy, Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat.

pravidel, svobodnou volbu svých zástupců, uspořádání činnosti, správy a vymezení programu, a dále je stanoven zákaz intervence veřejných orgánů k zákonnému výkonu či zamezení tohoto práva. Úmluva ukládá v čl. 8 pracovníkům, zaměstnavatelům a jejich organizacím povinnost dbát zákonnosti, na straně druhé vnitrostátnímu zákonodárství je zakázáno omezování či užívání tak, aby docházelo k limitaci garancí daných touto úmluvou. Členské státy MOP, jež jsou vázány touto Úmluvou jsou dle čl. 11 této Úmluvy povinny zajistit takové podmínky, jež umožní pracovníkům i zaměstnavatelům zabezpečit svobodné právo v odborové organizovanosti.⁵⁵ Druhou ratifikovanou úmluvou je **Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat** z roku 1949.⁵⁶ V čl. 1 této úmluvy je ustanovena přiměřená ochrana proti všem známkám diskriminace vedoucí k ohrožení odborové svobody pracovníků v jejich zaměstnání, kdy se to týká zvláště těch jednání, v nichž se zaměstnanci musí pro své zaměstnání vzdát členství v odborech či ho zrušit anebo jsou propuštěni z důvodu členství v nich či v případě kdy se podílejí na odborové činnosti v mimopracovní, případně se souhlasem zaměstnavatele v době pracovní. Při konstituování, správě či organizaci organizací pracovníků či zaměstnavatelů jsou tyto organizace dle čl. 2 této Úmluvy chráněny vůči jakémukoliv vzájemného zasahování, ať už přímého či prostřednictvím zástupců nebo členů. Zasahováním je zde zvláště míněno chránění před situacemi, kdy jsou založeny organizace pracovníků ovládaných zaměstnavateli či organizacemi zaměstnavatelů nebo když jsou finančními či jinými prostředky podporovány zaměstnanecké organizace s cílem získání dohledu zaměstnavateli či organizacemi zaměstnavatelů.⁵⁷ Třetí ratifikovanou úmluvou je **Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty** z roku 1971.^{58,59} V úmluvě se přiznává ochrana zástupcům pracovníků v podniku vůči všem postupům, které by vedly k poškozování (vč. propuštění) a byly učiněny v důsledku toho, že jsou členy odborů, jejich postavení, působení jako zástupce pracovníků či v odborářské činnosti, ale za předpokladu, že

⁵⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 441 - 442.

⁵⁶ Ratifikace úmluvy Československou socialistickou republikou byla zapsána generálním ředitelem MOP dne 21. 1. 1964, v platnost vstoupila o rok později. Úmluva je publikována ve Sbírce zákonů pod č. 490/1990 Sb.

⁵⁷ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 442.

⁵⁸ Ratifikace této úmluvy Českou republikou byla zapsána generálním ředitelem MOP dne 9. 10. 2000, v platnost vstoupila o rok později. Úmluva je publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 108/2001 Sb.m.s.

⁵⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 443.

jednají v souladu s platnými zákony, kolektivními smlouvami či jinými smluvními úpravami. Zástupci pracovníků jsou dle této úmluvy myšleny osoby, které tak uznává vnitrostátní legislativa či praxe a jsou to jednak zástupci odborů, kteří jsou jmenováni či zvoleni odbory či jeho členy, a dále zvolení zástupci, jež jsou vybráni pracovníky podniku dle vnitrostátní legislativy či kolektivních smluv, nicméně v jejich kompetenci není činnost, jež je v příslušné zemi přiznána pouze odborům.⁶⁰ Poslední významnou úmluvou je **Úmluva MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání** z roku 1981.⁶¹ V této úmluvě je vymezena definice kolektivního vyjednávání. Kolektivním vyjednáváním se dle této úmluvy rozumí všechna vyjednávání uskutečňující se mezi zaměstnavateli (skupinou zaměstnavatelů či 1 či více organizací zaměstnavatelů) a 1 či více organizací pracovníků. Cílem tohoto vyjednávání je vytvoření pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání a, popř. nebo vymezení vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky a popř. či mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou či více organizací pracovníků.⁶²

2.2.2 Evropské předpisy

V rámci sociální politiky EU nedosahuje úprava kolektivního pracovního práva takového rozsahu jako to je v případě úpravy práva individuálního. Na tom se převážně podílí fakt, že orgány Unie jsou omezeny v přijímání opatření vedoucích k úpravě kolektivních pracovních vztahů. Čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU výslovně znemožňuje přijímání opatření týkajících se práva sdružování se, práva na stávku či výluky. Dále se na tom podílí i rozdílnost úpravy kolektivních vztahů napříč jednotlivými státy, kdy se tak jedná zejména v případech toho, které osoby mohou zastupovat zaměstnance, pravidel kolektivního vyjednávání a úpravy kolektivních smluv (závaznost a vynutitelnost). Jedním z důležitých stránek unijní úpravy je dialog mezi sociálními partnery (tj. mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů), přičemž podpora sociálního dialogu je vyjádřena i jakožto jeden z cílů v rámci čl. 151 Smlouvy o fungování EU. Další oblastí důležitou v rámci úpravy kolektivního pracovního práva je právo skupiny zaměstnanců na informace a na projednání ze strany zaměstnavatele. V případě, kdy nastanou změny v podniku je důležité zaručit

⁶⁰ Čl. 1 a čl. 3 Úmluvy, Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.

⁶¹ Ratifikační listina byla uložena u generálního ředitele MOP dne 6. 12. 2017, v platnost vstoupila o rok později. Úmluva je publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 54/2018 Sb.m.s.

⁶² Čl. 2 Úmluvy, Úmluva MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.

zaměstnancům právo na informace o plánovaných změnách a obstarat i spolupráci s nimi v případě provádění, např. působí-li podniky ve 2 a více členských státech a je-li o určité skupině zaměstnanců rozhodováno jinými v jiném členském státě.⁶³

K významným pramenům se řadí **Listina základních práv Evropské unie**. Tato listina zakládá jednak v čl. 12 právo na pokojné shromažďování se a sdružování se za účelem politických, odborových či občanských otázek a zakládá i právo na založení a začlenění se do odborových organizací. Dále je dle čl. 27 této listiny zajištěno právo zaměstnanců či zástupců být v předstihu informován a na projednávání dle podmínek ustanovených právem Unie, zvyklostí či vnitrostátní legislativou. V poslední řadě je v čl. 28 této listiny zajištěno i právo zaměstnanců či zaměstnavatelů, příp. jejich organizací na sjednání kolektivních smluv a v případě rozporů řídit kolektivní akce včetně stávků za podmínek daných právem Unie, zvyklostí či vnitrostátní legislativou.⁶⁴ Evropská unie na základě čl. 6 odst. 1 Smlouvy o EU uznává práva, svobody a zásady uznané v této Listině základních práv Evropské unie (ze dne 7.12. 2000 ve znění upravené dne 12.12. 2007 ve Štrasburku) a uznává tak tuto Listinu základních práv Evropské unie za část unijního práva.^{65,66}

Dalším předpisem kolektivního pracovního práva je i **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství**. Před samotným textem směrnice jsou vytyčeny důvody k jejímu přijetí,⁶⁷ mezi nimž je např. 7. důvodem i potřeba posílení sociálního dialogu a vzájemné důvěry uvnitř podniků pro zlepšení predikce případných rizik. V následném textu Směrnice je uvedeno, že jejím hlavním záměrem je nastolení obecného rámce předepisující minimální požadavky pro právo na projednání či informování v podnicích či závodech ve Společenství. Samotné postupy pro informování a projednávání formulovány konány v souladu s vnitrostátní legislativou a zvyklostmi v okruhu vztahů

⁶³ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. s.187 - 188.

⁶⁴ Tamtéž, s. 187, 229, 232.

⁶⁵ Česká republika chtěla uplatnit výjimku doplněnou do protokolu k Listině základních práv Evropské unie (po vzoru Velké Británie a Polska) společně s přijetím smlouvy o přistoupení Chorvatska. Senát však vydal nesouhlas a v únoru 2014 se vláda rozhodla nepokračovat ve sjednávání protokolu o uplatňování této Listiny.

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 47 - 48.

⁶⁷ KOMENDOVI, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. s. 191.

mezi sociálními partnery dílčích členských států.⁶⁸ V článku 4 odst. 2 jsou definovány požadavky na informování a projednávání. Směrnice byla implementována do zákoníku práce, informování a projednání je upraveno v zákoníku práce v § 279 a § 280, blíže viz podkapitola 1.3.1. Dalším předpisem je i **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 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**. Tato směrnice nahradila směrnicí Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994.⁶⁹ Mezi důvody k přijetí této Směrnice je uvedeno, jako 10. důvod uvedeno, že se vyskytují ve vnitřním trhu i situace, kdy dochází k přeshraničním fúzím, spojování podniků, převzetí a vzniku nových podniků a v takových případech by podniky či skupiny podniků působící ve dvou či více členských státech měly informovat zástupce zaměstnanců, kterých se tato situace dotýká a projednat ji s nimi. V samotném textu směrnice je vytyčen i cíl této Směrnice, kterým je vylepšit právo na informování a projednání v podnicích a skupinách podniků, jež působí na úrovni Společenství.⁷⁰ I tato Směrnice byla implementována do zákoníku práce, k evropské radě zaměstnanců blíže viz podkapitola 1.3.4.

2.2.2.1 Rada Evropy

Kromě předpisů Evropské unie patří k významným pramenům i dokumenty vydané Radou Evropy, mezi něž se řadí i **Úmluva o ochraně lidských práv a svobod** z roku 1950.⁷¹ V čl. 11 je garantována svoboda odborového sdružování.⁷²

⁶⁸ Čl. 1 a Čl. 2 Směrnice, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

⁶⁹ KOMENDOŮVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. s.194.

⁷⁰ Čl. 1 Směrnice, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 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.

⁷¹ Publikovaná pod č. 209/1992 Sb.

⁷² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 40.

Dalším významným pramenem vydaný Radou Evropy⁷³ je **Evropská sociální charta** z roku 1961.⁷⁴ Charta upravuje právo kolektivního vyjednávání v čl. 6, kdy jednak jsou smluvní strany této Charty zavázány podporovat mezi pracovníky a zaměstnavateli společné konzultace, dále pak v případech nezbytných a opodstatněných jsou smluvní strany této Charty zavázány podporovat mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi stranami kolektivních smluv a v poslední řadě se zavazují napomáhat k tvorbě a využití smířčího a dobrovolného rozhodčího řízení k vyřešení případných pracovních sporů. Dále se smluvní strany této Charty zavazují uznat právo zaměstnanců i zaměstnavatelů na kolektivní akce v případě neshod (včetně práva na stávkou).⁷⁵

2.2.3 Vnitrostátní předpisy

Právo odborového sdružování a organizované odborové činnosti se dotýká všech osob na území České republiky (i těch co nejsou občany České republiky), bez ohledu věk, pohlaví, charakter zaměstnání aj. – jedná se o právo ústavní. Na rozdíl od Úmluvy MOP č. 135, kdy se úprava vztahovala na všechny zástupce zaměstnanců se garance práv ústavou se týká u nás pouze odborových organizací.⁷⁶

Základním předpisem je ústavní zákon č. 2/1993, **Listina základních práv a svobod**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „LZPS“), kde se v hlavě čtvrté (Hospodářská, sociální a kulturní práva) v čl. 27 LZPS přiznává každému právo na svobodné sdružování s ostatními za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů. LZPS zde dále uvádí, že vznik odborových organizací probíhá bez vlivu státu. Dále je zde ustanoven zákaz o limitování počtu odborových organizací, jejich zvýhodňování před jinými v podniku či v odvětví. Na druhou stranu v případě, kdy je potřebné zavést určité kroky, které jsou nutné pro zajištění ochrany bezpečnosti státu, veřejného pořádku či práv a svobod druhých, umožňuje LZPS omezit zákonem činnost odborových organizací či vznik a činnost jiných sdružení vytvořených za účelem chránění hospodářských a sociálních zájmů.⁷⁷

⁷³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 41.

⁷⁴ Charta byla podepsána jménem České a Slovenské Federativní Republiky v roce 1992, ratifikace proběhla v roce 1999. Charta je publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 14/2000 Sb.m.s.

⁷⁵ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 444.

⁷⁶ Tamtéž, s. 446.

⁷⁷ Čl. 27 odst. 1 – 3 LZPS, ústavní zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

K dalším pramenům kolektivního pracovního práva řadíme zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“); zákon č. 2/1991 Sb., **zákon o kolektivním vyjednávání**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZKV“, popř. „zákon o kolektivním vyjednávání“); zákon č. 89/1990 Sb., **občanský zákoník**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Doplňujícími právními předpisy upravující problematiku odborových organizací a kolektivního vyjednávání jsou např. zákon č. 304/2013 Sb., **zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoVR“); zákon č. 99/1963 Sb., **občanský soudní řád**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“); **vyhláška** ministerstva práce a sociálních věcí České republiky **č. 16/1991 Sb.**, o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně; **vyhláška** ministerstva financí České republiky **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 aj. O těchto právních předpisech bude dále blíže pojednáno v této, případně v následující kapitole.

2.3 Založení a vznik odborových organizací

Jak již bylo zmíněno v podkapitole 2.1, až do roku 2013 byl vznik odborových organizací regulován zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, kdy vznikaly odborové organizace jako tzv. občanská sdružení, jež měly jednodušší podmínky pro založení v porovnání s ostatními občanskými sdruženími a jejichž evidence spadala do působnosti Ministerstva vnitra. V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku byl tento zákon k 1.1.2014 zrušen.⁷⁸ Občanský zákoník uvádí v § 3046, že původně vedené organizace (tj. odborové, mezinárodní a jejich organizační jednotky) dle zákona o sdružování občanů jsou nyní pokládány za odborové organizace, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace dle zákona občanského.⁷⁹

Pro působení odborové organizace u zaměstnavatele je zapotřebí jejího vzniku, který probíhá ve dvou etapách, kterými jsou založení a vznik odborové organizace.

⁷⁸ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 189.

⁷⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 385.

V případě **založení** odborových organizací ukládá občanský zákoník použití přiměřených ustanovení o právnických osobách a spolku (upravený v § 214 a násl. občanského zákoníku), nicméně v takové míře, jež není v rozporu s jejich povahou zástupců zaměstnanců daných mezinárodními smlouvami, který je Česká republika vázána (především dle Úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se). V druhé etapě, tedy **vzniku**, stanovuje občanský zákoník, že vznik odborové organizace nastává (příp. se mění či zaniká) dnem následující po dni, kdy orgánu veřejné moci bylo doručeno oznámení o založení.⁸⁰ Toto ustanovení je na rozdíl od jiných právnických osob se u odborových organizací jedná o tzv. princip evidenční a nikoli registrační, nicméně tento princip fungoval už dříve a byl upraven v § 9a odst. 1 zákona o sdružování občanů. ZoVR dále doplňuje ustanovení o vzniku dle občanského zákoníku a to tím, že oznámení o založení musí být doručeno rejstříkovému soudu. Rejstříkový soud má 5 pracovních dní na zápis,⁸¹ nicméně odborové organizace vznikají už dnem, jenž následuje po doručení oznámení o založení rejstříkovému soudu, kdy nabyde právní osobnosti dříve, než se veřejnost o tom dozví. V porovnání s předchozí právní úpravou, je nyní výhodou, že současná právní úprava povoluje zaměstnavateli si ověřit vznik odborové organizace ve spolkovém rejstříku, jež je dálkově přístupný. V případě, kdy není možné dohledat odborovou organizaci ve veřejném rejstříku by měla odborová organizace sama prokázat skutečnost vzniku zaměstnavateli, a to v důsledku působení principu materiální publicity (§ 121 občanského zákoníku a § 8 až 10 ZoVR).⁸² Nicméně i s ohledem na zákonnou úpravu je nutné podotknout, že problematika vzniku, fungování či zániku je upravována na základě stanov dle MOP č. 87 (blíže viz podkapitola 2.2.1), která má jakožto ratifikovaná úmluva vydána pod č. 489/990 Sb. aplikační přednost před zákonem dle čl. 10 Ústavy. Tato Úmluva dále stanoví, že samotná vnitrostátní legislativa nemůže omezovat právo garantované úmluvou, avšak samotní zaměstnanci, zaměstnavatelé a jejich organizace musí dbát zákonnosti, chtějí-li užít právo zaručené touto úmluvou.⁸³

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 385.

⁸¹ § 121 odst. 1 a 2 ZoVR, zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² VOZÁBOVÁ, Eva. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele: aneb co může zaměstnavatel chtít prokázat. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2014, 62 (11/2014), 10-13. ISSN 0032-6208. s.12.

⁸³ Čl. 8 Úmluvy, Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat.

Dle § 214 odst. 1 občanského zákoníku platí, že pro založení spolku a sdružení se v něm zapotřebí alespoň 3 osob vedených společným zájmem. Zákoník práce v § 286 odst. 3 stanovuje však další podmínku, kdy odborová organizace může u zaměstnavatele působit a má právo jednat za předpokladu, kdy jsou aspoň 3 členové zaměstnání v pracovním poměru u zaměstnavatele a je-li k tomu dle stanov oprávněna. Dle zákoníku práce je tedy na rozdíl od úpravy spolku v občanském zákoníku zapotřebí, aby se jednalo jednak o 3 zaměstnance v pracovním poměru, podmínka by nebyla splněna ani v případě, pokud by byli zaměstnanci činní na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.⁸⁴ Oprávnění u zaměstnavatele nastává odborové organizaci dnem, jenž následuje po dni, kdy oznámí zaměstnavateli splnění podmínek dle § 286 odst. 3, nicméně dojde-li k situaci, kdy není odborová organizace schopna dané podmínky dodržet, je nutné okamžitě o tom informovat zaměstnavatele.⁸⁵

Otázkou působnosti odborové organizace u zaměstnavatele, resp. otázkou, za jakých podmínek je odborová organizace dle ustanovení § 286 odst. 3 oprávněna podle stanov u zaměstnavatele působit a jednat se zabýval i **Nejvyšší soud ČR**.⁸⁶ V předmětném sporu se žalobkyně domáhala, aby soud uznal její nárok na nesplnění podmínky působnosti odborové organizace u zaměstnavatele, a to na základě toho, že ve stanovách by dle žalobkyně mělo být uvedeni konkrétní zaměstnavatelé, u nichž je žalovaný oprávněn jednat. Nejvyšší soud dovodil, že dovolání není opodstatněné. Nejvyšší soud uvedl, že zákoník práce neuvádí, které údaje musí odborová organizace mít obsažené ve svých stanovách. V případě odborových organizací se použije přiměřeně ustanovení o spolku, kdy z § 218 a § 219 občanského zákoníku vyplývá, že stanovy musí obsahovat aspoň název a sídlo spolku, účel spolku, orgány sdružení a jejich ustavování, určení statutárního orgánu a také určení práv a povinností členů ke spolku či jak taková práva a povinnosti budou vznikat. Nejvyšší soud dále uvedl, že účelem odborových organizací je ochrana a hájení opodstatněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem a stanovy musí obsahovat údaj obsahující oprávnění působit u zaměstnavatele jako

⁸⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 450 – 451.

⁸⁵ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 828.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017.

odborová organizace. Nejvyšší soud dále uvedl, že vzhledem k různorodosti organizační struktury odborových organizací, kdy existují odborové organizace u jednoho zaměstnavatele (v tomto případě bývá ve stanovách uveden onen zaměstnavatel), nicméně existují i odborové organizace sdružující více zaměstnavatelů. Ty nejvýznamnější v České republice sdružují až stovky zaměstnavatelů (mezi něž patří i žalovaný (Odborový svaz KOVO) a mají složitou strukturu, jelikož se mohou dále členit na jednotlivé organizační jednotky (krajská sdružení, základní organizace, seskupení členů aj.) či pobočné organizace, které pak přímo působí u zaměstnavatele. Stanovy tyto organizační jednotky (resp. pobočné organizace) nemají, samotná působnost se musí dovozovat ze stanov mateřské organizace. Ve stanovách mateřské organizace se nachází působnost v určitém průmyslovém odvětví (tj. např. kovovýroba, hornictví, potravinářský průmysl atd.) či v jiném odvětví a za předpokladu toho, že by musely být ve stanovách uváděni konkrétní zaměstnavatelé organizačních jednotek či pobočných organizací, vznikala by tak formální neopodstatněná překážka uplatňování práv dle LZPS a mezinárodních smluv. Závěrem nejvyššího soudu bylo, že v souladu s § 286 odst. 3 zákoníku práce je odborová organizace oprávněna dle stanov působit u zaměstnavatele nejen v případě, kdy je ve stanovách uveden daný zaměstnavatel, ale i v případě kdy zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, v němž odborová organizace dle stanov působí.⁸⁷

Ustanovení § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce je platné od 1. 1. 2012, nicméně před přijetím této úpravy odborové organizace vznikly již v okamžiku, kdy byly založeny (právně k tomu došlo evidencí). V právní úpravě do 31. 12. 2011 se přímo neupravovalo, odkdy působí odborová organizace u zaměstnavatele, kdy ji vznikají oprávnění vůči zaměstnavateli (a naopak zaměstnavateli povinnosti), nebyla stanovena povinnost odborové organizace oznamovat působení u zaměstnavatele a taktéž i prokazovat právo jednat dle jejích stanov. Zaměstnavatel, ač často nevěděl, že u něj odborová organizace působí a dozvěděl se tak např. až v případě sporu, musel plnit svou povinnost. S ohledem na tuto skutečnost je relevantním důvodem přijetí doplňující úpravy od roku 2012, kdy tak jsou jasně dány vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavateli a díky oznámení tak zaměstnavatel ví o působnosti odborové organizace vůči níž musí plnit zákonem stanovené povinnosti. Od roku 2012

⁸⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017.

přibyl dále i požadavek, aby členy odborových organizací byly alespoň 3 zaměstnanci v pracovním poměru, což lze považovat za částečně limitující faktor, protože tím ne u všech podniků může s ohledem na požadavek pracovníků v pracovním poměru působit odborová organizace.⁸⁸ Na jednu stranu se může jednat o určité omezení (s ohledem na osoby zaměstnané na základě dohod konaných mimo pracovní poměr), ale na druhou stranu to má i své opodstatnění, kdy zákon vytyčuje určitou hranici pro působení odborové organizace u zaměstnavatele a právní úprava je adekvátní, což potvrdil ve svém nálezu i **Ústavní soud**,⁸⁹ který se právě porušením práva v případě počtu 3 zaměstnanců v pracovním poměru zabýval. Ústavní soud uvedl, že sdružení nejméně 3 lidí či právnických osob v soukromém či veřejném zájmu se řadí mezi hlavní principy spolkového práva, kdy nevyvrací možnost členství např. 2 zaměstnanců v odborové organizaci, nicméně u působení u zaměstnavatele je zapotřebí 3. Právě s ohledem na zaměstnavatelovy povinnosti je dle pohledu Ústavního soudu zapotřebí zajistit i z pohledu odborových organizací dostatečný personální základ pro uskutečnění skupinových práv. Pro vznik povinností zaměstnavatele k odborovým organizacím je zapotřebí kolektivního působení zaměstnanců, a odborové organizaci, do níž se nechtějí zaměstnanci sdružovat není zapotřebí přiznávat rozsáhlá oprávnění. Pro výkon příslušných práv odborovou organizací je tedy zapotřebí fungovat jako skupina i na úrovni podniku. Ústavní soud vyloučil i porušení čl. 27 odst. 2 LZPS, kdy uvedl, že pro získání práv odborové organizace u zaměstnavatele je zapotřebí aby byla v náležité kvalitě a je zapotřebí mít personální základ pro výkon skupinových práv. Daná právní úprava v LZPS není porušena, jelikož nezasahuje do situace, kdy by tu byl potřebný personální základ. Naopak Ústavní soud uvedl, že by se mohlo jednat o účelné zneužití práva, kdy by skupinová práva měl v držení jednotlivec, jak to umožňovala předchozí právní úprava. Mohla tak působit odborová organizace u zaměstnavatele, pokud u něj byl zaměstnán alespoň 1 člen odborové organizace, kdy se mohlo jednat o odborovou organizaci založenou u jiného zaměstnavatele a v důsledku informační povinnosti se u těchto zaměstnavatelů např. v oblasti hospodářské soutěže. Ústavní soud uvedl, že právě tato nová právní úprava napravuje nedostatky předchozí právní úpravy a pro tento soud je rozhodující, zda nová úprava se nachází v mezích ústavnosti. Ústavní soud dále uvedl, že není protiústavní

⁸⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 402.

⁸⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, Pl. ÚS 10/12.

požadavek zákona počtu 3 zaměstnanců v pracovním poměru potřebných pro působení jako odborové organizace u zaměstnavatele. Tento fakt odůvodnil Ústavní soud tím, že je jednak důležitý personální základ, ale i těž stabilita z hlediska časového, což je zajištěné jen pro zaměstnance v pracovním poměru. Ústavní soud doplnil, že tu nejde o to, aby nemohli být zaměstnanci pracující mimo pracovní poměr zastupováni odborovými organizacemi, ale jde především o určení příslušných opatření vedoucích k vystupování odborové organizace coby časově stabilní a místně určitelné skupiny.⁹⁰

2.3.1 Pluralita odborů

S ohledem na svobodu odborového sdružování může se vyskytnout situace, kdy u zaměstnavatele bude působit více odborových organizací (pluralita odborů). Zákoník práce ukládá tak zaměstnavateli s více odborovými organizacemi v záležitostech dotýkajících se všech či většího počtu zaměstnanců plnit povinnost danou zákonem či zvláštními právními předpisy (tj. informování, projednání, souhlas či dohoda s odborovou organizací) vůči všem těmto odborovým organizacím, pokud se nedohodne s nimi jinak. U spojitosti s jednáním odborových organizací ohledně jednotlivých zaměstnanců stanovuje zákoník práce v § 286 odst. 6, že u odborově organizovaných zaměstnanců za ně jedná ta odborová organizace, u níž je zaměstnanec členem. U neodborově činných zaměstnanců přebírá tuto funkci odborová organizace čítající nejvyšší počet zaměstnanců, nestanoví-li zaměstnanec jinak.⁹¹

Hlavní působiště odborových organizací spočívá v sociálním dialogu, tedy v kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. S ohledem na tuto skutečnost stanovuje zákoník práce v § 24, odst. 2 povinnost zaměstnavatele jednat v případě působení více odborových organizací se všemi ohledně uzavření kolektivní smlouvy (původní princip majority odborové organizace s nejvyšším počtem členů byl zrušen Ústavním soudem). Odborové organizace smí jednat s právními důsledky pro

⁹⁰ Body 49, 51, 52, 53 odůvodnění Nálezu, Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, Pl. ÚS 10/12.

⁹¹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.191.

zaměstnance pouze dohromady a musí všechny souhlasit, nesjedná-li si mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.⁹²

2.4 Působnost odborové organizace

Odborové organizace na rozdíl od rady zaměstnanců a zástupců pro BOZP disponují právní osobností dle § 15 občanského zákoníku. V souvislosti s vydáním nálezu Ústavního soudu (č. 116/2008 Sb.), účinného od 14. 4. 2008, je připuštěna možnost souběžného působení více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele – tedy např. rady zaměstnanců a odborové organizace, kdy je zaměstnavatelovou povinností informovat a projednat se všemi působícími zástupci zaměstnanců.⁹³

Zákoník práce stanovuje, že jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích a pouze odborové organizace či její pobočné organizace mohou uzavírat kolektivní smlouvy a kolektivně vyjednávat za předpokladu, že jsou tak oprávněny. Odborová organizace působí u zaměstnavatele působí a má právo jednat, pokud ji opravňují stanovy a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Stanovy určují i orgán, který za danou odborovou organizaci jedná.⁹⁴

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, vztahuje se na zaměstnavatele informační a projednací povinnost vůči nim nejen ustanovení § 279 a § 280 zákoníku práce, tak jako v případě ostatních zástupců zaměstnanců, příp. zaměstnanců samotných (blíže viz podkapitola 1.3.1), ale navíc i v ustanovení § 287 zákoníku práce. Zaměstnavatelovou povinností je **informovat** odborovou organizaci navíc, kromě obecných požadavků vymezených v § 279, nestanoví-li si jinak, ohledně vývoje mezd (platů), průměrné mzdy (platu) a jejich jednotlivých složek včetně rozdělení dle jednotlivých profesních skupin.⁹⁵ Zákoník práce ukládá v § 38 odst. 5 zaměstnavateli povinnost informovat odborovou organizaci o nově vzniklých pracovních poměrech prostřednictvím zprávy předkládané v dohodnutých lhůtách.

⁹² SCHMIED, Zdeněk, ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 15. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7. s. 20.

⁹³ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 381-382 a s. 388.

⁹⁴ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.189.

⁹⁵ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 139.

Kromě nově vzniklých pracovních poměrů je dále dle § 61 odst. 5 zákoníku práce zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci i o rozvázání pracovních poměrů, nejedná-li se o výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to opět v dohodnutých lhůtách.⁹⁶ Zákoník práce ukládá kromě náležitostí uvedených v § 280 zákoníku práce navíc povinnost zaměstnavatele **projednat** s odborovou organizací i otázky týkající se např. systému odměňování a hodnocení zaměstnanců, ekonomické situace zaměstnavatele, organizačních změn v práci, množství práce a pracovního tempa, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých či osob se zdravotním postižením aj.⁹⁷

Zákoník práce uvádí i další případy povinného projednávání zaměstnavatele s odborovými organizacemi, a to v případech, kdy zaměstnanec nesouhlasí s převodem na jinou práci a jedná-li se o dobu delší než 21 dní (§ 46 zákoníku práce), dále v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 61 odst. 1 zákoníku práce), taktéž projednávat, ale pouze v případě nejsou-li v kolektivní smlouvě ujednány, postupy ohledně hromadné úpravy pracovní doby či nařízení práce ve dnech pracovního klidu a práce přesčas (§ 99 zákoníku práce), dále dle § 263 odst. 3 zákoníku práce i jak a v jaké výši bude řešena škoda způsobená zaměstnancem a to i v případech pracovních úrazů či nemocí z povolání (§ 263 odst. 3 zákoníku práce). S těchto vymezených případech zákoník práce v § 19 odst. 2 stanovuje, že ačkoliv nedošlo k projednání, není to důvodem pro neplatnost právního jednání.⁹⁸

V působnosti odborové organizace je i **spolurozhodování** se zaměstnavatelem, kdy v případech nejednání s odborovou organizací či nezískání souhlasu se jedná o porušení zákona, které v případech výslovně stanoveným zákonem může vést až k absolutní neplatnosti jednání. Jedná se o hromadné čerpání dovolené (§ 220 zákoníku práce – zde je vyžadován souhlas i rady zaměstnanců), stanovení rozvržení čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 zákoníku práce – zde je třeba i souhlasu rady zaměstnanců), o vydání či změně pracovního řádu dle § 306 odst. 4 zákoníku

⁹⁶ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.191.

⁹⁷ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 405.

⁹⁸ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.192.

práce (pracovní řád je neplatný, nebyl-li písemně odsouhlasen odborovou organizací) a v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace, jež působí u zaměstnavatele a ještě jeden rok po skončení jeho funkčního období je povinen zaměstnavatel požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (§ 62 odst. 2 - 4 zákoníku práce).⁹⁹ V § 61 odst. 2 zákoníku práce je stanovena právní fikce, kdy za předchozí souhlas je považován případ, kdy neodmítla odborová organizace písemně udělit do 15 dnů od požádání souhlas. V případě, že odborová organizace se nejprve rozhodne, že souhlas neudělí, ale poté se rozhodne, že svůj postoj změní a souhlas vydá a je-li to učiněno před tím, než je nesouhlas doručen zaměstnavateli a zároveň před uplynutím lhůty 15 dní, je souhlas s vydáním brán jako by byl vydán. Dále platí, že u výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru u odborového funkcionáře tento souhlas platí 2 měsíce od jeho udělení a pokud odmítla odborová organizace udělit souhlas, jsou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru považovány za neplatné. Zákoník práce v tomto ohledu obsahuje zmírňující ustanovení, a to v § 61 odst. 4, kdy i přes nesouhlas odborové organizace může být výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru platné, ale pouze za předpokladu, kdy jsou ostatní podmínky z výpovědi či okamžitého zrušení splněny a soud dle § 72 zjistí, že není možné spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby tyto zaměstnance dále zaměstnával. Toto ustanovení je stanoveno jako nevyvratitelná právní domněnka, jež je podmíněna rozhodnutím soudu. K tomuto závěru lze dojít u soudu pouze na základě řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která je podána daným zaměstnancem (odborovým funkcionářem). Soud buď žalobě vyhověl nebo ji zamítl.¹⁰⁰

Co se týče konkrétní judikatury k této problematice, tak **Nejvyšší soud ČR**¹⁰¹ dovodil, že v případě řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s členem daného odborového orgánu je dle § 59 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (nyní § 61 odst. 4 zákoníku práce) důkazní břemeno na straně zaměstnavatele, který musí prokázat existenci skutečností, dle nichž nelze po něm spravedlivě požadovat, aby zaměstnance musel dále zaměstnávat. Soud dále doplnil, že se musí jednat o jiné skutečnosti než ty, které splňují předpoklad výpovědního důvodu. Nelze tedy pouze

⁹⁹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s.192-193.

¹⁰⁰ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3. s. 247 - 249.

¹⁰¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

konstatovat splnění předpokladů platnosti výpovědi dle, soudem řešeného ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dnes dle § 52 písm. c) zákoníku práce – výpověď z důvodu nadbytečnosti).¹⁰² V jiném rozhodnutí **Nejvyššího soudu ČR**¹⁰³ byly v odůvodnění uvedeny některé skutečnosti, ke kterým může soud přihlídnout s ohledem na řízení ohledně výpovědi z důvodu nadbytečnosti a kterými se soud může řídit při posuzování ohledně spravedlivého požadování na zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Možnými okolnostmi k posouzení jsou např. věk zaměstnance, jeho dosavadní pracovní výsledky (vč. postoje k plnění úkolů) a pracovní zkušenosti, jeho vztah ke spolupracovníkům a též i délka jeho zaměstnání u propouštějícího zaměstnavatele.¹⁰⁴ Nastane-li tak situace, kdy zaměstnavatel bude nucen např. omezit jeho činnost a s tím i počet zaměstnanců, je v této souvislosti odkázán na redukci zaměstnanců, kteří nejsou členy odborů na něž se tato ochrana nevztahuje pokud nezkusí možnost požádání odborové organizace o souhlas. Nicméně i z judikatury **Nejvyššího soudu ČR**¹⁰⁵ vyplynulo, že soud není oprávněn přezkoumávat stanoviska odborové organizace a tím pádem ani důvod, proč souhlas nebyl udělen.¹⁰⁶

Přejdeme-li k dalšímu rozhodnutí, tak **Nejvyšší soud ČR**¹⁰⁷ se zabýval i případem platnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti v důsledku organizační změny zaměstnavatele (§ 52 písm. c) zákoníku práce) a ochrany (bývalého) člena orgánu odborové organizace, který před rozvázáním pracovního poměru u zaměstnavatele působil (§ 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce). Zaměstnavatel požádal dne 25. 11. 2011 odborovou organizaci o vyslovení souhlasu s propuštěním zaměstnankyně (pracovala jako psycholog v nemocnici) z důvodu nadbytečnosti, neboť dle jeho tvrzení není jiné cesty než psychologickou ambulanci zrušit k 31. 1. 2011. Zaměstnankyně obdržela z výše uvedeného důvodu dne 29. 11. 2011 výpověď. Dne 30. 11. 2011 vydala odborová organizace negativní stanovisko k výpovědi a zaměstnankyně podala žalobu k okresnímu soudu (rozhodl v neprospěch

¹⁰² DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4. s. 250 a 253.

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

¹⁰⁴ Tamtéž

¹⁰⁵ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994.

¹⁰⁶ OLIVA, Jakub. Jak se bránit účelově založeným odborovým organizacím? In: *epravo.cz* [online]. 2015. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-branit-ucelove-zalozenym-odborovym-organizacim-97366.html>.

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4031/2015.

zaměstnankyně), následně podala i odvolání ke krajskému soudu (rozhodl ve prospěch zaměstnankyně). Následně bylo zaměstnavatelem podáno dovolání k Nejvyššímu soudu zaměstnavatel namítal, že nebyla členkou odborové organizace, pouze přípravného výboru, a tudíž by neměla požívat zvýšené právní ochrany dle § 61 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnankyně byla členkou přípravného výboru odborové organizace, kdy podepsala návrh na evidenci u Ministerstva vnitra (dnes rejstříkových soudů) a tato odborová organizace zaslala zaměstnavateli dne 5. 9. 2011 oznámení o svém založení a působnosti (14. 11. 2011 bylo zasláno i oznámení o vytvoření orgánu, jejichž členkou zaměstnankyně již nebyla). Nejvyšší soud uvedl, že v případě § 61 odst. 1 je v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatele zapotřebí předchozího projednání se zaměstnavatelem s ohledem na pracovní i osobní život zaměstnance, avšak případná absence nezakládá neplatnost rozvazovacích projevů vůle. Naopak zvýšená právní ochrana odborových funkcionářů je ustavena v § 62 odst. 2 zákoníku práce. Nejvyšší soud potvrdil tak stanovisko krajského soudu, kdy uvedl, že pokud stanovy neurčují něco jiného, tak do vytvoření orgánů přebírá funkci přípravný výbor (dle stanov byly orgány valná hromada a představenstvo) a bylo tedy rozhodnuto, že i na členy přípravného výboru se vztahuje ochrana dle § 61 odst. 2 zákoníku práce a je chráněna dle tohoto ustanovení i zaměstnankyně, neboť neuplynul ještě 1 rok od skončení funkčního období přípravného výboru. Nejvyšší soud dovolání zamítl a prohlásil výpověď za neplatnou, neboť s ohledem na § 61 odst. 2 zákoníku práce porušil zaměstnavatel povinnost jim uvedenou, kdy dal zaměstnankyni výpověď dříve, než obdržel stanovisko od odborové organizace (neuplynula doba 15 dnů uvedená v tomto ustanovení) a tím pádem nebylo možné postupovat dle § 61 odst. 4 zákoníku práce, protože toto ustanovení se týká pouze případů, kdy odborová organizace odmítne udělit předchozí souhlas k výpovědi či k okamžitému zrušení pracovního poměru, resp. to platí i tehdy, kdy o stanovisko požádá, ale nevyčká na její vyjádření.¹⁰⁸

Nejvyšší soud ČR¹⁰⁹ dovodil i závěr, že pouze členům orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele náleží zvýšená ochrana dle § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce (v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením je zapotřebí souhlasu odborové organizace). Ostatním zástupcům zaměstnanců

¹⁰⁸ BUKOVJAN, Petr. Založení odborové organizace a ochrana před rozvázáním pracovního poměru. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2017, **65** (5/2017), 42-44. ISSN 0032-6208. s. 42 – 44.

¹⁰⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.

(tj. členům rad zaměstnanců, evropských rad zaměstnanců či zástupcům pro oblast BOZP). Tato ochrana nepřísluší. Ti jsou chráněni dle § 276 odst. 2 zákoníku práce (srov. ust. § 289 odst. 5 zákoníku práce) a není možné tuto ochranu dále rozšiřovat.¹¹⁰

Shrneme-li výše uvedené, tak pro členy orgánu odborové organizace je zajištěna ochrana před rozvázáním pracovního poměru dle § 61 odst. 2 zákoníku práce, v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to podmíněným souhlasem odborové organizace. Jak vyplynulo z judikatury uvedené výše, důkazní břemeno je na samotném zaměstnavateli¹¹¹ a taktéž z výše uvedené judikatury vyplynulo, že soud není oprávněn přezkoumávat stanovisko odborové organizace.¹¹² Teoreticky zde nastává riziko účelově založených odborových organizací, kdy se zaměstnanci tak budou chtít chránit před rozvázáním pracovního poměru, jelikož rozhodnutí je na samotné odborové organizaci. Právě na tuto ochranu doplácí zejména zaměstnanci, kteří nejsou členové orgánu odborových organizací, kdy se mi zde jeví právní úprava jako nerovnocenná vůči nim, protože v případě, kdy zaměstnavatel bude nucen (či se rozhodne) redukovat z určitých důvodů počet zaměstnanců ve své společnosti a nebude se chtít soudit, zbývá mu možnost redukce právě v těchto zaměstnancích. Nutno je však poznamenat, že může tak teoreticky přijít i o kvalitnější zaměstnance a zůstanou mu ti, kteří jsou chráněni skrze členství v orgánech odborových organizací. V souvislosti s výše uvedeným by dle mého názoru neměla právní úprava takto zvýhodňovat členy orgánu odborové organizace, v zákoníku práce bych pozměnila podmíněný souhlas na pouhé projednání obou stran, tak jako to je v případě § 61 odst. 1 zákoníku práce u zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánu odborové organizace.

Vrátíme-li se zpátky k působnosti odborových organizací, tak je třeba zde poznamenat, že dle zákoníku práce je dáno příslušným odborovým organizacím právo účasti na **legislativním procesu**, co se týče návrhů zákonů či jiných právních předpisů dotýkající se důležitých zájmů pracujících (např. hospodářských, sociálních, pracovních, mzdových), které jsou s nimi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů

¹¹⁰ MAULWURF, Adolf. Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 2. In: *epravo.cz* [online]. 2018 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyber-z-judikatury-nejen-k-zakoniku-prace-za-r-2017-cast-2-106981.html>.

¹¹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

¹¹² Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994.

projednávány, taktéž to platí i pro ústřední správní úřady vydávající prováděcí pracovněprávní předpisy. Je třeba však poznamenat, že tato účast na legislativním procesu je určena pro odborové svazy a konfederace, jelikož je zde zapotřebí odborně a kapacitně dostatečně kvalifikované zázemí.¹¹³

Zákoník práce v § 321 stanovuje, že odborové organizace dbají o dodržování nejen zákoníku práce, ale i zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o BOZP či ostatních pracovněprávních předpisů. Až do přijetí nálezu Ústavního soudu (Pl. ÚS 83/06, publikovaný pod č. 116/2008 Sb.) bylo toto ustanovení širšího rozsahu, kdy odborové organizace byly oprávněny vykonávat kontrolu nad dodržováním všech pracovněprávních předpisů, včetně závazků z kolektivních smluv a zaměstnavateli byli uloženy povinnosti s realizací těchto práv.¹¹⁴ Ústavní soud však zrušil toto právo kontroly z důvodu, že je tímto právem porušena jednak vyváženost vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a též i smluvní volnost stran. Z odůvodnění dále vyplývá, že Ústavní soud považuje kontrolu za činnost státu a neshledává tak žádný důvod k přenesení výkonu tohoto práva na odborové organizace.¹¹⁵

Odborovým organizacím přísluší tedy **právo kontroly** pouze v oblasti BOZP, kdy je zaměstnavatelovou povinností umožnit výkon této kontroly a zároveň ji umožnit kontrolu toho, jak je plněna zaměstnavatelova povinnost v oblasti BOZP, dále i umožnit provádět pravidelnou kontrolu pracoviště včetně hospodaření s osobními ochrannými pracovními prostředky, dále prověřit, jak jsou zaměstnavatelem řádně vyšetřovány pracovní úrazy. Tyto, výkonem kontroly vzniklé, náklady jsou hrazeny státem na základě dohody s odborovou organizací.¹¹⁶

Netýkají-li se věci vztahů mezi podnikateli vyplývající z podnikatelské činnosti, je oprávněna odborová organizace dle OSŘ zastupovat svého člena v řízení.¹¹⁷

¹¹³ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 469.

¹¹⁴ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 973.

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 407.

¹¹⁶ Tamtéž.

¹¹⁷ § 26 odst. 1 OSŘ, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

2.5 Organizační uskupení odborových organizací

Odborové organizace mohou vznikat v různých uskupeních, předpokladem pro všechny je, že je zapotřebí mít alespoň 3 členy v pracovním poměru u zaměstnavatele, kdy za členství, jež je dobrovolné, je obvykle vybírán členský příspěvek. Prvním typem jsou tzv. **podnikové odborové organizace**, kdy platí, že odborová organizace působí jen u jednoho zaměstnavatele, nicméně u zaměstnavatele může působit i více odborových organizací (tzv. pluralita odborů blíže viz podkapitola 2.3.1). Druhým typem a v praxi časté jsou **odborové svazy**, v nichž jsou seskupeny jednak zaměstnanci daného průmyslového odvětví či profese, např. Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, Odborový svaz KOVO aj. U zaměstnavatelů působí tyto svazy prostřednictvím tzv. základních organizací, nicméně opět není vyloučena pluralita, a to v tom smyslu, že je možné souběžné působení např. 1 základní organizace odvětvového odborového svazu a 2 podnikových odborových organizací. Úlohou odborových svazů je zejména poskytování poradenství základním odborovým organizacím. Odborové svazy disponují pravomocí uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně.¹¹⁸ Třetím typem je možnost spojení odborových svazů i podnikových odborových organizací do **konfederací** (odborových centrál). Největší konfederací je Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“), již je věnována samostatná podkapitola níže. Druhou významnou odborovou centrálou je Asociace samostatných Odborů České republiky (dále jen „ASO“).¹¹⁹ ASO vznikla v roce 1995 a spolu s ČMKOS zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody. Jejími členy jsou např. Odborové sdružení železničářů, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců aj. Mezi hlavní pole působnosti ASO patří zejména zaměření na sociální politiku, politiku zaměstnanosti, dále účast v legislativním procesu a kolektivní vyjednávání jak z pozice metodické pomoci odborovým organizacím, tak i přímé účasti v nich.¹²⁰

¹¹⁸ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 133-134.

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 387.

¹²⁰ Cíle a poslání | Asociace samostatných odborů. In: *Asociace samostatných odborů* [online]. © 1995 - 2019 ASO [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>.

2.5.1 Českomoravská konfederace odborových svazů

ČMKOS je největší odborovou centrálou na území České republiky. V současnosti sdružuje 30 odborových svazů mezi něž patří např. Aliance drážního provozu (nejnovější člen), OS dopravy, OS KOVO, OS hasičů, OS zaměstnanců letectví, Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu, OS pracovníků kultury a ochrany přírody aj.¹²¹

Účelem zřízení ČMKOS je zejména zaměření na vytváření kvalitních mzdových, pracovních a životních podmínek zaměstnanců a ochrany jejich práv.¹²² V roce 2015 zahájila ČMKOS kampaň „Konec levné práce“, která má za cíl vyrovnat nízkou cenu práce v České republice a vyzvednout ji na roveň vyspělých států. Poslední manifestační mítink, který se koná každoročně, se konal 11. září 2018, na němž byly zveřejněny nové požadavky, mezi nimiž předseda Josef Středula vyhlásil doporučení vyjednávat růst mezd v kolektivních smlouvách o 7 až 9 % dle možnosti firem. Středula dále uvedl i další faktory, které negativně ovlivňují pracovní podmínky, mezi něž se řadí dlouhá pracovní doba, nejednotná délka dovolené a nárůst nemoci z povolání. ČMKOS tedy na základě toho požaduje zkrácení pracovní doby o půl hodiny denně (tedy na 37,5 hodiny týdně) bez ztráty výdělku, omezit rizikové faktory a dále do zákoníku práce ustanovit 5 týdnů dovolené.¹²³

Její role je nejen být oporou sdruženým odborovým svazům a odborovým organizacím, ale je i součástí tzv. **tripartity**, tedy jednání probíhající mezi vládou, odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů. ČMKOS je i členem Evropské odborové konfederace (ETUC) i Mezinárodní odborové konfederace (ITUC).¹²⁴

¹²¹ Adresář | Českomoravská konfederace odborových svazů. In: *ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ* [online]. ©ČMKOS 2019 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/adresar>.

¹²² Českomoravská konfederace odborových svazů. In: *ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ* [online]. © ČMKOS 2019 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs>.

¹²³ KAŠPAROVÁ, Jana. Na mítinku Konec levné práce odbory zveřejnily nové požadavky: Zvýšení mezd až o 9 procent, kratší pracovní doba, pět týdnů dovolené. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXVIII (10/2018), 10-11. ISSN 1802-906X. s. 10-11.

¹²⁴ ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. s. 134.

2.6 Zánik odborových organizací

S ohledem na závaznost Úmluv MOP je i v případě zániku odborových organizací tato oblast zákoně limitována, což vyplývá i z ustanovení § 3025 občanského zákoníku. Z ustanovení § 3025 odstavce 1 občanského zákoníku plyne, že s ohledem na mezinárodní smlouvy, jenž mají před zákonnou úpravou aplikační přednost, lze na odborové organizace použít přiměřená ustanovení o právnických osobách a spolcích.

V této oblasti má význam zejména **Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat** z roku 1948, jenž stanovuje právo odborovým organizacím vypracovávat své stanovy, provádět svobodnou volbu svých zástupců, organizovat svou činnost a definovat si svůj program, kdy je veřejným orgánům zakázáno zasahovat do tohoto práva či zabránění jeho zákonnému vykonávání. Též je zde upraveno právo ustavit bez předchozího schválení organizace a stát se jeho členem, avšak za předpokladu podřízení se stanovám této organizace.¹²⁵

Postup při zániku odborových organizací může být upraven ve stanovách. Může se jednak tedy např. o dobrovolné rozhodnutí o zrušení odborové organizace bez právního nástupce či s právním nástupcem (např. fúze sloučením). V § 168 odst. 2 občanského zákoníku je uvedeno, že příslušný orgán právnické osoby rozhoduje o jejím dobrovolném zrušení. V rámci právní úpravy spolku je tímto příslušným orgánem dle § 247 občanského zákoníku nejvyšší orgán spolku, jímž je členská schůze, nicméně stanovy to mohou určit jinak.

V Úmluvě MOP č. 87 je dále upraveno, že nelze organizace pracovníku zrušit či pozastavit jejich činnost administrativní cestou.¹²⁶ S ohledem na tuto skutečnost pak platí, že v případě odborových organizací nelze uplatnit ustanovení § 286 občanského zákoníku o fúzi spolku.

V případě samotného zániku pak platí, odlišně od ostatních právnických osob, že odborové organizace zanikají dnem, jež následuje po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci (tj. rejstříkový soud) oznámení o jejich zániku, což vyplývá i z čl. 2 Úmluvy MOP č. 87 zmíněného výše.¹²⁷

¹²⁵ Čl. 2 a čl. 3 Úmluvy, Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat.

¹²⁶ Čl. 4 Úmluvy, Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat.

¹²⁷ § 3025 odst. 2 občanského zákoníku, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

3 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je proces probíhající mezi zástupci subjektů pracovního poměru (či v obecné rovině mezi sociálními partnery), který směřuje k nalezení vzájemné dohody. Účelem kolektivního vyjednávání je sjednání a prosazování dohodnutých pravidel, jež zahrnují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu. Kolektivní vyjednávání probíhá v různých formách, jehož hlavním cílem je sjednání kolektivních smluv.¹²⁸

Pojem kolektivní vyjednávání je v případě anglosaských zemí definován skrze samotný proces a účastníky, avšak ne jako cíl či výsledek jednání. Na evropském kontinentu je pojetí pojmu kolektivní vyjednávání odlišné, spíše se užívá označení kolektivní smlouva – jedná se o definici dle výsledku.¹²⁹

První kolektivní smlouvy byly uzavřeny v Anglii v 19. století, ve Francii a Německu pak v 2. polovině 19. století. Na území Rakouska-Uherska na základě uznání koaliční svobody, v souvislosti s vydáním ústavy roku 1867, byla umožněna tvorba a rozvoj odborových organizací či zástupců zájmů zaměstnavatelů, kdy jsou tak vytvářeny s ohledem na jejich dobrovolnost k uplatnění a hájení jejich společných zájmů. Na našem území se kolektivní smlouvy začaly využívat zejména v letech 1918–1938. Kolektivní smlouvy uzavřené mezi odborovými organizacemi a podnikateli (či jejich zástupci) zahrnovaly jednak úpravu mzdových a pracovních podmínek. Ve smlouvách byly upraveny takové podmínky, které nebyly zákonně upraveny, popř. v nich byly podmínky lepší než zaručené zákonem. Až do vydání vládního nařízení č. 141/1937 Sb. se kolektivní smlouvy vztahovaly a byly závazné pouze na určité skupiny zaměstnanců (např. dělníky v určených průmyslových podnicích, zubní techniky, domovníky aj). Ohledně závaznosti těchto smluv bylo stanoveno, že samotné individuální pracovní smlouvy nemohly obsahovat horší pracovní či mzdové podmínky než ty dané kolektivní smlouvou, nicméně výhodnější podmínky byly dovoleny.¹³⁰

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 408.

¹²⁹ DANDOVÁ, Eva. Co vše obnáší kolektivní vyjednávání a jak správně uzavřít kolektivní smlouvu. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXIX (01/2019), XXI-XXIV. ISSN 1802-906X. s. XXI.

¹³⁰ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 2 – 3.

V současné době řadíme mezi hlavní prameny úpravy kolektivního vyjednávání z pohledu mezinárodního Úmluvy MOP, zejména pak **Úmluvu MOP č. 154** o podpoře kolektivního vyjednávání a **Úmluvu MOP č. 98** o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, která tvoří základ kolektivního práva u nás (o Úmluvách MOP bylo již blíže pojednáno v podkapitole 2.2.1). V Úmluvě MOP č. 154 je zahrnuta i definice kolektivního vyjednávání, kdy se jedná o jednání mezi zaměstnavateli (popř. skupinou zaměstnavatelů či jednou nebo více organizacemi) a jedné či více organizací zaměstnanců. Cílem takového jednání je jednak stanovit zaměstnancům pracovní podmínky, upravit vztahy mezi nimi a zaměstnavateli a v poslední řadě uspořádat vztahy mezi zaměstnavateli (či jejich organizacemi) a jednou či více organizací pracovníků. Nicméně Úmluva v dalším článku ukládá národnímu právu či praxi možnost stanovit, zda a v jaké míře se bude vztahovat tato definice i na další zástupce zaměstnanců (jsou-li uznáni dle čl. 3 písm. b) úmluvy o zástupcích pracovníků), než jsou zástupci odborů.¹³¹

Mezi základní vnitrostátní prameny kolektivního vyjednávání řadíme **zákoník práce** a to v § 22–29 jakožto hmotněprávní předpis a **zákon o kolektivním vyjednávání** (dále jen „ZKV“) jakožto procesněprávní předpis. ZKV je procesním předpisem, upravující jednak proces kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivních smluv, dále pak řešení kolektivních sporů (stávky a výluky). Na užití ZKV při uzavírání smluv a řešení sporů odkazuje i přímo zákoník práce v § 23 odst. 4. Ani zákoník práce ani ZKV nedefinuje pojmy kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva jakožto pojmy, ale naopak jsou definovány z pohledu obsahu a cílů. V úvodním ustanovení je vymezena působnost ZKV, kdy tento zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, příp. s účastí státu, kdy hlavním záměrem tohoto jednání je uzavřít kolektivní smlouvu.¹³² Jiné způsoby kolektivního vyjednávání jsou mimoprávního charakteru a jako takové na ně nelze uplatnit procesní pravidla ze ZKV či hmotněprávní ustanovení zákoníku práce či jiných pracovněprávních předpisů.¹³³ ZKV umožňuje při kolektivním vyjednávání i účast státních orgánů, nicméně nelze zaměňovat kolektivní vyjednávání s principem tripartity.

¹³¹ Čl. 2 a čl. 3 odst. 1 Úmluvy, Úmluva MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.

¹³² § 1 ZKV, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹³³ DANDOVIÁ, Eva. Co vše obnáší kolektivní vyjednávání a jak správně uzavřít kolektivní smlouvu. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXIX (01/2019), XXI-XXIV. ISSN 1802-906X. s. XXII.

V případě principu tripartity se jedná o způsob komunikace mezi odborovými orgány, zaměstnavateli a státem. Tento tripartitní orgán se nazývá Rada hospodářské a sociální dohody. Naproti tomu v případě kolektivního vyjednávání probíhá mezi dvěma subjekty (odborovou organizací a zaměstnavatelem či zástupci zaměstnavatelů), jež jsou stranami kolektivní smlouvy. Ministerstvu práce a sociálních věcí bylo uloženo § 15 ZKV vypracovat prováděcí předpisy pro řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem, pro způsob jejich výběru a jmenování a též i otázku úhrady nákladů za jejich činnost. Těmito prováděcími předpisy jsou **vyhláška** ministerstva práce a sociálních věcí České republiky **č. 16/1991 Sb.**, o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně (dále jen „vyhláška MPSV“) a **vyhláška** ministerstva financí České republiky **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 (dále jen „vyhláška MF“).¹³⁴

V oblasti kolektivního vyjednávání má význam i Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (dále jen „AKV“), což je odborná organizace sdružující skoro 100 členů, kterými jsou členové jak individuální (tj. odborníci, avšak nejen právníci) ale i kolektivní (zaměstnavatelé a odborové organizace). Hlavní pole působnosti AKV je zejména v oblasti vzdělávání a pořádání odborných konferencí, účastní se tvorby právních předpisů v oblasti pracovního práva i oborů souvisejících a má Kolegium expertů, které se zabývá řešením interpretací právních předpisů v případě kdy lze vyložit výklad vícero způsobem. Výstupy Kolegia expertů jsou označovány jako stanoviska (jsou publikována i v časopisu *Práce a mzda*), která sice nejsou závazná, avšak vznikla po kolektivní diskuzi, jelikož Kolegium expertů sestává z více jak 40 členů, které tvoří odborníci z teorie i praxe. Některá stanoviska budou užita i v této kapitole.¹³⁵

¹³⁴ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 3, s. 32.

¹³⁵ BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3. s. 13.

3.1 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvu je možné formulovat jako dvoustranné právní jednání s povahou normativního aktu, jež vznikla na základě kolektivního vyjednávání mezi smluvními stranami. Kolektivní smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran a zároveň upravuje vztahy nejen kolektivní, ale i individuální. Dále platí, že se kolektivní smlouvou vytváří práva i jmenovitě neurčené sféře zaměstnanců, kdy se jedná v tomto případě o normy lokálního charakteru (tj. odvětvové či podnikové). Těžištěm právní úpravy kolektivních smluv je § 22 až 29 zákoníku práce, nicméně i jiná ustanovení zákoníku práce na ní odkazují. Kolektivní smlouva je smluvním typem, u kterého není vymezen jak její závazný obsah, tak i povinnost ji uzavřít, avšak nepovoluje smluvní volnost samotných účastníků této smlouvy.¹³⁶ Dále též platí, že nelze nahradit kolektivní smlouvu smlouvou jinou a nelze se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.¹³⁷

Zákoník práce v § 22 stanovuje, že za zaměstnance je oprávněna uzavřít kolektivní smlouvu jen odborová organizace. **Smluvními stranami** kolektivní smlouvy jsou tedy zaměstnavatel (popř. organizace zaměstnavatelů) a odborová organizace (popř. více odborových organizací), jež u zaměstnavatele působí.¹³⁸ Dle § 24 odst. 1 platí, že uzavíraná kolektivní smlouva se vztahuje nejen za zaměstnance, kteří jsou členy příslušných odborových organizací, ale též i zaměstnance, kteří jejími členy nejsou. Zaměstnanci, kteří nejsou členy, se nemohou vzdát práv vyjednaných v kolektivní smlouvě. Jednak v kolektivní smlouvě jsou ustanoveny práva a pracovní podmínky, které jsou výhodnější než ty dané právním předpisem (pouze u § 116 a § 118 zákoníku práce je připuštěna možnost snížení či jiného způsobu určení, nicméně to lze řešit i individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) a za druhé je i sám zaměstnavatel vázán zásadou o rovném zacházení se všemi zaměstnanci, jde-li o pracovní podmínky a odměňování.¹³⁹ Dále je třeba doplnit, že smluvní strany musí mít jednak způsobilost v právním vztahu nabývat práva a povinnosti založených kolektivní

¹³⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2013, **61** (10/2013), 17 - 25. ISSN 0032-6208. s. 17, 20.

¹³⁷ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 201.

¹³⁸ Tamtéž, s. 200.

¹³⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2013, **61** (10/2013), 17 - 25. ISSN 0032-6208. s. 20 – 21.

smlouvou (tj. právní osobnost), ale musí být i způsobilý právně jednat (tj. svéprávnost). Shrňme-li výše uvedené, je zapotřebí rozlišit smluvní strany a subjekty právních vztahů, jež vyplývají z kolektivní smlouvy (tj. nositelé práv a povinností), jimiž jsou ze strany odborových organizací zaměstnanci (ať už jsou jejich členové či nikoliv), a podobně to platí i na straně zaměstnavatele, a to zvláště u kolektivních smluv vyššího stupně jež se vztahují na vícero zaměstnavatelů. Ten, kdo je oprávněn ze strany odborové organizace jednat, je určeno v § 286 odst. 2 a 3 zákoníku práce, kdy se jedná o stanovami určený orgán, jež má oprávnění jednat za odborovou organizaci a kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Orgán, který je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu je např. výbor základní odborové organizace či výkonný výbor odborového svazu u kolektivní smlouvy vyššího stupně.¹⁴⁰ Zde je zapotřebí mít na paměti, že je zaprvé nutné být ustaven do této funkce v souladu se stanovami (zpravidla to je volbou) a zároveň mít i prověřené, že se jedná o platné ustavení v době, kdy byla uzavřena kolektivní smlouva.¹⁴¹ V zákoně není určeno, kdo je oprávněn jednat za stranu zaměstnavatele, zda jím je osoba právnická či fyzická. Bude-li zaměstnavatel právnickou osobou, bude tato pravomoc jednat za něj patřit zejména statutárnímu orgánu, v případě zaměstnavatele, který je fyzickou osobou tato působnost jednat bude určena buď jemu samotnému či pověřením jiné osoby. U organizace zaměstnavatelů tak ze stanov či vnitřního předpisu musí vyplývat dané oprávnění uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně. V případě jednání za smluvní stranu tedy platí, že vymezení oprávněných osob vyplývá ze statutárních či organizačních norem, nestanovují-li právní předpisy jinak. Závěrem lze doplnit, že není vyloučena zákonem možnost zastoupení smluvních stran během kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv prostřednictvím právnických či fyzických osob dle písemné dohody o plné moci, kdy se tato situace bude řídit dle institutu zastoupení, upraveného v § 436 – 449 občanského zákoníku.¹⁴²

Kolektivní smlouvy rozlišuje zákoník práce v § 23 odst. 3 na dva typy, a to **podnikové kolektivní smlouvy** a **kolektivní smlouvy vyššího stupně** (dále jen „KSVS“).

¹⁴⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 418 - 419.

¹⁴¹ DANDOVÁ, Eva. Co vše obnáší kolektivní vyjednávání a jak správně uzavřít kolektivní smlouvu. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXIX (01/2019), XXI-XXIV. ISSN 1802-906X. s. XXII.

¹⁴² BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 419 - 420.

U **KSVS** jsou smluvními stranami organizace zaměstnavatelů (či více organizací zaměstnavatelů) a odborová organizace (či více odborových organizací). Odborové organizace jsou většinou seskupeny do tzv. odborových svazů a u zaměstnavatelských organizací se jedná o svazy či asociace. KSVS mohou být rozšířené nebo nerozšířené. U **nerozšířené KSVS** platí, že je závazná jednak pro smluvní strany, ale též i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která KSVS za ně uzavřela a též pro odborové organizace, za které KSVS uzavřela odborová organizace. Dále platí závaznost této KSVS i na zaměstnavatele, kteří vystoupili z organizace zaměstnavatelů v době, kdy byla KSVS účinná. Nastávají situace, kdy si zaměstnavatel neuvědomí, že se vstupem do zaměstnavatelského svazu se na něj vztahuje povinnost závaznosti KSVS, kterou za ni uzavřela organizace zaměstnavatelů. V souladu s § 9 ZKV ale platí, že se KSVS odevzdávají MPSV ČR k uložení a následně je oznámeno ve Sbírce zákonů ČR. Všechny uzavřené KSVS jsou následně publikovány na webových stránkách MPSV. I případě, že by zaměstnavatel se dozvěděl o své závaznosti z KSVS a chtěl zrušit své členství v organizaci zaměstnavatelů, tak není možné, aby se zrušením členství zbavil závaznosti z KSVS, protože jak výše bylo uvedeno, v době účinnosti KSVS se vztahuje i na ty zaměstnavatele, kteří zrušili svá členství a představuje to tak jistou právní ochranu pro zaměstnance.¹⁴³ Druhou možností jsou tzv. **rozšířené KSVS**, kdy dle § 7 a § 7a ZKV jsou smluvní strany oprávněny společně navrhnout, aby ve Sbírce zákonů ČR bylo vyhlášeno sdělení MPSV, jež by deklarovalo závaznost i na další zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE (nahrazuje Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností, nicméně ZKV na tuto starší klasifikaci odkazuje, avšak v praxi je použita ve sdělení MPSV klasifikace CZ-NACE). Ustanovení § 279 odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost o své převažující činnosti informovat zaměstnance i odborovou organizaci. Na základě splnění zákonných podmínek v § 7 ZKV, je dle § 7a ZKV vydáno MPSV sdělení, o rozšířené závaznosti KSVS, jež je závazná od prvního dne měsíce, který následuje po vyhlášení sdělení pro všechny zaměstnance s převažující činností v daném oboru. V § 7a ZKV je dále doplněn i výčet zákonných výjimek, dle nichž nelze KSVS uplatnit u zaměstnavatele, a to v případě byl-li na zaměstnavatele prohlášen konkurs, dále v případě, kdy počet zaměstnanců

¹⁴³ ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel. Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2013, **61** (10/2013), 26-30. ISSN 0032-6208. s. 26.

(fyzických osob) se zdravotním postižením je vyšší než 50 %, též v případě, zaměstnává-li méně než 20 zaměstnanců a v posledním případě nelze uplatnit KSVS, pokud již je pro zaměstnavatele závazná jiná KSVS.¹⁴⁴

V případě **podnikových kolektivních smluv** platí, že se jedná o smlouvy, které jsou dle § 23 odst. 3 písm. a) zákoníku práce uzavřeny mezi smluvními stranami, jimiž jsou odborová organizace (popř. více odborových organizací) působící u zaměstnavatele a zaměstnavatel (popř. více zaměstnavatelů). Závaznost kolektivní smlouvou se vztahuje jednak na smluvní strany a dále i na zaměstnance, za které kolektivní smlouvu uzavírá odborová organizace příp. odborové organizace.¹⁴⁵ Zde platí, že podnikové kolektivní smlouvy se nemusí být celopodniková, ale může se vztahovat pouze na jednotlivé organizační jednotky např. odštěpné závody. Platí zde, že závodní kolektivní smlouva je rovnocenná té podnikové. Další možností je uzavření i tzv. skupinové kolektivní smlouvy, a to pro případy jsou-li zaměstnavatelské subjekty uspořádány do vlastnický propojených koncernů. V porovnání vzájemného vztahu mezi podnikovou kolektivní smlouvou a KSVS platí i z ustanovení zákoníku práce (§ 27 odst. 1), že v případě, kdy by podniková kolektivní smlouvy měla stanoveny právní nároky zaměstnanců méně výhodněji, než je tomu v případě KSVS, tak by se k takovým ujednáním nepřihlíželo a zaměstnavatel by byl povinen se řídit KSVS.¹⁴⁶

Co se týče **obsahu** kolektivní smlouvy, tak je třeba uvést, že zákoníkem práce není stanoven povinný obsah, je vymezen jen rámcově. V rámci smluvní volnosti, s ohledem na plynoucí zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, si její smluvní strany mohou stanovit její daný obsah, kdy obvykle obsahuje účastníky smlouvy, předmět kolektivní smlouvy, úpravu práv a povinností smluvních a práva zaměstnanců (např. úprava pracovní doby, dovolené, překážek v práci, odstupného, mzdová práva, oblast péče o zaměstnance, tj. tvorba sociálního fondu a jeho užití a dále i např. stravování) nebo úprava v oblasti BOZP.¹⁴⁷ V § 23 odst. 1 zákoníku práce je stanoveno, že v rámci kolektivní smlouvy si mohou smluvní strany upravit jednak svá

¹⁴⁴ ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel. Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2013, **61** (10/2013), 26-30. ISSN 0032-6208. s. 27 - 28.

¹⁴⁵ § 25 odst. 1 a odst. 2 písm.b) zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 417 – 418, s. 425.

¹⁴⁷ DANDOVÁ, Eva. Několik poznámek ke kolektivnímu vyjednávání. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., **XXIX** (03/2019), XXI-XXIV. ISSN 1802-906X. s. XXI - XXII.

práva a povinnosti a dále upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Dále je v rámci tohoto ustanovení doplněno, že nelze sjednat v kolektivní smlouvě povinnosti zaměstnancům a ani sjednat práva, jež by byla zkrácená oproti právům garantovaných zákoníkem práce. V takovém případě by se k takovému ujednání nepřihlíželo. V rámci úpravy obsahu kolektivních smluv je důležité též mít na zřeteli, že zákoník práce výslovně nerozlišuje mezi zaměstnavateli provozující podnikatelskou činnost a těmi, kteří ji neprovozují. Podstatný rozdíl spočívá v nemožnosti jednat a upravit v obsahu kolektivních smluv otázku platu, u mezd to však přípustné je.¹⁴⁸ Obsah kolektivních smluv je možné rozdělit na část normativní a obligacní. **Normativní** část kolektivní smlouvy obsahuje ustanovení, jež má povahu pramene práva ve vztahu k jednotlivým zaměstnancovým nárokům. Jde o obecná ustanovení určené blíže neurčenému okruhu jednotlivců, tedy zaměstnanců. Z § 25 odst. 4 vyplývá, že tato práva jednotlivých zaměstnanců jsou uplatňována a uspokojena jako je to v případě ostatních práv zaměstnanců z pracovního poměru či dohod konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanci tak musí podat žalobu k soudu, není možné normativní část řešit v souladu se ZKV, jelikož se nejedná o kolektivní spory. Naproti tomu **obligacní** část kolektivní smlouvy obsahuje jen vzájemná práva a povinnosti smluvních stran, nikoli práva jednotlivých zaměstnanců. V tomto případě se bude jednat (pokud nastanou) o kolektivní spory, jež budou řízení skrze zprostředkovatele či rozhodce.¹⁴⁹ Kolegiem expertů působících v rámci AKV bylo vydáno i stanovisko dne 7. 11. 2014, podpořené i rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne ze dne 16. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 223/2004, že být zavázán kolektivní smlouvou se vztahuje jen na smluvní vztahy (dotaz ke Kolegiu byl míněn na její obligacní část), a v případě, že by v průběhu její účinnosti vznikla nová odborová organizace, není povinností zaměstnavatele plnit sjednané povinnosti také vůči této nové odborové organizaci.¹⁵⁰

¹⁴⁸ DANDOVÁ, Eva. Několik poznámek ke kolektivnímu vyjednávání. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXIX (03/2019), XXI-XXIV. ISSN 1802-906X. s. XXI - XXII.

¹⁴⁹ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 16–17.

¹⁵⁰ BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3. s. 163.

Zákoník práce vyžaduje, aby kolektivní smlouva byla uzavřena jednak v **písemné** podobě a aby byla na téže listině podepsána smluvními stranami, pokud se tak nestane, k takové smlouvě se nepřihlíží. Je-li v kolektivní smlouvě sjednáno smluvními stranami právo na odstoupení od kolektivní smlouvy, tak se k takovému ujednání nepřihlíží.¹⁵¹ Dle § 8 odst. 5 ZKV je možné si v kolektivní smlouvě stanovit i možnost změny kolektivní smlouvy a stanovit si i její rozsah, kdy platí stejný proces jako v případě uzavírání kolektivních smluv.¹⁵²

Dle § 26 odst. 1 zákoníku práce může být kolektivní smlouva uzavřená na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Písemné vypovězení kolektivní smlouvy je možné nejdříve po uplynutí 6 měsíců od počátku její účinnosti a dále platí, že výpovědní doba musí být dlouhá nejméně 6 měsíců, která počíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi.¹⁵³ Kolektivní smlouva je účinná prvním dnem toho období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období, není-li doba účinnosti některých práv či povinností sjednána jinak. Zanikne-li odborová organizace, pak účinnost kolektivní smlouvy skončí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.¹⁵⁴

3.2 Průběh kolektivního vyjednávání

Zákoník práce odkazuje na ZKV ohledně postupu při uzavírání kolektivní smlouvy (§ 23 odst. 4 zákoníku práce). Kolektivní vyjednávání tedy dle § 8 odst. 1 ZKV počíná dnem, v němž předloží jedna ze smluvních stran písemný návrh na uzavření kolektivní smlouvy druhé smluvní straně. Dle § 8 odst. 2 ZKV pak smluvní strana musí bez zbytečného odkladu, avšak nejpozději do 7 pracovních dnů písemně odpovědět na návrh a sdělit stanoviska k neakceptovatelným návrhům, nesjedná-li se doba jiná. S ohledem na možné budoucí spory ohledně uzavření kolektivní smlouvy je vhodné si zajistit prokazatelné podklady ohledně toho, že byl návrh podán a to např.

¹⁵¹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 200 - 201.

¹⁵² TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 21.

¹⁵³ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 200.

¹⁵⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 426.

prostřednictvím doručení na dodejku, příp. si nechat osobně potvrdit převzetí od odpovědného pracovníka. Kromě podpisu je v návrhu důležité uvést i datum, jelikož od něj plyne již výše zmíněná sedmidenní lhůta na písemnou reakci druhé strany. Nastane-li případ, kdy si strany budou chtít tuto lhůtu prodloužit, pak je zapotřebí souhlasu druhé strany. Smluvní strany jsou též dle § 8 odst. 3 ZKV zavázány povinností vzájemného jednání a poskytování si součinnosti za předpokladu, že se nebude tak jednat o rozpor s jejich oprávněnými zájmy. Nastávají však případy, kdy tato součinnost není smluvními stranami (a to zejména ze strany zaměstnavatele) dodržována a je tedy mít v případech rozdílných stanovisek či neochoty danou smlouvu uzavřít zajištěné prokazatelné podklady – ať už z výše uvedeného doručení návrhu, tak i z výměny různých dokladů či je dobré mít i podepsaný písemný zápis jednání s příslušnými zástupci stran. Má-li smluvní strana takto doložitelné podklad, je oprávněna 61. den po předložení písemného návrhu požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o ustanovení zprostředkovatele v souladu s § 11 odst. 2 ZKV (k řízení před zprostředkovatelem blíže viz podkapitola 3.2.2.1).¹⁵⁵

Je třeba zmínit, že pokud by nastala situace, kdy by u zaměstnavatele působilo **více odborových organizací**, tak v § 24 odst. 2 zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi těmito organizacemi. Není-li mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem dohodnuto jinak, pak platí, že pro všechny zaměstnance jednají a vystupují s právními důsledky tyto odborové organizace ve společné a vzájemné shodě. Původně toto ustanovení v zákoníku práce bylo doplněno o další větu, a to tou, že kdyby nedošlo ke shodě, tak by byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací (či více odborovými organizacemi) mající u něj největší členské zastoupení. Tato věta byla **Ústavním soudem**¹⁵⁶ zrušena,¹⁵⁷ jelikož bylo namítáno, že se jedná jednak o rozpor s čl. 27 odst. 2 LZPS (zvýhodňování jiných odborových organizací v podniku či v odvětví) a ustanovením čl. 3 odst. 2 Úmluvy MOP č. 87. Ústavní soud uvedl v odůvodnění, že z principu svobody odborového sdružování, platí, že odborové organizace jsou si rovny a není tak možné zvýhodňovat je před jinými odborovými

¹⁵⁵ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 21 – 22.

¹⁵⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.).

¹⁵⁷ PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0. s. 63 -64.

organizacemi a to platí jak z počtu jejích členů, tak i z pohledu sdružených zaměstnanců, což je vyzdvihnuto i v ustanovení § 286 odst. 1 zákoníku práce dle něhož je zaměstnavatelovou povinností plnit povinnosti vůči všem u něj působícím odborovým organizacím, nedohodne-li se jinak. Ústavní soud tedy výše vymezené námitky navrhovatelů vyhověl, kdy doplnil, že mimo princip majorizace je kombinací více. Dále doplnil i porušení čl. 1 odst. 2 Ústavy České republiky ve znění ústavního zákona č. 395/2001 Sb.¹⁵⁸

K otázce působení více odborových organizací se vyjádřili i někteří předsedové odborových svazů. **Předseda odborového svazu dopravy** Luboš Pomajbík uvedl, že i s ohledem, na respektování nálezu Ústavního soudu, který zrušil ustanovení § 24 zákoníku práce, s touto úpravou není ztotožněn. Uvedl, že v rámci svazu obratem podali návrh, aby v případech, kdy dojde k nedohodě odborových organizací, hlasovali zaměstnanci o návrhu kolektivní smlouvy, popř. o tom, kdo je bude zastupovat. Tuto skutečnost argumentoval zejména tím, že některé odborové organizace vznikají účelově, a to buď že jsou založeny pouze za účelem přístupu k sociálnímu fondu a dále též v případě kdy vznikají zaměstnavateli účelově zakládané odbory (tzv. žluťácké odbory), které záměrně blokují kolektivní vyjednávání. Dále doplnil, že v rámci Dopravního podniku hl. m. Prahy působí 23 odborových organizací, kdy 2 menší odborové organizace blokovaly dlouhodobě samotné řízení. Naopak **předseda Odborového sdružení železničářů** Martin Malý uvedl, že není nutné do současné úpravy zasahovat. Uvedl, že se musí umět odborové organizace dokázat dohodnout se všemi ostatními organizacemi – ostatně zde působí např. Správa železniční dopravní cesty s 9 odborovými organizacemi, České dráhy s 10 odborovými organizacemi a ČD Cargo s 9 odborovými organizacemi. Na straně jedné uvedl, že majoritním odborovým organizacím se tato situace zdá nespravedlivá a nelogická, na straně druhé doplnil, že tato situace přinutí vyjednávače k vzájemnému respektu a získání všestranně vyvážené dohody. V případě, že by došlo k posílení principu většiny, shledává možné riziko jednak v tom, že by některé majoritní odborové organizace mohly díky své převaze ignorovat ty menší, což by mělo za následek narušení vzájemných vztahů mezi odborovými organizacemi.¹⁵⁹ **Předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví**

¹⁵⁸ Body 258, 264 a 266 odůvodnění Nálezu, Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.).

¹⁵⁹ KOLEV, Petr. Kolektivní vyjednávání často blokují účelově založené organizace. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXVIII (08/2018), 8. ISSN 1802-906X. s. 8.

a sociální péče Dagmar Žitníková taktéž potvrdila zkušenosti s působením více odborových organizací, kdy uvedla, že proces vyjednávání s více odborovými organizacemi může být složitější a náročnější, nicméně podotkla, že je to o přístupu těch samotných lidí. Naopak doplnila, že legislativa explicitně neřeší úpravu tzv. žluťáckých odborů, kdy její prokázání není lehké s ohledem na napojení na zaměstnavatele a navrhovala by tak její úpravu. **Předsedkyně Odborového svazu poštovních, telekomunikačních a novinových služeb** Jindřiška Budweiserová uvedla, že jediným východiskem je změna legislativy, aby byla uzákoněna podstatná většina odborových organizací, pro případ kdy nedojde ke shodě kolektivní smlouvu uzavřít. Dále uvedla, že např. u České pošty působí 9 odborových organizací, jejichž výsledek kolektivního vyjednávání se dotýká 30 000 zaměstnanců. Dále doplnila, že v rámci kolektivního vyjednávání je připomínáno, že je zapotřebí jednat ve prospěch všech zaměstnanců, nikoliv jen těch vybraných. Dále uvedla, že ač může dojít během procesu kolektivního vyjednávání k blokaci, je na místě nechat všechny odborové organizace prosadit jejich návrhy. Uzákonění podstatné většiny vnímá i s ohledem na situaci, kdy uvedla, že samotný proces vyjednávání není uzákoněn a pak je tu možné nebezpečí, že nebude kolektivní smlouvy uzavřena v důsledku toho, že někteří nechtějí či neumí vyjednat.¹⁶⁰

Shrneme-li výše uvedené, pak platí, že se změnou ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce většina předsedů Odborových organizací není ztotožněna zejména z důvodu ztížení kolektivního vyjednávání způsobeného zejména i účelově založenými odborovými organizacemi. S ohledem na mezinárodní smlouvy a principy stanovené LZPS není možné zasahovat do práv svobodného sdružování jednotlivých organizací a je zejména na samotných odborových organizacích, jak se k celé věci postaví. Prosazovat příp. neshodu mezi odborovými organizacemi není vhodné skrze majoritní princip, jelikož ten znevýhodňuje menší odborové organizace, jelikož nezaručuje, že majoritní odborová organizace bude brát ohled na ty menší. Ústavní soud¹⁶¹ rozhodl dle mého názoru správně, je totiž důležité, aby každá odborová organizace měla právo prosadit svůj názor, a dále je nutné, aby odborové organizace k sobě přistupovaly

¹⁶⁰ KOLEV, Petr. Kolektivní vyjednávání často blokují účelově založené organizace. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXVIII (08/2018), 8. ISSN 1802-906X. s. 8.

¹⁶¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.).

s respektem a byly ochotny přijmout kompromis, protože nelze vždy prosadit vše, o co se zasazují.

Dle § 25 odst. 3 zákoníku práce má zaměstnanec právo na předkládání podnětů smluvním stranám, a to jednak ke kolektivnímu vyjednávání, kolektivní smlouvě a též je oprávněn být informován o průběhu samotného vyjednávání. V praxi není tato skutečnost dodržována, avšak s ohledem na fakt, že se kolektivní smlouva bude dotýkat všech zaměstnanců, tak by bylo vhodné v kolektivní smlouvě upravit způsob předkládání námětu zaměstnanci, též stanovit i povinnost smluvním stranám se těmito podněty zabývat a v neposlední řadě stanovit si i způsob, jak budou o výsledku informováni, resp. o jednotlivých fázích kolektivního vyjednávání.¹⁶²

V kolektivní smlouvě může být dle § 8 odst. 5 ZKV smluvními stranami dohodnuta možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah, kdy v takovém případě se postupuje stejně, jako při uzavírání kolektivní smlouvy (lhůty, formální náležitosti apod).¹⁶³

Povinností smluvních stran je seznámit zaměstnance s jejím obsahem, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Kolektivní smlouva by měla být přístupná všem zaměstnancům zaměstnavatele, jehož povinností je toto zajistit.¹⁶⁴ Dále platí, že každý nový zaměstnanec musí být seznámen vedle vnitřních předpisů též s kolektivní smlouvou.¹⁶⁵

Smluvní strany jsou dále dle § 9 ZKV povinny uschovat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, jež se jich týkají, minimálně 5 let od ukončení jejich účinnosti. V případě KSVS platí navíc, že musí být tyto kolektivní smlouvy (i rozhodnutí rozhodce, jež se kolektivní smlouvy týkají) odevzdány k uložení u Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), které o toto uložení zažádá. Uložení je následně oznámeno ve Sbírce zákonů a bez odkladu následně zpřístupněno na webových stránkách MPSV. Pokud žadatel požádá MPSV o stejnopis a zaplatí stanovený poplatek, je povinností MPSV tento stejnopis poskytnout.¹⁶⁶ Ve vyhlášce MPSV je doplněno, že povinnost

¹⁶² ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2013, **61** (10/2013), 17 - 25. ISSN 0032-6208. s. 18 – 19.

¹⁶³ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 21 – 22.

¹⁶⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 426.

¹⁶⁵ § 37 odst. 5 zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁶ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 203.

odevzdat jak KSVS, tak i její případnou změnu je ze smluvní strany zaměstnavatele nutné učinit doručením a to do 14 dnů od jejího uzavření.¹⁶⁷ Za poskytnutí stejnopisu KSVS je stanoven ve vyhlášce ministerstva financí („dále jen MF“) poplatek ve výši 10 Kč za každou i započtou stranu.¹⁶⁸

Kolektivní smlouvy jsou účinné prvním dnem období, na něž byla tato smlouva sjednána a je ukončena uplynutím daného období, nicméně doba účinnosti některých závazků může být sjednána odchylně.¹⁶⁹

V rámci ČMKOS bylo za rok 2018 uzavřeno 3 770 podnikových kolektivních smluv, což odpovídá 31,5 % všech zaměstnanců v České republice (nejedná se o úplné pokrytí, jen v rámci ČMKOS). Kromě ujednání o nárůstu mezd v podnikových kolektivních smlouvách se řadily v těchto smlouvách mezi nejčastější příplatky nad rámec zákoníku práce příplatek za práci přesčas (84,6%), příplatek za práci ve svátek (76,2%), příplatek za noční práci (82,3%), příplatek za práci v sobotu a neděli (78,5%), příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (59 %) aj.¹⁷⁰

V rámci dostupných údajů z Českého statistického úřadu je v **Grafu č. 1** (viz níže) vidět vývoj průměrných hrubých mezd v letech 2009 až 2017 za předpokladu, kdy je uzavřená kolektivní smlouva a v případě kdy není. V případě uzavřené kolektivní smlouvy je průměrná hrubá mzda vyšší, kdy na tento stav má vliv několik faktorů. Prvním z nich je aktuální vývoj ekonomiky a nízká nezaměstnanost, kdy je nedostatek pracovních sil a je tak vyvíjen větší tlak na zaměstnavatele, aby mzdy navýšili. Dalším faktorem, který k tomuto mohl přispět, je politika ČMKOS („Konec levné práce“), která započala od roku 2015 a snaží se prosadit navýšení mezd. Třetím možným faktorem je i to, že se kolektivní smlouvy vztahují na všechny zaměstnance a tím se může zvýšit i průměrná mzda, na rozdíl od společností, u nichž nebyla kolektivní smlouva sjednána a kde sice jednotlivci mohou dosáhnout vyšších mezd než těch sjednaných v kolektivních smlouvách, ale není zde zaručeno, že to tak bude u všech.

¹⁶⁷ § 12 vyhlášky MPSV, vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

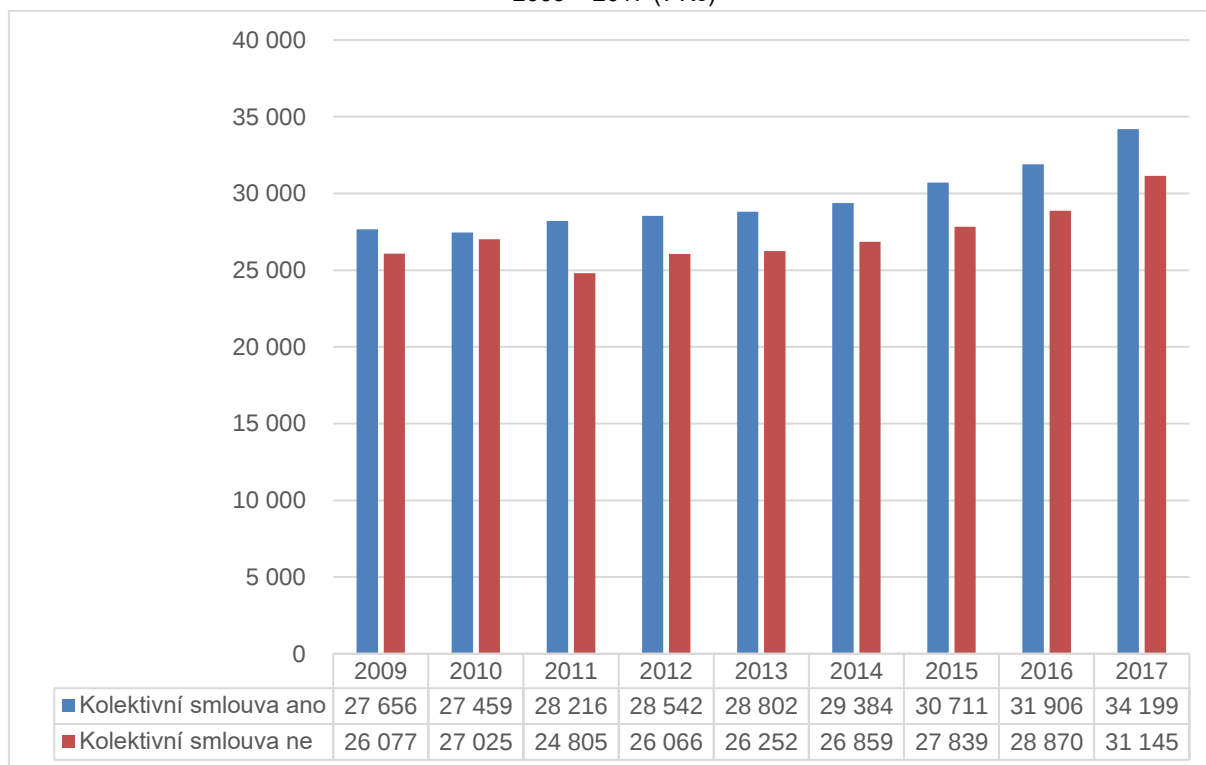
¹⁶⁸ § 3 vyhlášky MF, vyhláška ministerstva financí České republiky č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶⁹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 200.

¹⁷⁰ (red.). Co přineslo kolektivní vyjednávání zaměstnancům v roce 2018. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXVIII (12/2018), 12 - 13. ISSN 1802-906X. s. 13.

Ačkoliv se průměrná hrubá mzda zvyšuje, myslím si, že se ekonomika začne zpomalovat a nárůst mezd už nebude tak markantní a zaměstnavatelé již nebudou tolik ochotni navyšovat mzdy zaměstnancům a bude tak náročnější dohodnout se s odborovými organizacemi o příp. navyšování mezd.

Graf č. 1: Kolektivní smlouvy – vývoj průměrné hrubé mzdy zaměstnanců v letech 2009 – 2017 (v Kč)



Zdroj (vlastní zpracování): Struktura mezd zaměstnanců – 2017 | ČSÚ: A7 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví. In: *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>.

3.2.1 Kolektivní spory

Podobně jako v případě postupu při uzavírání smlouvy, tak i řešení sporů mezi smluvními stranami je řízeno ZKV (viz § 23 odst. 4 zákoníku práce). **Kolektivními spory** jsou tedy dle § 10 ZKV spory, které se týkají uzavření (popř. změny) kolektivní smlouvy anebo se týkají plnění těch závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých však nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.¹⁷¹ Kolegium expertů zřízených AKV ve svém stanovisku ze dne 23. 11. 2012 též uvedlo, že pouze v případě, kdy by v kolektivní smlouvě byla sjednána možnost změny kolektivní

¹⁷¹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 204.

smlouvy a jejího rozsahu vyplývající z § 8 odst. 5 ZKV, tak by bylo možné i na případný spor o uzavření dodatku užít stejné nástroje řešení jako v případě uzavírání kolektivní smlouvy samé.¹⁷²

Více jsou vykazovány zejména spory ohledně uzavírání kolektivních smluv než spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Různost názorů mezi stranami kolektivní smlouvy se nachází zejména v oblasti mezd, kdy odborové organizace se snaží získat co nejvíce výhod pro zaměstnance na straně jedné a na straně druhé je zaměstnavatel, který se snaží ze svého případného zisku vydat co nejméně na případná navýšení mezd. V případech, kdy se neshodnou, o kolik by navýšení mělo být, končí to jako kolektivní spor o uzavření smlouvy. Na straně druhé, případný počet sporů o plnění (lépe řečeno neplnění) závazků je nižší, a to i s ohledem na fakt, kdy zpravidla platí, že zaměstnavatelé, kteří kolektivní smlouvu uzavřou, dodržují závazky z ní plynoucí.¹⁷³

K řešení kolektivních sporů jsou upraveny ZKV speciální právní prostředky, jimiž jsou **řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem či stávka nebo výluka**. Jedná-li se o spor o uzavření, popř. změnu kolektivní smlouvy, je možné užít všechny způsoby řešení (nikoliv však všechny v rámci 1 sporu, konkrétní podmínky užití budou níže popsány) a co se týče sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, tak zde lze užít jen řízení před zprostředkovatelem a řízení před rozhodcem.¹⁷⁴

Práva jednotlivých zaměstnanců budou v souladu s § 25 odst. 4 zákoníku práce v případě sporu řešena soudem stejně jako tomu je v případě jiných práv vyplývajících z pracovního poměru či dohod konaných mimo pracovní poměr. Nebude se tedy jednat o kolektivní spor, ale o individuální pracovněprávní spor (§ 7 odst. 1 OSŘ). Příkladem individuálního sporu, který může být řešen u soudu, je např. situace, kdy nastoupí v průběhu roku do zaměstnání zaměstnanec, ve kterém působí odborová organizace a v tomtéž roce bylo v kolektivní smlouvě sjednáno zvýšení dovolené o 1 týden, avšak při čerpání dovolené bylo zaměstnanci sděleno, že se navýšení týká jen výměry dovolené za kalendářní rok a nárok byl tak zaměstnavatelem odepřen. V tomto případě

¹⁷² BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3. s. 200.

¹⁷³ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 24.

¹⁷⁴ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 204.

by měl mít zaměstnanec jednak nárok na poměrně „zvýšenou“ výměru dovolené (a to i když má nárok jen na poměrnou část), což vyplývá i z § 213 zákoníku práce, jež upravuje dovolenou za kalendářní rok, ale i její poměrnou část, dále pak v souladu s § 24 zákoníku práce, kdy je kolektivní smlouva uzavřena i za neodborově činné zaměstnance a dále je třeba respektovat princip rovného zacházení, zákazu diskriminace a ústavněprávních principů, kdy nelze rozlišovat uplatnění práv z kolektivních smluv na členy a nečleny odborových organizací. Kolektivní smlouva v případě sporu u soudu bude důležitým právním pramenem, kterým bude zaměstnanec zakládat svůj nárok na plnění.¹⁷⁵

3.2.2 Řešení sporů

Jak již bylo zmíněno výše k řešení kolektivních sporů jsou upraveny ZKV speciální právní prostředky, jimiž jsou **řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem** či **stávka nebo výluka**. Nastane-li situace, kdy se smluvní strany nebudou moct dohodnout a kolektivní spor samy vyřešit, tak se dle ZKV přistupuje do první fáze řešení sporů, kterou je řízení před zprostředkovatelem. Tato fáze řešení sporu je povinná a nelze ji přeskočit např. ke stávce. Platí to jak pro spor o uzavření (popř. změnu) kolektivní smlouvy, tak i pro spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Není-li řízení před zprostředkovatelem úspěšné, je možné využít dalšího způsobu řešení kolektivních sporů, kterým je řízení před rozhodcem. Pro spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy se jedná o poslední možný způsob řešení sporu třetí osobou. V případě sporu o uzavření (popř. změnu) kolektivní smlouvy připadají po řízení před zprostředkovatelem ještě 2 možnosti – buď řízení před rozhodcem či je zde možnost využít stávky nebo výluky.¹⁷⁶ Níže bude pojednáno o řízení před zprostředkovatelem a následně o řízení před rozhodcem, resp. o konkrétních požadavcích k užití těchto právních prostředků stanovených právními předpisy. Co se týče institutů stávky a výluky, tak o nich bude pojednáno blíže v podkapitole krajní řešení sporů (viz podkapitola 3.2.3).

¹⁷⁵ PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. s. 15–17.

¹⁷⁶ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 204, s. 206.

3.2.2.1 Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem je upraveno v § 11–12 ZKV, doplněné o vyhlášku MPSV a vyhlášku MF. Jak již bylo zmíněno výše, nelze tuto fázi řešení sporu přeskočit, a to jak ve sporu o uzavření či změnu kolektivní smlouvy, tak i v případě sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy. V § 11 ZKV je upravena otázka, jakým způsobem bude určena osoba zprostředkovatele.

První možností je, že se smluvní strany **dohodnou** a zvolí si osobu zprostředkovatele, kdy po přijetí žádosti zprostředkovatelem je řízení před zprostředkovatelem zahájeno. Dle vyhlášky MPSV je nutné podat žádost písemně, vymezit v ní předmět sporu, uvést předchozí postup řešení včetně písemných materiálů a připojit písemné stanovisko druhé smluvní strany. Písemné materiály musí být ve dvojím zhotovení.¹⁷⁷ Zprostředkovatel musí s výkonem funkce souhlasit a může to být jak fyzická (musí být svéprávná podle práva České republiky) tak právnická osoba. Dále platí, že není třeba aby to byla osoba ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV. Je vyžadováno, aby mezi smluvními stranami a zprostředkovatelem probíhala vzájemná součinnost. V případě, že by se jednalo o spor o uzavření kolektivní smlouvy, není třeba, aby uplynula lhůta 60 dní od předložení písemného návrhu kolektivní smlouvy.¹⁷⁸

Druhou možností je, že se smluvní strany na zprostředkovateli **nedohodnou**. V takovém případě podá jedna ze smluvních stran návrh o určení zprostředkovatele příslušnému MPSV, kdy následně MPSV určí zprostředkovatele z příslušného seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. V písemném návrhu musí být uvedeny náležitosti v souladu s § 37 odst. 2 a § 45 správního řádu a dále je zapotřebí aby bylo v návrhu uveden předmět sporu, neshoda smluvních stran ohledně zprostředkovatele a uvedení návrhu na určení zprostředkovatele.¹⁷⁹ Řízení před zprostředkovatelem je zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele.¹⁸⁰ Tento postup je

¹⁷⁷ § 8 odst. 1 a 2 vyhlášky MPSV, vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

¹⁷⁸ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 25 -26.

¹⁷⁹ Další povinné náležitosti viz MPSV.CZ: Postup v řízení o určení zprostředkovatele podle § 11 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2019-02-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2842>.

¹⁸⁰ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 205.

uplatňován i u sporu o uzavření kolektivní smlouvy, kdy od podání písemného návrhu uplynulo 60 dní. Tato lhůta je stanovena i s ohledem na to, že ač nemají smluvní strany právní povinnost kolektivní smlouvu uzavřít, je zde v zájmu státu snaha vyřešení těchto sporů z kolektivní smlouvy smírným způsobem, kdy uzavření kolektivní smlouvy je v tomto směru výrazem dosažení sociálního smíru. U sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy tento limit 60 dní není dán.¹⁸¹

Kromě požadavku na osobu zprostředkovatele výše uvedené je ZKV vyžadováno, aby byl zprostředkovatel zapsán v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném MPSV. Další náležitosti ke zprostředkovatelům jsou upraveny ve vyhlášce MPSV, která k fyzické osobě zapisované do seznamu zprostředkovatelů vyžaduje, aby se jednalo o osobu bezúhonnou, s ukončeným vysokoškolským vzděláním (zpravidla právnického či ekonomického směru) a musí mít osobní vlastnosti dávající předpoklad pro řádné a nestranné vykonávání této činnosti. U osob právnických se vyžaduje, aby předmětem její činnosti byla činnost výzkumná, poradenská či organizátorská, a to zejména v oblasti pracovněprávní, mzdové či sociální a dále má-li vhodné zaměstnance pro výkon činnosti zprostředkovatele, kteří jednak splňují požadavky jako u osob fyzických a se samotným výkonem souhlasí. Zápis do seznamu zprostředkovatelů schvaluje ministr práce sociálních věcí a zprostředkovatel je v něm zapsán na dobu 3 let. Zprostředkovatel může být i MPSV vyškrtnut, a to v případech, kdy dlouhodobě a bezdůvodně danou činnost nevykonává, nesplňuje-li požadavky dle § 2 vyhlášky MPSV, o vyškrtnutí požádá, dále v případě úmrtí fyzické osoby či zániku osoby právnické a v poslední řadě též, nepožádá-li před uplynutím doby zápisu v seznamu o jeho obnovení na další 3 roky.¹⁸²

V případě podání návrhu na určení zprostředkovatele je třeba v případě odborových organizací postupovat v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 zákoníku práce. Výkladem tohoto ustanovení se zabývalo Kolegium expertů ustanovených AKV. Kolegium bylo dotázáno, jak postupovat v následující situaci. V době kolektivního vyjednávání působila u zaměstnavatele jedna odborová organizace. V průběhu, kdy zaměstnavatel vyjednával o uzavření kolektivní smlouvy, začala u zaměstnavatele

¹⁸¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 445.

¹⁸² SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 204 -205.

působit další odborová organizace. Situace dopadla tak, že původní odborová organizace se neshodla na určitých částech kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem a podala k MPSV návrh o určení zprostředkovatele. Nesouhlas s tím vydal jak zaměstnavatel, tak i druhá odborová organizace. Kolegium ve svém stanovisku ze dne 2. 2. 2011 uvedlo, že řízení před zprostředkovatelem představuje dílčí část celého procesu kolektivního vyjednávání a je třeba dodržovat pravidlo ustavené v § 24 odst. 2 zákoníku práce týkající se otázky působení a jednání více odborových organizací u téhož zaměstnavatele. Kolegium doplnilo, že případné předchozí neprojednání s další odborovou organizací je jednak porušením této zákonné podmínky a dále by mělo MPSV návrh o určení zprostředkovatel zamítnout. Stejný postup dle kolegia by se uplatnil i v případě řízení před rozhodcem i na vyhlášení stávky v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy.¹⁸³

Shrňme-li výše uvedené, řízení je zahájeno dle § 11 ZKV buď přijetím žádosti zprostředkovatelem (pokud se strany na osobě zprostředkovatele dohodly) nebo doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele určeným na návrh smluvních stran MPSV. Zprostředkovatel je následně povinen písemně sdělit smluvním stranám **návrh na řešení sporu** a není-li dohodnuto jinak, tak platí, že to je 15 dnů ode dne přijetí, resp. doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele.¹⁸⁴

V návrhu zprostředkovatele na řešení sporu musí být uvedeny jednak smluvní strany, skutečnosti, které nedosáhly společné shody, názor zprostředkovatele, odůvodnění, datum, jméno a podpis.¹⁸⁵ Nastane-li situace kdy do 20 dnů (není-li sjednána doba jiná) ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, příp. doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele není spor vyřešen, je řízení považováno za neúspěšné. Smluvní strany mají poté možnost společně požádat MPSV, aby určilo nového zprostředkovatele. Každá ze smluvních stran hradí náklady řízení před zprostředkovatelem jednou polovinou. Součástí nákladů zprostředkovatele je dále dle § 12 odst. 4 ZKV i jeho odměna, kdy platí, že je možné, aby si smluvní strany dohodly se zprostředkovatelem na její výši. Pokud se však smluvní strany se

¹⁸³ BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3. s. 24 - 25.

¹⁸⁴ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 204 -205.

¹⁸⁵ § 10 vyhlášky MPSV, vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

zprostředkovatelem na výši odměny nedohodnou, pak mu přísluší výše odměny dle vyhlášky MF.¹⁸⁶ Výše této odměny dle vyhlášky MF činí 7 000 Kč.¹⁸⁷

3.2.2.2 Řízení před rozhodcem

Řízení před rozhodcem je upraveno v § 13 a 14 ZKV, které je dále doplněno o vyhlášku MPSV a vyhlášku MF.

Pokud dle § 12 odst. 3 ZKV není řízení před zprostředkovatelem úspěšné, mají smluvní strany možnost se **dohodnout** na rozhodci, který musí být písemně požádán (písemná žádost obsahuje stejné náležitosti jako v případě žádosti před zprostředkovatelem, viz výše) a jakmile je rozhodcem žádost přijata, pokládá se řízení před rozhodcem za zahájené. V případě sporu o uzavření (popř. změnu) kolektivní smlouvy na pracovištích, kde je povolena stávka, je možné řízení před rozhodcem zahájit pouze na základě vzájemné dohody obou smluvních stran. Pokud se smluvní strany na osobě rozhodce **nedohodnou** a jedná-li se o spor o uzavření kolektivní smlouvy, v jehož pracovišti není povoleno vyhlásit stávku (dle § 20 ZKV) a též v případě sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, je rozhodce určen na základě návrhu kteroukoliv smluvní stranou zaslání MPSV, které určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. V tomto případě je řízení před rozhodcem zahájeno doručením rozhodnutí rozhodci. Dále platí, že řízení před zprostředkovatelem je již posledním možným způsobem řešení sporů pro spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy a pro spory o uzavření nebo změnu kolektivní smlouvy na pracovištích, kde není povoleno stávkovat.¹⁸⁸

Co se týče osoby **rozhodce**, tak zde zákon stanoví, že se musí jednat o svéprávnou fyzickou osobu, která musí být zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV. Při řešení kolektivního sporu není možné, aby ta samá osoba zastupovala roli zprostředkovatele a rozhodce. Vyhláška MPSV stanovuje další náležitosti k osobě rozhodce. Jedná se o požadavek, shodný jako v případě zprostředkovatelů, aby fyzická osoba zapisovaná do seznamu zprostředkovatelů a

¹⁸⁶ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 28.

¹⁸⁷ § 1 vyhlášky MF, vyhláška ministerstva financí České republiky 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.

¹⁸⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 444 - 445.

rozhodců byla bezúhonná, měla dokončené vysokoškolské vzdělání (většinou ekonomické či právnické), a také měla osobní vlastnosti předurčující schopnost jednat řádně a nestranně. Oproti zprostředkovatelům pro rozhodce uložena vyhláškou MPSV další podmínka, a to že se musí úspěšně vykonat ověření odborných znalostí (jde hlavně o oblast sociální, pracovněprávní a mzdovou). Tyto znalosti jsou ověřovány dle § 4 odst. 2 vyhlášky MPSV komisí zřízenou MPSV. Zápis do seznamu je schválen ministrem práce a sociálních věcí České republiky na návrh této komise (§ 2 odst. 4 vyhlášky MPSV). Tyto odborné znalosti jsou prověřovány jednou za 3 roky. Rozhodce může být MPSV ze seznamu vyškrtnut v případě, kdy nesplní náležitosti pro zápis do seznamu (§ 3 vyhlášky MPSV), dlouhodobě a bez zjevného důvodu svou činnost rozhodce nevykonává, o vyškrtnutí požádal, dále v případě jeho skonu a v neposlední řadě, pokud úspěšně nesloží zkoušku ověření odborných znalostí.¹⁸⁹

Rozhodce má od zahájení řízení 15 dní na to, aby smluvním stranám písemně sdělil **rozhodnutí**, kdy dále platí, že rozhodce v mezích návrhů smluvních stran (§ 13 odst. 5 ZKV). Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem má rozhodce pravomoc věc rozhodnout, a nikoliv navrhnout řešení sporu.¹⁹⁰

Rozhodnutí rozhodce musí obsahovat označení smluvních stran, skutečnosti, v nichž nenalezly strany shodu, výrok rozhodce, odůvodnění, datum, jméno a podpis.¹⁹¹

V případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy platí, že doručením rozhodnutí smluvním stranám nabývá rozhodnutí právní moci, proti kterému neexistuje opravný prostředek a kolektivní smlouva je tak uzavřena. Náklady a odměna rozhodci při řízení před rozhodcem jsou hrazeny MPSV.¹⁹² Ve vyhlášce MF je doplněno, že úhrada odměny a nákladů řízení včetně prokázaných cestovních výdajů proběhne do 30 dnů po písemném sdělení rozhodci MPSV o doručení rozhodnutí smluvním stranám. Odměna rozhodce činí 10 000 Kč a výše nákladů činí 2 000 Kč a též mu náleží

¹⁸⁹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 206.

¹⁹⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 444.

¹⁹¹ § 10 vyhlášky MPSV, vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

¹⁹² SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 206.

náhrada cestovních výdajů dle zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách ve znění pozdějších předpisů.¹⁹³

V případě rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je zákonem umožněno, aby smluvní strana podala k příslušnému krajskému soudu návrh na změnu nebo zrušení rozhodnutí rozhodce pro rozpor s právními předpisy či kolektivními smlouvami. Krajský soud postupuje dle § 14 odst. 2 ZKV podle OSŘ (upravující první stupeň řízení) a vydává usnesení, proti kterému není přípustné odvolání ani obnova řízení. Pokud bylo rozhodnutí rozhodce zrušeno, tak rozhoduje původní rozhodce, ale musí se řídit právním názorem soudu. Pokud alespoň jedna smluvní strana nesouhlasí s původním rozhodcem či z jiných důvodů to není možné, určí nového rozhodce MPSV. Rozhodnutí rozhodce je v první moci a soudně vykonatelné v případě, kdy návrh na zrušení či změnu rozhodnutí nebyl podán do 15 dnů od doručení rozhodnutí a dále též v případě, kdy byl soudem návrh zamítnut či bylo zastaveno řízení. Pravomocné rozhodnutí rozhodce je soudně vykonatelné.¹⁹⁴ V souvislosti s novým řízením jsou ve vyhlášce MF doplněny i s tím další související poplatky. Jde-li o stejného rozhodce a krajský soud předchozí rozhodnutí zrušil, pak jeho výše odměny je začleněna do té původní, tj. činí 10 000 Kč. Naopak, rozhoduje-li v takovém případě nový rozhodce, náleží mu odměna 5 000 Kč. Co se týče nákladů řízení, tak v případě zrušení rozhodnutí krajským soudem záleží, zda se jedná o původního rozhodce či nového. Původnímu rozhodci náleží jen náhrada cestovních výdajů, novému rozhodci náleží vedle náhrady cestovních výdajů i úhrada nákladů řízení, a to ve výši 2 000 Kč. Opět zde platí, že tyto náklady řízení, odměnu a náhradu cestovních výdajů hradí MPSV, jak již bylo výše zmíněno.¹⁹⁵

¹⁹³ § 2 odst. 1, § 4 odst. 1, § 5 vyhlášky MF, 114/1991, vyhláška ministerstva financí České republiky 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.

¹⁹⁴ § 14 ZKV zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹⁵ § 2, § 4 vyhlášky MF, 114/1991, vyhláška ministerstva financí České republiky 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.

3.2.3 Krajiné řešení sporů

ZKV v § 16 (resp. § 27) stanovuje, že může nastat situace, kdy může být použita k řešení sporu o uzavření (popř. změnu) kolektivní smlouvy stávka (resp. výluka). V obou případech dle výše uvedených ustanovení ZKV stanovuje, že vyhlásit stávku (resp. výluku) je možné, pokud ani po řízení se zprostředkovatelem nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy a dále pokud smluvní strany nepožádaly o řešení rozhodce. Právní úprava stávky je obsažena v § 16 – 26 ZKV, v případě výluky se jedná o ustanovení § 27- 31 ZKV. V následujících podkapitolách bude o nich blíže pojednáno. Je třeba doplnit, jak již bylo zmíněno, že nelze použít tyto způsoby řešení sporů na spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy a na spory o uzavření nebo změnu kolektivní smlouvy, kde se nesmí stávkovat.¹⁹⁶

3.2.3.1 Stávka

Z historického hlediska spadá vývoj stávky až do středověku, na našem území se však stala legální a také poprvé zakotvenou v právním řádu až po přijetí koaličního zákona z r. 1870 (tzv. koaliční zákon). Tím přestala být trestným činem, avšak za předpokladu, že nedošlo k ohrožení veřejného pořádku. V době německé okupace a v době moci Komunistické strany Československa byla stávka zakázána. Až v roce 1991 došlo zákonem (resp. ZKV) k její zpětné legalizaci.¹⁹⁷

Právo na stávku je zaručeno z pohledu mezinárodního např. Mezinárodním paktem o právech hospodářských, sociálních a kulturních právech, kdy jsou strany Paktu vázány tím, aby zajistily právo na stávku za předpokladu, že jeho výkon probíhá v souladu s předpisy dané země. Právo na stávku lze dovodit i např. z Úmluv MOP č. 87 či Úmluvy MOP č. 98. V národních předpisech je právo na stávku garantováno LZPS, kdy v čl. 27 této Listiny je stanoveno, že právo na stávku je garantováno stanoveným zákonem.¹⁹⁸ V čl. 41 LZPS je stanoveno, že práv vymezených v čl. 27 se lze domáhat jen v mezích zákonů, v nichž jsou tato ustanovení provedena. Zákonné podmínky pro uplatnění práva na stávku jsou upraveny v ZKV. S ohledem na čl. 2 odst. 3 LZPS, kdy

¹⁹⁶ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 206, s. 207 - 209.

¹⁹⁷ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 33.

¹⁹⁸ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6. s. 16.

stanoví právo každému činit to, co není mu zákonem zakázáno a dále nemůže být nikdo nucen k něčemu, co není uloženo zákonem, platí, že právo na stávku nelze uplatnit jen dle ZKV, což dokládá i judikatura soudu. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR¹⁹⁹ plyne, že právo na stávku je garantováno mimo právní rámec za předpokladu, že se jedná o obranu jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele a dále bylo dovozeno v jiném případě Nejvyšším soudem ČR,²⁰⁰ že právo na stávku lze uplatnit jak v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy, tak i v případě obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u zaměstnavatele, avšak dle ZKV lze posuzovat jen tu stávku, která řeší spor mezi zaměstnavateli a příslušnými odborovými orgány o uzavření kolektivní smlouvy.²⁰¹

Přistoupíme-li k úpravě stávky z pohledu zákonného, tak ZKV vymezuje stávku jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a rozumí se jí stav, kdy je zaměstnanci částečně či zcela přerušena práce. Jak již bylo zmíněno, musí ji předcházet řízení před zprostředkovatelem, a naopak ji lze uplatnit i tehdy pokud nepožádaly o řešení tohoto sporu rozhodce. Pokud zaměstnanci stávkují v případě sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy a existují-li mezi nimi hospodářské či jiné vazby mezi danými kolektivní zaměstnanců, pak tento zvláštní typ stávky označuje jako stávku solidární. Účastníkem stávky je v době jejího **celého** průběhu zaměstnanec, jenž s ní souhlasil. V případě zaměstnance, jenž se ke stávce připojil, platí, že je jejím účastníkem ode dne připojení k ní.²⁰²

Odborovým organizacím náleží právo rozhodovat o vyhlášení a zahájení stávky v sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy i KSVS. V obou případech však platí, že před tímto krokem je zapotřebí, aby zaměstnanci hlasovali o stávce. Je zapotřebí, aby byla přítomna na hlasování alespoň $\frac{1}{2}$ všech zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se tato smlouva týká, ale stávka je odsouhlasena, pokud souhlas učinily alespoň $\frac{2}{3}$ zaměstnanců zúčastněných na hlasování o stávce. Organizátorům stávky, zejména se jedná o výbor odborové stávky, je doporučováno užití písemné formy ve všech důležitých krocích. Je tedy vhodné, aby např.

¹⁹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004.

²⁰¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 502 - 503.

²⁰² SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 207.

zaměstnanci byli nejprve podrobně seznámeni s předmětem a průběhem vyjednávání (tj. co je předmětem návrhu na stávku, kdy, jak dlouho a dokdy bude probíhat, dále práva a povinnosti, důsledky pro stávkující atd.), a následně by měli být připraveny písemné podklady obsahující stručné vymezení důvodu stávky a prohlášení zaměstnanců, že byli s těmito podmínkami seznámeni. Těmito kroky lze tak předejít případným občanskoprávním sporům, kdy by mohli takto účastníci stávky namítat, že nebyli s těmito skutečnostmi seznámeni. Pro podnikové kolektivní smlouvy a KSVS platí výše uvedené, pro solidární stávku stanovuje ZKV, že se postupně obdobně. V § 17 odst. 5 je dále stanoveno, že o výsledku hlasování je povinností příslušné odborové organizaci provedení zápisu. I zde platí, že s ohledem na případné prokázání legálně vyhlášené stávky, je zapotřebí provést zápis v písemné podobě, ač to výslovně není uvedeno.²⁰³ Z uvedeného vyplývá, že právo na stávku představuje subjektivní právo odborové organizace, jež je oprávněna s ním nakládat po celou dobu od vyhlášení stávky. Může tedy např. vyhlášenou stávku kdykoliv před jejím zahájením odvolat, kdy v důsledku toho zaniknou právní důsledky této vyhlášené stávky.²⁰⁴

Odborová organizace je povinna, chce-li stávku uskutečnit, aby alespoň 3 pracovní dny předem písemně oznámila zaměstnavateli kdy bude zahájena stávka, vymezila její důvody a cíle, a nakonec uvedla i počet zaměstnanců účastnících se stávky a seznam pracovišť, jež nebudou v provozu v době stávky (§ 17 odst. 4 ZKV). V případě počtu zaměstnanců účastnících se stávky je i otázkou, zda musí být odborovou organizací předložen jmenný seznam těchto zaměstnanců. Předložení jmenného seznamu bylo až do přijetí zákona č. 264/2006 Sb. (zákon kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce) upraveno v ZKV a to v § 17 odst. 5, kdy musela odborová organizace tento jmenný seznam předložit alespoň 1 pracovní den před zahájením stávky. Toto ustanovení bylo zrušeno a původní odst. 6 se změnil na současný odst. 5.²⁰⁵ Ačkoliv již není tato povinnost jasně vymezena, tak oprávnění zaměstnavatele takové záznamy obdržet plyne jednak z ustanovení § 19 ZKV, které zakládá odborové organizaci, jež rozhodla o zahájení stávky, povinnost součinnosti vůči zaměstnavateli, dále pak z logiky věci a nálezu Ústavního soudu (viz níže).

²⁰³ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 36 – 37, s. 39.

²⁰⁴ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 501.

²⁰⁵ Čl. LVIII, bod 29 zákona, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

Právem zaměstnavatele je vědět, kteří zaměstnanci do zaměstnání nastoupí a kteří ne a nebudou tak připraveni k výkonu práce dle zaměstnavatelových pokynů. Dále je zaměstnavatel povinen dbát na dodržování bezpečnostních předpisů a musí tak zajistit takové kroky, aby nedošlo k ohrožení životů či způsobení výrazných škod na přístrojích (např. zajištění nevyhasnutí pecí ve slévárnách, v nemocnicích zajistit provoz nezbytných přístrojů a operačního týmu aj.). K tomu je zapotřebí jmenného seznamu, aby se práce zaměstnanců, kteří se budou účastnit stávky, přerozdělila na ty zaměstnance, kteří do práce přijdou. Jmenný seznam může být předán po dohodě zaměstnavateli např. 24 hodin před vyhlášením stávky či v době kratší dle specifických podmínek u zaměstnavatele pro případné snížení obav odborových organizací ze zastrahování zaměstnanců zaměstnavatelem (nicméně dle § 18 odst. 1 ZKV by se ze strany zaměstnavatele jednalo o činnost nelegální).²⁰⁶

K otázce přiměřenosti ustanovení (ještě v té době původního zákonného požadavku na předložení jmenného seznamu 1 pracovní den předem) vydal rozhodnutí i **Ústavní soud**, který konstatoval, že se o nepřiměřené ujednání nejedná, naopak jde o vyvážení vzájemných práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců. Ač toto ustanovení se již nenachází v zákonné úpravě, uvedl Ústavní soud dále důležitý fakt: *„Ústavní soud si je vědom skutečnosti, že někteří zaměstnanci se při představě, že se jejich jméno objeví na seznamu stávkujících, který bude předán zaměstnavateli, stanou méně ochotnými k účasti na stávce. To však nemůže být argumentem proti požadavku jmenného seznamu. Nelze si představit, že by výkon jakéhokoliv práva mohl být anonymním. Stávka je vždy konfrontací, s čímž je spojena nezbytná míra osobní angažovanosti a odpovědnosti za tak závažné rozhodnutí; přestože je stávka kolektivním projevem, předpokládá svobodné a individuální rozhodnutí každého z jejich účastníků, jinak by se ani konat nemohla. Je to nepochybně rozhodování obtížné, tak tomu je však vždy při uplatňování jakéhokoliv práva.“*^{207,208}

Jak již bylo zmíněno i ve výše uvedeném nálezu, účast ve stávce je ryze dobrovolnou záležitostí každého zaměstnance a není tudíž možné, aby do ní byli nuceni či jim bylo

²⁰⁶ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. s. 36, s. 38 – 39.

²⁰⁷ Bod 55 Odůvodnění Nálezu, Nález Ústavního soudu ze dne 5. 10. 2006, Pl. ÚS 61/04 (publikovaný pod č. 16/2007 Sb.).

²⁰⁸ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 38 – 39.

toto právo odepřeno. Odborová organizace, jež zastupuje stávkující zaměstnance, je povinna zajistit přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele, dále nemůže bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, k přístupu či odchodu z pracoviště a vyhrožovat jim nějakou újmou. Zaměstnavatel nesmí v průběhu stávky přijímat jiné občany na pracovní místa stávkujících zaměstnanců. Odborová organizace, jež rozhodla o zahájení stávky, je povinna poskytnout nezbytnou součinnost vůči zaměstnavateli v celém průběhu stávky při zabezpečení zařízení před jejím zničením poškozením či zneužitím a dále též zabezpečit ty nezbytné činnosti a provoz zařízení s ohledem na případně vzniklou škodu či s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví.²⁰⁹

Na straně jedné není zaměstnancům bráněno účastnit se stávky, na straně druhé, což plyne i z judikatury, resp. rozhodnutí **Nejvyššího soudu ČR**²¹⁰ plyne, že výkon práva na stávku musí být učiněno takovým způsobem, jimiž budou šetřena jak práva osob nezúčastněných na stávce, tak práv zaměstnavatelů. Zúčastněný na stávce nemůže tak při realizaci svého práva na stávku s ním disponovat takovým způsobem, jenž by nad míru omezoval práva osob jiných.²¹¹

Je tedy nezbytné stávku užít v takových mezích, kdy nebude až příliš zasahováno do práv druhých. V § 20 ZKV jsou dále uvedeny případy, kdy je stávka **nezákonná**. Jedná se tedy o případy stávky, kdy:

- neproběhlo řízení před zprostředkovatelem (nevztahuje se na stávku solidární);
- probíhá řízení před rozhodcem, a to i když stávka byla vyhlášena či po vyhlášení řízení dále pokračuje nebo byla-li už uzavřena kolektivní smlouva;
- nenaplnila zákonné požadavky v § 17 ZKV, a přesto byla vyhlášena či zahájena;
- je vyhlášena či zahájena a nesplňuje důvody jejího vzniku uvedené v § 16 ZKV;
- též v době mimořádných opatření a branné pohotovosti státu;
- jde o stávku solidární, kdy není zaměstnavatel (s ohledem na hospodářskou vázanost) účastníků schopen mít vliv na její výsledek či průběh stávky

²⁰⁹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 207.

²¹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000.

²¹¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 501.

zaměstnanců, jež byla vyhlášena na podporu požadavků těchto zaměstnanců.²¹²

Dále jsou do výčtu nezákonné stávky upravených též v § 20 ZKV zahrnuty i určité skupiny zaměstnanců, u nichž dle § 17 odst. 5 ZKV platí, že se nemohou účastnit hlasování o stávce a též nejsou zahrnuti do celkového počtu zaměstnanců, který následně slouží k posouzení splnění limitu k vyhlášení stávky stanovené ZKV. Do výčtu nezákonné stávky náleží, např.:

- zaměstnanci zdravotnických zařízení či zařízení sociální péče, v případě, kdy by stávka ohrozila život či zdraví občanů;
- zaměstnanci působící u obsluhy zařízení jaderných elektráren, štěpného materiálu, ropovodu či plynovodu;
- soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a sborů;
- zaměstnanci zabezpečení letového provozu;
- příslušníci sborů požární ochrany;
- v době mimořádných opatření též zaměstnanci působící v oblastech zasažených živelnými událostmi aj.²¹³

Dále je třeba doplnit, že nezákonnost stávek upravených ZKV se dotýká pouze těch ve vztahu k ZKV. Jiná stávka než ta, která by byla vyhlášena z důvodu sporu o uzavření kolektivní smlouvy, by se nepovažovala za stávku de tohoto zákona. Důvodová zpráva uvedla k tomuto ustanovení doplnění, že případy jiných stávek, než ty upravené ZKV platí, že nejsou zákonně upraveny, a tedy i zakázány. Oprávnění k podání návrhu na určení nezákonnosti stávky náleží zaměstnavateli, organizaci zaměstnavatelů či státnímu zástupci. Rozhodování o nezákonnosti přísluší krajskému soudu, k němuž je zasílán i návrh na určení nezákonnosti stávky, a to v jehož obvodu má sídlo odborová organizace a proti níž je návrh směřován a který nemá odkladný účinek. Krajský soud postupuje v souladu s OSŘ jako u řízení v prvním stupni.²¹⁴

Co se týče účastníků stávky, tak zde platí, že jim nenáleží za dobu účasti na stávce mzda a ani její náhrada. Jde-li o rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, které ještě

²¹² KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6. s. 15.

²¹³ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 36, s. 42.

²¹⁴ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 43 – 44.

nenabylo právní moci, tak platí, že zaměstnancům je jejich účast na stávce brána jako omluvená absence v zaměstnání, bude-li se jednat o rozhodnutí soudu po nabytí právní moci, pak je jejich účast pokládána za absenci neomluvenou. Naopak v případě těch zaměstnanců, kteří se stávky neúčastní, musí zaměstnavatel umožnit její výkon a není-li to možné, přísluší jim náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jedná-li se o práci u níž dle § 19 ZKV náleží nižší mzda či plat, musí zaměstnavatel doplatit do výše průměrného výdělku. Jde-li o zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek v hmotné nouzi a sociálních služeb, pak platí, že účastí na stávce se nepřihlíží k jejich poklesu či ztrátě.²¹⁵

Za škodu, která byla způsobena výlučně přerušením práce stávkou si neodpovídají účastník stávky a zaměstnavatel navzájem. Nastane-li však v průběhu stávky škoda zaměstnavateli či účastník stávky, řídí se to občanským zákoníkem, jde-li však o případ, kdy zaměstnanec zabezpečuje ochranu zařízení či nezbytnou činnost v provozu zařízení, posuzuje se případná náhrada škody dle zákoníku práce. Neposkytne-li odborová organizace, rozhodující o zahájení stávky, nezbytnou součinnost, odpovídá za škodu dle občanského zákoníku a dle občanského zákoníku odpovídá za škodu zaměstnavateli ta odborová organizace, jež stávku vyhlásila, a u které soud rozhodl o nezákonnosti stávky.²¹⁶

Ukončení stávky nastane ve chvíli, kdy o tom rozhodne odborová organizace, jež stávku vyhlásila či rozhodla o jejím zahájení. Je zapotřebí, aby též bez zbytečného odkladu oznámila písemnou formou zaměstnavateli její ukončení.²¹⁷

Z dostupných statistik ČMKOS se v rámci této konfederace konalo za rok 2017 13 řízení před zprostředkovatelem, která proběhla např. v Odborovém svazu KOVO (5 řízení), Odborovém svazu dopravy (3 řízení) či v Odborovém svazu ECHO (3 řízení), naproti tomu v roce 2018 stoupl jejich počet na 28, nejvyšší počet byl u Odborového svazu KOVO (14x), dále pak v Odborovém svazu doprava (4x) či v Odborovém svazu Stavba (3x). Dále byla vyhlášena při uzavírání KSVS za rok 2018 1 stávková pohotovost (Odborový svaz peněžnictví), v případě podnikových kolektivních smluv

²¹⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6. s. 15.

²¹⁶ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4. s. 208.

²¹⁷ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 50.

činil za rok 2018 počet vyhlášených stávkových operací 10 (např. v Odborovém svazu KOVO 3x, v odborovém svazu dopravy 3x, v odborovém svazu ECHO 1x), v roce 2017 byl počet stávkových operací shodný. V porovnání s celkovým počtem uzavřených podnikových kolektivních smluv v rámci ČMKOS (3 770 uzavřených podnikových kolektivních smluv)²¹⁸ lze zhodnotit, že v porovnání s počtem uzavřených smluv a řešených sporů se jedná v případě řešených sporů o zanedbatelné číslo, nicméně podíl na tom má i vyjednávání odborů, které se snaží o nalezení smířčího řešení se zaměstnavatelem, které je mnohdy obtížné, což dokazují i vybrané případy níže.

Podíváme-li se na konkrétní případy stávkových operací, tak v roce 2018 byla vyhlášena stávková pohotovost ve společnosti Valeo v Humpolci.²¹⁹ Stávková pohotovost byla vyhlášena 9. února 2018 poté, co kolektivní vyjednávání nebylo úspěšné. Kolektivní vyjednávání probíhala již od listopadu minulého roku, proběhlo i řízení před zprostředkovatelem, jehož návrhy akceptovaly odborové organizace, ale zaměstnavatel nikoli. Termín pro sběr podpisů na vyhlášení stávky byl stanoven na 1. března, těsně před tímto datem zaměstnavatel přišel s nabídkou podmínek pro zaměstnance, které byly výhodnější než ty navržené zprostředkovatelem, a nakonec odborová organizace tuto nabídku přijala a stávková pohotovost byla ukončena.²²⁰ Další stávková pohotovost byla v roce 2018 vyhlášena i ve společnosti Automotive Lighting s.r.o., která zaměstnává 2 500 zaměstnanců, kdy přibližně 750 z nich jsou členy Odborového svazu KOVO. Jako důvod vyhlášení této stávkové pohotovosti byla neochota ze strany zaměstnavatele přistoupit na podmínky vedení a také vedeným obstrukcím. Stávková pohotovost trvala nakonec 5 měsíců, kdy i po tomto dlouhém vyjednávání byla kolektivní smlouva nakonec uzavřena na 2 roky, kdy na rok 2019 a 2020 byl sjednán nárůst mezd o 9 %.²²¹

Počátkem roku 2019 byla vyhlášena další stávková pohotovost, a to ve společnosti Backer Elektro CZ a.s. (někdejší společnost ETA), spadající do švédského koncernu NIBE INDUSTRIER AB. Celkem zaměstnává přibližně 300 zaměstnanců. Odbory

²¹⁸ (red.). Co přineslo kolektivní vyjednávání zaměstnancům v roce 2018. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., XXVIII (12/2018), 12 - 13. ISSN 1802-906X. s. 13.

²¹⁹ resp. společnosti Valeo Compressor Europe s.r.o. – zde se jedná o podmínky na rok 2018, kolektivní smlouva na rok 2019 této společnosti je analyzována v kapitole 4.

²²⁰ V Humpolci ukončili stávkovou pohotovost. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/v-humpolci-ukoncili-stavkovou-pohotovost>.

²²¹ Odboráři v Jihlavě vyhráli. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/odborari-v-jihlave-vyhrali>.

podaly návrh na kolektivní smlouvu v září roku 2018. Hlavním problémem byly mzdy zaměstnanců, které se pohybovaly o pár stokorun nad minimální mzdou. Vedení i tak odmítalo přistoupit na požadavky odborů, ačkoliv byly dlouhodobě v zisku. Počátkem ledna roku 2019 byla vyhlášena stávková pohotovost, následně další vyjednávání probíhalo před zprostředkovatelem, který 11. února 2019 konstatoval, že požadavky odborů jsou oprávněné, ale vedení společnosti stále odmítlo tyto požadavky uznat. Podporu odborům vyjádřil i Odborový svaz KOVO a jeho základní organizace, rakouský odborový svaz PRO-GE či generální tajemník IndustriALL Global Union, Valter Sanchez a generální tajemník IndustriALL European Trade Union, Luc Triangle. Zaměstnavatel na požadavky odborů nakonec 26. 2. 2019 přistoupil a zaměstnancům bylo dohodnuto navýšení tarifních mezd o 15 %, u smluvních mezd bylo dohodnuto navýšení základní mzdy o 5,5 %.²²²

Posledním vybraným případem je společnost Severočeské doly a.s., u které proběhlo celkem 8 kol kolektivního vyjednávání a jednání probíhalo od října roku 2018. Hlavním rozporem byla oblast mezd, kdy odborové organizace požadovaly nárůst mezd o 2 000 Kč, zaměstnavatel však požadoval procentní navýšení. Čistý zisk společnosti Severočeské doly a.s. činil za rok 2018 1,8 miliardy korun. V rámci sedmého kola kolektivního vyjednávání konaného 11. ledna 2019 sice navýšil zaměstnavatel návrh na mzdy o 6 %, nicméně odborové organizace to považovaly za nedostatečný krok, a proto oznámily zaměstnavateli, že další jednání požadují vést před zprostředkovatelem a vyhlásily i stávkovou pohotovost.²²³ Dne 25. 1. 2019 proběhlo mimořádné jednání, které svolal zaměstnavatel z důvodu nově vytvořeného návrhu, který předložil odborovým organizacím. Návrhem zaměstnavatele bylo navýšení základní mzdy každého zaměstnance od ledna do dubna roku 2019 o 2,3 %, od května pak o 2000 Kč. Odborové organizace pak po vzájemné poradě tento návrh přijaly.²²⁴

²²² Odboráři v Hlinsku vyjednali zvýšení mezd - stávková pohotovost končí. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/odborari-v-hlinsku-vyjednali-zvyseni-mezd-stavkova-pohotovost-konci>.

²²³ Odboráři Severočeských dolů vstupují do stávkové pohotovosti. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/odborari-severoceskych-dolu-vstupuji-do-stavkove-pohotovosti>.

²²⁴ Kolektivní smlouva v Severočeských dolech byla podepsána. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/kolektivni-smlouva-v-severoceskych-dolech-byla-podepsana>.

3.2.3.2 Výluka

Výluka je krajním prostředkem ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a rozumí se jí stav, kdy je zaměstnavatelem částečně či zcela zastavena práce. Podobně jako je tomu v případě stávky zde platí, že jí musí přecházet řízení před zprostředkovatelem a pokud nepožádali o řešení sporu rozhodce. Odborová organizace musí nejméně 3 pracovní dny před zahájením být obeznamenána zaměstnavatelem o rozsahu, zahájení, důvodech, cílech výluky a též musí obdržet seznam těch zaměstnanců, na které se výluka vztahuje. Ti zaměstnanci, jež budou výlukou dotčeni, musí být taktéž nejméně 3 pracovní dny před zahájením o výluce obeznamenáni zaměstnavatelem.²²⁵

V § 28 ZKV jsou vyjmenovány případy, podobné těm v případě stávky, které považuje zákon jako nezákonnou výluku, jedná se např. o případ, kdy neproběhlo řízení před zprostředkovatelem nebo naopak probíhá v době kdy probíhá řízení před rozhodcem, v případě branné povinnosti, u zaměstnanců zdravotnických zařízení či zařízení sociální péče, u soudců, státních zástupců, zaměstnanců obsluhy zařízení jaderných elektráren aj. Dále platí (podobně jako tomu je v případě nezákonné stávky), že tato ustanovení pro nezákonnou výluku se vztahují jen pro účel ZKV, který upravuje použití výluky jen v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy. ZKV dále umožňuje odborové organizaci nebo státnímu zástupci podat návrh na určení nezákonnosti výluky k příslušnému krajskému soudu (obvod, v němž má sídlo zaměstnavatel). Výluka i nadále pokračuje, jelikož podání návrhu nemá odkladný účinek. Krajský soud postupuje dle OSŘ (řízení v prvním stupni), je zde možný řádný i mimořádný opravný prostředek.²²⁶

Vyhlášení výluky zaměstnavatelem představuje překážku v práci na straně zaměstnavatele, kdy náleží zaměstnanci polovina průměrného výdělku, nejedná-li se i nezákonnou výluku. Jedná-li se o nezákonnou výluku, pak má zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.²²⁷ Znamená to tedy, že zastavení práce zaměstnavatelem v důsledku výluky jde tedy k tíži zaměstnavatele, avšak s ohledem

²²⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6. s. 18.

²²⁶ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 52 - 53.

²²⁷ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.s. 209.

na rozumné ekonomické chování kteréhokoliv zaměstnavatele, není přijatelné výluku realizovat. Z praxe nejsou známy případy využití tohoto krajního prostředku.²²⁸

Odpovědnost za škodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na kterého se vztahuje výluka, se řídí dle občanského zákoníku. V případě škody způsobené výlučně přerušáním práce výlukou vzájemně zaměstnanec se zaměstnavatelem neodpovídají. Výluka nemá vliv na nárok z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení, ty se posuzují jako by výluka nenastala.²²⁹

Dle § 31 ZKV je výluka ukončena na základě rozhodnutí zaměstnavatele, jenž danou výluku vyhlásil. Dále ZKV stanovuje zaměstnavateli oznamovací povinnost v souvislosti s ukončením výluky, kdy je povinen bez zbytečného odkladu písemně oznámit odborové organizaci ukončení výluky a též i oznámit ukončení výuky zaměstnanců, kteří jí byli dotčeni.²³⁰

²²⁸ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. s. 504.

²²⁹ SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.s. 209.

²³⁰ TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0. s. 56.

4 Působení odborových organizací v praxi

První tři kapitoly byly zaměřeny zejména na právní úpravu odborů a kolektivních smluv, doplněnou o příp. judikaturu soudu či dostupné statistické údaje. V této části budou nejprve analyzovány 2 podnikové kolektivní smlouvy, a to společností Valeo Compressor Europe, s.r.o. a společnosti České dráhy, a.s., u nichž bude pozornost zaměřena na výhody, které byly pro zaměstnance sjednány. Na závěr bude zhodnoceno dotazníkové šetření od respondentů.

4.1 Kolektivní smlouvy

V této části budou analyzovány 2 podnikové kolektivní smlouvy, u nichž bude představena jejich struktura, a následně budou vybrány určité oblasti (např. oblast odměňování, dovolené a odstupného, sociální oblast aj.), u kterých bude zhodnoceno, jaké výhody zde nabízejí pro zaměstnance. Nejprve však budou blíže představeny vybrané společnosti.

První společností, jejíž kolektivní smlouva bude analyzována, je společnost **Valeo Compressor Europe, s.r.o.** (dále jen „zaměstnavatel Valeo“), která sídlí v Humpolci, a která byla založena v roce 2002. V současné době má přes 1 150 zaměstnanců. Hlavní činností této společnosti je výroba kompresorů pro klimatizační jednotky osobních automobilů.²³¹ Za stranu zaměstnanců uzavřela tuto kolektivní smlouvu Základní organizace OS KOVO Valeo Humpolec (dále jen „odborová organizace Valeo“). Tato společnost spadá do skupiny Valeo (na našem území působí ještě Podbořanech, Rakovníku, Žebráku a v Praze, kde se nalézá vývojové centrum), která působí v automobilovém průmyslu, kdy se jedná o technologickou společnost specializující se na návrh inovativních řešení pro chytrou mobilitu. Důraz jejich činnosti je kladen na snižování emisí oxidu uhličitého a autonomní řízení.^{232,233}

Druhou společností, jejíž kolektivní smlouva bude analyzována, je společnost České dráhy a.s., působící v železniční dopravě. Na straně zaměstnavatele stojí tedy

²³¹ Valeo Humpolec | Valeo. In: *Valeo* [online]. 2017 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://valeo.cz/cs/valeo-humpolec/>.

²³² Valeo v České republice | Valeo. In: *Valeo* [online]. 2017 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://valeo.cz/cs/valeo-ceska-republika/>.

²³³ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 1.

společnost České dráhy a.s., za které jedná představenstvo společnosti (dále jen „zaměstnavatel ČD“) a na straně druhé pak 10 odborových organizací, kterými jsou Odborové sdružení železničářů, Federace strojířů ČR, Federace vlakových čet, Unie železničních zaměstnanců, Federace vozmistrů, Federace železničářů ČR, Cech strojířů ČR, Svaz odborářů služeb a dopravy, Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví a Demokratická Unie Odborářů (dále jen „odborová organizace ČD“).²³⁴

4.1.1 Kolektivní smlouva společnosti Valeo Compressor Europe, s.r.o.

Tato kolektivní smlouva je uspořádána do 9 částí (jsou označeny písmeny A až I) a dále obsahuje i přílohu (Mzdový předpis).

V části A. jsou upraveny základní ustanovení týkající se smluvních stran, předmětu, platnosti a účinnosti kolektivní smlouvy. Tato kolektivní smlouva je uzavřena na dobu neurčitou a je účinná od 1. 1. 2019, kromě přílohy, která je uzavřena od 1. 1. – 31. 12. 2019. V kolektivní smlouvě byla dohodnuta smluvními stranami možnost změny kolektivní smlouvy v rozsahu mzdového předpisu, a to ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 ZKV. V kolektivní smlouvě je dále sjednáno, že ji lze písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 12 měsíců od data její účinnosti (dle § 26 odst. 1 zákoníku práce nejdříve po 6 měsících). Co se týče výpovědní doby, tak ta činí nejméně 12 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně (dle § 26 odst. 1 zákoníku práce nejméně 6 měsíců).²³⁵

Část B. pojednává o kolektivních právech a povinnostech obou smluvních stran. Odborové organizace Valeo náleží právo na spolurozhodování (např. při stanovení plánu dovolených a při hromadném čerpání dovolených, při organizování prověrek BOZP či při zadávání specifikací pro dodavatele stravy co se týče velikosti porce a kvality jídla aj.), dále právo na projednání, právo na informace a právo kontroly. Na straně druhé mezi její povinnosti patří např. podílení se a přispívání k zajištění sociálního smíru mezi odborovou organizací Valeo a zaměstnavatelem Valeo, dodržování mlčenlivosti v souladu se skutečnostmi v § 276 a násl. zákoníku práce

²³⁴ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 8.

²³⁵ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 3.

a informování zaměstnavatele Valeo nejméně 3 pracovní dny předem v případě návštěv jejích externích hostů aj. Zaměstnavatel Valeo má povinnost respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován, provádět srážky ze mzdy dané odborovou organizací a evidovat členské příspěvky, kterou zašle danému orgánu odborové organizace Valeo. Další povinností zaměstnavatele Valeo je na základě žádosti odborové organizace Valeo (termín musí být oznámen nejméně 30 kalendářních dní předem) uvolnit jednou ročně všechny členy odborové organizace k účasti na výroční členské schůzi, kteří v tu dobu jsou v pracovním procesu. Odborová organizace Valeo musí informovat o termínu této výroční členské schůze nejméně 30 kalendářních dní před jejím konáním a nejméně 5 kalendářních dní před konáním této schůze musí předložit zaměstnavateli Valeo seznam členů, u kterých žádá uvolnění s náhradou mzdy (max. 3 hodin) po dobu konání této výroční členské schůze. Zaměstnavatel Valeo je povinen zajistit i místnost pro konání této výroční členské schůze. Dále je zaměstnavatel Valeo povinen každé 3 měsíce projednat s odborovou organizací Valeo stav agenturních a kmenových zaměstnanců, kdy počet agenturních zaměstnanců v dělnických profesích nesmí přesáhnout 25 % všech zaměstnanců (Valeo i agenturních). Mimo to, jednou měsíčně se zavazuje zaměstnavatel uspořádat schůzku se zaměstnanci a v součinnosti s odborovou organizací je tak informovat o dění v této společnosti.²³⁶

V části H. jsou upraveny podmínky v případě uzavírání nové kolektivní smlouvy. Zde je dána povinnost straně, která podává návrh na novou kolektivní smlouvu, aby zveřejnila informaci o zahájení kolektivního vyjednávání na odborové nástěnce a též oznámila zaměstnancům, kde a jakým způsobem mohou podávat podněty ke kolektivnímu vyjednávání. Tímto je tedy podpořeno ustanovení § 25 odst. 3 zákoníku práce, kdy i zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám podněty ke kolektivní smlouvě i kolektivnímu vyjednávání. Dále je zde doplněno, že druhá strana musí písemně do 10 pracovních dnů se k tomu vyjádřit. V případě, kdy nedojde ke shodě na znění nové kolektivní smlouvy, mají povinnost na návrh kterékoliv strany se sejít a projednat sporné body.²³⁷

²³⁶ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 4 – 10.

²³⁷ Tamtéž, s. 18.

V části I. jsou upravena závěrečná ustanovení, zde lze např. zmínit, že bude-li některá ze stran nedodržovat závazky z kolektivní smlouvy, jež by mohly ohrozit sociální smír, je zapotřebí se bez zbytečného odkladu o této skutečnosti informovat. Dále je zde uvedeno, že podmínky v pracovních smlouvách jednotlivců mohou být sjednány shodně či výhodněji oproti kolektivní smlouvě či příloze o odměňování zaměstnanců.²³⁸

Níže budou v samostatných podkapitolách upraveny již konkrétní vybrané nároky plynoucí zaměstnancům prostřednictvím této kolektivní smlouvy, resp. závazky plynoucí zaměstnavateli Valeo.

4.1.1.1 Dovolená a odstupné

V části C. pracovněprávní nároky a podmínky jsou nad rámec právní úpravy sjednány výhody v oblasti dovolené a odstupného.

Výměra dovolená činí dle § 213 odst. 1 zákoníku práce nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V této kolektivní smlouvě mají zaměstnanci, u nichž pracovní poměr trvá k 30. 6. daného kalendářního roku u zaměstnavatele Valeo alespoň 2 roky, nárok na 6 týdnů dovolené, a to tím způsobem, že se k 5 týdnům dovolené přidává týden placeného pracovního volna (náhrada za pracovní volno je vypočítávána z průměrné mzdy), u kterého platí, že pokud ho zaměstnanci do 31. prosince běžného roku nevyčerpají, bude jim toto volno proplaceno formou zvláštního bonusu v lednové výplatě následujícího roku. Zaměstnanci, u nichž pracovní poměr u zaměstnavatele Valeo je kratší než 2 roky k 30.6. daného kalendářního roku pak platí, že mají nárok na 6 týdnů dovolené, ale formou 4 týdnů dovolené, jednoho týdne placeného pracovního volna (viz výše) a dále mají nárok na 1 týden placeného pracovního volna, za stanovených podmínek. Těmito podmínkami jsou jednak, že se výpočet nároku a čerpání tohoto placeného volna řídí stejnými pravidly jako výpočet nároku a čerpání dovolené; o čerpání rozhoduje zaměstnavatel (s ohledem k zájmům zaměstnance); jednání o jeho čerpání se vede mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a čerpání tohoto placeného volna může být v případě provozní situace nařízeno i přímo před začátkem směny.

²³⁸ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 19.

Nebude-li vyčerpáno do 31. prosince běžného roku, bude proplaceno následující rok v lednové výplatě, a to ve formě zvláštního bonusu ve výši průměrného výdělku.²³⁹

V případě odstupného platí, že jedná-li se o skončení pracovního poměru dle § 52 písm. a až c (tj. výpověď dána zaměstnavatelem z důvodu jeho rušení, přemístění či nadbytečnosti zaměstnance), tak platí, že kromě odstupného dle § 67 odst. 1 zákoníku práce náleží zaměstnancům navíc i další smluvní odstupné, a to buď za 3 až 6 let práce (další 1 průměrná měsíční mzda), za více jak 6 až 9 let (další 2 průměrné měsíční mzdy) a za více jak 9 let (další 4 průměrné měsíční mzdy). Délka trvání pracovního poměru je počítána od nástupu zaměstnance k zaměstnavateli až do skončení výpovědní doby či ke dni, k němuž byl pracovní poměr ukončen dohodou. Nad rámec zákoníku práce je upraveno v kolektivní smlouvě i odstupné pro případ propuštění zaměstnance z důvodu § 52 písm. e) zákoníku práce (jedná se dle tohoto ustanovení o pozbytí dlouhodobé způsobilosti zaměstnance dle lékařského posudku či rozhodnutí správního orgánu), kdy ze zákona nevzniká nárok na odstupné, nicméně v této kolektivní smlouvě je sjednán bonus ve výši 2 průměrných platů.²⁴⁰

4.1.1.2 Odměňování zaměstnanců

Tato oblast je upravena v části D. Zde je stanoveno, že minimální nástupní mzda je 20 500 Kč hrubého za měsíc při plném pracovním úvazku, výplatní termín je desátý kalendářní den v měsíci. Dále je odkázáno na přílohu (Mzdový předpis).²⁴¹

V Mzdovém předpisu je shodně se zákonnou úpravou v zákoníku práce upravena oblast příplatků v případě práce přesčas (příp. náhradního volna), příplatků o svátcích (příp. náhradního volna) či příplatků ve ztíženém pracovním prostředí, které zaměstnancům náleží vedle dosažené mzdy. V případě práce v sobotu a neděli se příplatek liší, kdy zaměstnancům náleží vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, za každou odpracovanou hodinu (dle § 118 odst. 1 zákoníku práce činí příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku, avšak lze si sjednat v kolektivní smlouvě i jinou minimální výši a způsob jeho určení). Dále je zaměstnancům ve vícesměnném provozu hrazen příplatek za odpolední směnu ve

²³⁹ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odboryvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 12.

²⁴⁰ Tamtéž, s. 11.

²⁴¹ Tamtéž, s. 14.

výši 10 Kč/hod a v případě noční směny pak příplatek ve výši 16 Kč/hod (dle § 116 zákoníku práce v případě noční práce činí příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku, ale lze si sjednat v kolektivní smlouvě i jinou minimální výši a způsob jeho určení). V Mzdovém předpise sjednává i zvláštní odměna – pololetní bonus, který je vyplácen dvakrát ročně a činí celkem 20 000 Kč (za každé pololetí 10 000 Kč). Tento bonus nenáleží zaměstnancům, kteří jsou např. ve zkušební době, ve výpovědní době či skončili pracovní poměr dohodou, dále měli neomluvené absence, neodpracovali v období ani jednu směnu atd. U dělnických profesí je základní (tarifní) mzda navýšena od 1. ledna 2019 o 750 Kč, od 1. 7. 2019 o dalších 750 Kč.²⁴²

4.1.1.3 BOZP

Oblast BOZP je upravena v části E. Zde je uvedeno, že oblast BOZP zaměstnanců se řadí k základním povinnostem, jež plní zaměstnavatel Valeo v součinnosti s odborovou organizací Valeo. Zaměstnavatel má zpracovanou a schválenou „Kategorizaci prací“, jež je dle potřeby během roku aktualizována. K podrobnostem k otázce požární ochrany a bezpečnosti práce je kolektivní smlouvou odkázáno na vnitřní předpisy zaměstnavatele. V kolektivní smlouvě je dále uvedeno, že zaměstnavatel Valeo poskytne pověřenému zástupci odborové organizace Valeo pracovní volno s náhradou mzdy ke školní a jeho činnost v oblasti BOZP. Náklady na školení budou hrazeny maximálně do výše 40 hodin v kalendářním roce, dále mu bude hrazeno cestovné a příp. dle dohody i další náklady související s výkonem této činnosti. Zaměstnavatel je povinen předložit nezbytné dokumenty nutné k výkonu činnosti tohoto pověřeného zástupce v oblasti BOZP. Na konci této části E. je uvedeno, že na základě poznatků z prověrek BOZP za účasti odborů je každoročně investováno do zlepšení pracovních podmínek společností Valeo minimálně 1 000 000 Kč. Zde je však zapotřebí, aby společnost předtím než investuje do vybraných akcí, projednala a odsouhlasila se tak jejich uskutečnění s odborovou organizací a navíc, v lednu následujícího roku musí být tato proinvestovaná částka předložena odborové organizaci k nahlédnutí.²⁴³

²⁴² PŘÍLOHA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY: MZDOVÝ PŘEDPIS 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/23/mp2019.pdf>. s. 3 - 5, s. 7.

²⁴³ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 14.

4.1.1.4 Sociální program

V této části (v kolektivní smlouvě upravené v části F.) jsou upraveny další benefity pro zaměstnance.

Dle kolektivní smlouvy je každému zaměstnanci poskytnuta zaměstnavatelem Valeo zvláštní odměna ve formě poukazu na **zdravotní péči**, a to ve výši 500 Kč ročně. U zaměstnanců dělnických pozic je tato zvláštní odměna navýšena o dalších 1 500 Kč, pokud zde pracují déle než 10 let. Výdej poukázek probíhá v únoru a v červenci.²⁴⁴

Dalším benefitem sjednaným nad rámec zákona je **příspěvek na závodní stravování**. Kolektivní smlouva upravuje výši příspěvku zaměstnavatele Valeo, která činí 70 Kč. V letech 2019 až 2020 bude zaměstnanec hradit za hlavní jídlo 10 Kč a za minutku 20 Kč, od roku 2021 bude částka zvyšovaná o inflaci dle České národní banky. Pro získání příspěvku však musí zaměstnanec odpracovat alespoň 4 hodiny ve směně, výše příspěvku se liší od počtu odpracovaných směn. Je zde doplněno, že další podmínky lze projednávat s odborovou organizací Valeo. Zaměstnanci náleží nárok na druhé „dotované jídlo“ za den v případě odpracování mimořádné směny, ve svátek, při nařízeném přesčase anebo v případě, kdy směna trvá minimálně 10 hodin. Dále se dle této kolektivní smlouvy mohou zaměstnanci obrátit v případě problémů či stížností ohledně stravování na stravovací komisi, která je složena ze zástupců zaměstnavatele (personální oddělení) a odborů.²⁴⁵

V sekci Ostatní je uvedeno, že zaměstnavatel Valeo poskytne odborové organizaci Valeo příspěvek v maximální výši 250 000 Kč za rok na daňově uznatelné aktivity, avšak musí být předložen seznam akcí s předpokládaným rozpočtem.²⁴⁶

Pro zaměstnance je v kolektivní smlouvě sjednán i příspěvek na **letní tábory** jejich dětí. Příspěvek na 1 dítě činí 500 Kč za týden, maximálně lze získat příspěvek po dobu 3 týdnů, tj. maximální příspěvek je ve výši 1 500 Kč. Pro získání tohoto příspěvku jsou však stanoveny určité požadavky. Tábor se musí konat v době letních školních prázdnin, dítě musí být studentem, které nedosáhlo 18 let a je v péči zaměstnance.

²⁴⁴ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 15.

²⁴⁵ Tamtéž.

²⁴⁶ Tamtéž, s. 16.

Zaměstnanec musí dále doručit potvrzení o zaplacení tábora a potvrzení o studiu dítěte.²⁴⁷

Zaměstnanci, kteří odpracují určitý počet let ve společnosti, mají nárok na další benefit, a to na **odměny při pracovních jubileích**. Odměna náleží při odpracování 3 let (odměna 3 000 Kč), 5 let (odměna 5 000 Kč), 10 let (odměna 10 000 Kč) či 15 let (odměna 30 000 Kč). Kromě této odměny náleží zaměstnancům, kteří dovršili 50 let a jejich pracovní poměr trval alespoň 2 roky, prémie ve výši 5 000 Kč. Pro výplatu odměn při pracovních jubileích se počítá nepřerušovaná doba zaměstnání u zaměstnavatele. Do této doby se tedy nezapočítává mateřská ani rodičovská dovolená, ale v případě přestupu do jiné společnosti Valeo v České republice by se tato doba naopak sčítala a odměnu by vyplatila poslední zaměstnávající společnost. Odměna při pracovních jubileích také nenáleží zaměstnancům, kteří jsou ve výpovědní době.²⁴⁸

Dalším sjednaným benefitem pro zaměstnance je příspěvek na **penzijní připojištění**, a to za předpokladu, že má zaměstnanec uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění, přispívá si minimálně 100 Kč měsíčně a délka jeho pracovního poměru u zaměstnavatele Valeo je nejméně 1 rok. Při splnění těchto podmínek bude zaměstnavatel Valeo přispívat částku ve výši 5 % z hrubé mzdy (maximálně však 4 166 Kč). Na detailní pravidla tohoto příspěvku je odkázáno v kolektivní smlouvě na vnitřní směrnici Penzijní připojištění, která je k dispozici na personálním oddělení.²⁴⁹

V kolektivní smlouvě je pro všechny zaměstnance sjednán i **měsíční bonus za senioritu**, odstupňovaný podle délky pracovního poměru. Délka pracovního poměru je hodnocena dvakrát ročně. Bonus nenáleží těm zaměstnancům, kteří jsou dlouhodobě nemocní (3 a více měsíců), dále jsou-li na mateřské či rodičovské dovolené nebo čerpají neplacené volno. Měsíční bonus za senioritu lze získat nejdříve za 12 až 24 odpracovaných měsíců (bonus ve výši 600 Kč) a nejvíce lze získat 2 800 Kč (při odpracování 241 a více měsíců).²⁵⁰

²⁴⁷ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odboryvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 16.

²⁴⁸ Tamtéž, s. 16 - 17.

²⁴⁹ Tamtéž, s. 17.

²⁵⁰ Tamtéž, s. 17 - 18.

4.1.1.5 Předcházení sporům

Kolektivní smlouva obsahuje i ujednání o předcházení sporů v části G. Zde je stanoveno, že zaměstnavatel řeší spolu s odborovou organizací stížnosti zaměstnanců a spory (vzniklé buď z výkladu či provádění kolektivní smlouvy), které se týkají plnění závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Pro výklad jednotlivých ustanovení je zřízena komise, složená ze 2 zástupců zaměstnavatele (jednatel společnosti a vedoucí personálního útvaru) a 2 zástupců odborové organizace (předseda a místopředseda odborové organizace). Tato komise bude výklady zpracovávat a předkládat. Komise se schází na základě podnětu jedné ze stran, kdy tento spor by měla vyřešit nejpozději do 15 pracovních dnů. Je zde dále uvedeno, že není dotčeno právo zaměstnance domáhat se nároků prostřednictvím soudu. Spory vznikající mezi smluvními stranami se budou řešit mezi dotčenými stranami a v případě neúspěšného výsledku se dále postupuje dle ZKV.²⁵¹

4.1.2 Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s.

Jak již bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, jedná se o podnikovou kolektivní smlouvu, jejíž smluvními stranami jsou zaměstnavatel ČD a odborová organizace ČD (celkem 10 odborových organizací). Tato kolektivní smlouva je uzavřená na dobu určitou a to od 1. 1. do 31. 12. 2019.²⁵² Vyjednávání o podobě této kolektivní smlouvy bylo zahájeno 20. 11. 2018 a trvalo 1 měsíc, kdy bylo uskutečněno 5 jednání mezi zaměstnavatelem ČD a odborovou organizací ČD o podobě této kolektivní smlouvy.²⁵³

Kolektivní smlouva má 100 stran a je rozdělena do 6 kapitol, 8 příloh a v závěru obsahuje i metodický pokyn.²⁵⁴

²⁵¹ Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odbornyvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>. s. 18.

²⁵² PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 8, s. 26.

²⁵³ Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s. I In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. © 2004 – 2018 ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s>.

²⁵⁴ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>.

První kapitola (spolupráce s odborovými organizacemi) je zaměřena na oblast práv a povinností smluvních stran (např. povinnost vzájemného respektu postavení a pravomoci smluvních stran; povinnost zaměstnavatele po dohodě s odborovou organizací ČD provádět srážky ze mzdy; umožnění odborové organizaci využití Intranetu ČD, elektronické pošty a též povinnost zaměstnavatele zajistit odborové organizaci ČD přístup na pracoviště aj.) včetně způsobu informování a projednávání a lhůt k předkládání materiálů.²⁵⁵

V kapitole páté (všeobecná ustanovení) je dále např. stanoveno, že kontrola plnění této kolektivní smlouvy proběhne pololetně (elektronicky či listinou formou), kdy ji provedou smluvní strany a následně projednají její výsledek.²⁵⁶

Podobně jako v předchozí kolektivní smlouvě i zde budou rozebrány některé vybrané nároky plynoucí zaměstnancům z této kolektivní smlouvy.

4.1.2.1 Dovolená a odstupné

Výměra dovolené (upravena v příloze č. 1 kolektivní smlouvy) je vyšší v kolektivní smlouvě, než je tomu v zákoníku práce, kdy dle § 213 činí nejméně 4 týdny. V této kolektivní smlouvě činí výměra dovolené 5, popř. 6 týdnů, a to dle režimu práce, např. u zaměstnanců s rovnoměrnou pracovní dobou v jednosměnném pracovním režimu (5 dní v týdnu) činí výměra dovolené 6 týdnů; u zaměstnanců s nerovnoměrnou pracovní dobou u nichž z důvodu nemožnosti přerušování práce se poskytuje přiměřená doba pro oddych a na jídlo přísluší dovolená ve výši 5 týdnů (např. strojvedoucí, výpravčí, strojmistr, vlakový revizor, signalista aj.).²⁵⁷

I oblast **odstupného** zahrnuje některá navýšení oproti zákonné úpravě v § 67 odst. 1 zákoníku práce. Podstatné je, že nárok na zvýšené odstupné náleží těm zaměstnancům, kteří bez jejich zavinění ztratili práci a toto odstupné tak mohlo alespoň částečně zmírnit následky spojené s ukončením zaměstnání. Úprava odstupného se nachází ve 3. kapitole této kolektivní smlouvy. V případě skončení pracovního poměru dohodou (§ 47 zákoníku práce) či z důvodů uvedených v § 52

²⁵⁵ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 9 – 12.

²⁵⁶ Tamtéž, s. 25.

²⁵⁷ Tamtéž, s. 27 – 28, s. 39.

písm. a) až c) zákoníku práce (tj. výpověď dána zaměstnavatelem z důvodu jeho rušení, přemístění či nadbytečnosti zaměstnance), náleží zaměstnanci vedle zákonného odstupného uvedeného v § 67 odst. 1 i další zvýšené odstupné, a to o dva násobky průměrného měsíčního výdělku v případě, kdy odpracoval nepřetržitě u ČD nejméně 5 let. Odpracoval-li zaměstnanec u ČD nejméně 25 let, tak je odstupné navýšeno o další čtyři násobky průměrného měsíčního výdělku a pokud odpracoval nejméně 30 let, tak se odstupné navyšuje o pět násobků průměrného měsíčního výdělku. Ve všech výše uvedených případech však platí, že skončí-li pracovní poměr nejpozději poslední den před datem účinnosti organizační změny, je odstupné navýšeno o další dva násobky průměrného měsíčního výdělku.²⁵⁸

Odstupné dle § 67 odst. 1 zákoníku práce navýšené o tři násobky průměrného měsíčního výdělku náleží zaměstnanci, skončí-li pracovní poměr dohodou (§ 47 zákoníku práce) či z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce v případě, kdy se jedná o osamělého zaměstnance ve smyslu ustanovení § 350 zákoníku práce, jež trvale pečuje o nezaopatřené dítě a to do skončení povinné školní docházky, nejvýše do 26 let dítěte, dále připravuje-li se soustavně na budoucí povolání a dále též v případě, kdy se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání kvůli úrazu či nemoci nebo jeho dlouhodobý zdravotní stav neumožňuje výkon soustavné výdělečné činnosti. Podmínkou je, že musí zaměstnanec předložit čestné prohlášení o splnění podmínek v § 350 zákoníku práce a že současně trvale pečuje o nezaopatřené dítě.

I zde platí, jako v předchozím odstavci, že pokud skončí pracovní poměr nejpozději poslední den před datem účinnosti organizační změny, je odstupné navýšeno o další dva násobky průměrného měsíčního výdělku.²⁵⁹

Podobně jako v případě kolektivní smlouvy Valeo, i zde je nad rámec zákona upraveno navíc odstupné v případě skončení pracovního poměru dohodou z důvodu uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce (tj. jedná se dle tohoto ustanovení o pozbytí dlouhodobé způsobilosti zaměstnance dle lékařského posudku či rozhodnutí správního orgánu). V této kolektivní smlouvě je sjednáno, že zaměstnanci náleží odstupné ve výši buď tří násobků průměrného měsíčního výdělku (odpracoval-li u ČD nejméně 3 roky a maximálně 10 let), čtyř násobků průměrného měsíčního výdělku (odpracoval-li u ČD

²⁵⁸ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 20.

²⁵⁹ Tamtéž, s.19.

více než 10 let, avšak nejvýše 25 let) nebo sedmi násobků průměrného měsíčního výdělku (odpracoval-li u ČD více než 25 let).²⁶⁰

4.1.2.2 Odměňování zaměstnanců

Úvodní ustanovení k této oblasti je v kapitole třetí, kdy je zde uvedeno, že rozpočet mzdových nákladů musí být projednán s odborovou organizací do konce března roku 2019. Další informace k odměňování zaměstnanců jsou stanoveny v příloze č. 2 této kolektivní smlouvy (Příloha č.2 - Řád pro odměňování zaměstnanců ČD, dále jen „Řád ČD“). Pokud tedy se zaměstnancem není uzavřena smlouva o mzdě ve smyslu § 113 zákoníku práce, je zaměstnanec zařazen do příslušného tarifního stupně a odměňován v souladu s Řádem ČD.²⁶¹

Zaměstnanci jsou dle tohoto Řádu ČD na základě pracovní náročnosti daného zaměstnání zařazeni dle Katalogu prací (katalog prací je vydáván mimo tento řád) do příslušných tarifních stupňů a k příslušnému tarifnímu stupni je přiřazena tarifní mzda. Tarifní mzda je buď stanovena měsíčně či hodinově (40 hod, 37,5 h hod, 36 hod). Konkrétní mzdové tarify jsou upraveny v příloze 2.1 v bodě A tohoto Řádu ČD. Celkem zde je 16 tarifních stupňů, např. u měsíčního tarifu je pro stupeň 1 stanovena mzda 13 350 Kč, pro ten nejvyšší pak 41 900 Kč. Vedoucí je tak povinen zajistit zaměstnanci přidělení pracovní činnosti v souladu s tarifním stupněm. Nastane-li však situace, kdy pracovní činnost přestane odpovídat danému tarifnímu stupni, bude nové zařazení učiněno nejpozději v následujícím měsíci.²⁶²

U zaměstnanců v pracovním poměru zařazených do příslušných tarifních stupňů je možné navyšovat jejich mzdu v souladu s tímto Řádem ČD, a to o **příplatek za praxi**. Příplatek za praxi náleží ve výši odpovídající délce započtené praxe, nicméně nezapočítává se do ní učební doba. Taktéž nová výše příplatku za praxi platí i u případu, kdy se tarifní stupeň zvyšuje, popř. snižuje. Tak jako v případě tarifních stupňů, i zde jsou v příloze 2.1 tohoto Řádu v tabulce B uvedeny příplatky za praxi pro měsíční i hodinový mzdový tarif (40 hod, 36 hod, 37,5 hod), např. u tarifního stupně 1 v případě měsíčního tarifu náleží příplatek za praxi za 1 rok započtené délky doby

²⁶⁰ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 20.

²⁶¹ Tamtéž, s. 19, s. 46.

²⁶² Tamtéž, s. 43 – 44, s. 60.

praxe ve výši 500 Kč měsíčně, u nejvyššího (16.) stupně to je 1 300 Kč měsíčně. Jedná-li se však o dobu přes 40 let započaté praxe, tak u měsíčního tarifu v případě 1. tarifního stupně činí příplatek za praxi 1 050 Kč měsíčně, u 16. tarifního stupně pak 3 200 Kč měsíčně.²⁶³

Zaměstnancům, kteří zaškolují nové zaměstnance či žáky přísluší nad rámec mzdy za jejich výkon práce i **příplatek za zaškolování**, pokud nebylo k této činnosti již přihlédnuto s ohledem na mzdové zařazení. Příplatek je stanoven ve výši 10 % (zaškolení žáků v provozní praxi či zaměstnanců, kteří již měli praxi v ČD či ČD Cargo) nebo 15 % (zaškolení zaměstnanců, kteří neměli praxi v ČD či ČD Cargo) mzdového tarifu tarifního stupně, do kterého byl zaměstnanec (školitel) zařazen. Jde-li např. o zaškolení strojvedoucího v jízdním závěsu, přísluší školiteli příplatek ve výši 20 % mzdového tarifu dle tarifního stupně do kterého byl zařazen.²⁶⁴

V kolektivní smlouvě je dále sjedná i vyšší **příplatek za práci přesčas**, který náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy. Dle § 114 zákoníku práce musí být příplatek nejméně 25 % průměrného výdělku, nebylo-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuto náhradní volno. Kolektivní smlouva obsahuje jednak příplatek za přesčas ve výši 25 % průměrného výdělku, v případě, že se jedná o práci přesčas v noci, v sobotu a v neděli či ve svátek je výše tohoto příplatku 50 % průměrného výdělku. Dále je uvedeno, že jedná-li se o zaměstnance, který je zařazen do třisměnného nepřetržitého režimu či do vícesměnného režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do denních, nočních směn či směn ve dnech pracovního klidu, náleží mu v takovém případě za práci přesčas příplatek ve výši 35 % průměrného výdělku bez ohledu na to, zda se jedná o práci přesčas v sobotu, v neděli, ve dne, v noci či ve svátek.²⁶⁵

Kromě příplatku za práci přesčas obsahuje kolektivní smlouva i vyšší příplatky u práce v noci a u práce v sobotu a v neděli, než je upraveno v zákoníku práce (§ 116 a § 118 stanovují příplatek nejméně 10 % průměrného výdělku, avšak je možné si v kolektivní smlouvě stanovit jinou minimální výši či způsob určení tohoto příplatku).

²⁶³ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 44 – 45, s. 60, s. 81.

²⁶⁴ Tamtéž, s. 47, s. 96.

²⁶⁵ Tamtéž, s. 48.

Jedná-li se o **příplatek za práci v noci**, tak jeho výše v kolektivní smlouvě činí 13 % průměrného výdělku, (nejméně však 13 Kč za hodinu) a jde-li o **příplatek za práci v sobotu a v neděli**, tak je jeho výše stanovena na 15 % průměrného výdělku (nejméně však 15 Kč za hodinu).²⁶⁶

Nastane-li situace, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci pro prostoj (ve smyslu ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu dle této kolektivní smlouvy náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku (zákoník práce stanovuje v § 207 písm. a) nejméně 80 % průměrného výdělku). Taktéž v případě nepříznivých povětrnostních vlivů či živelní události je náhrada mzdy vyšší než ta stanovená zákoníkem práce, a to ve výši 75 % průměrného výdělku (zákoník práce v § 207 písm. b) stanovuje nejméně 60 % průměrného výdělku), avšak opět za předpokladu, že nebude zaměstnanec převeden na jinou práci.²⁶⁷

4.1.2.3 BOZP

Oblast BOZP je upravena v kapitole druhé. Hned v úvodu je zde uložena zaměstnavateli povinnost zajistit na oblast BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na jeho pracovištích částku ve výši nejméně 40 000 000 Kč, nicméně o použití částky 30 000 000 Kč budou rozhodovat smluvní strany společně, zbylá částka 10 milionů korun je v rozhodovací pravomoci odborové organizace ČD. Dále je zde stanovena povinnost projednání (k 28. únoru 2019) pracovní úrazovosti v loňském roce, kdy poté budou navržena opatření k jejich zamezení. Taktéž v souladu s § 108 odst. 5 zákoníku práce bude zabezpečena zaměstnavatelem, nejpozději do 30. června 2019, v součinnosti s odborovou organizací prověrka BOZP a hygienických podmínek ve všech pracovištích a zařízení, kdy do této prověrky bude zahrnuto i hodnocení pracovních podmínek na kolejových vozidlech (v souladu se zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, v platném znění). Výsledky této prověrky, včetně postupu a návrhů opatření po projednání s odborovou organizací ČD budou ve zprávě předloženy po řádném připomínkovém řízení do 15. 11. 2019. V dalších ustanoveních této kapitoly jsou zahrnuty některé další povinnosti zaměstnavatele ČD ohledně zlepšení pracovní a sociální vybavenosti pracovišť, k nimž přispívá i dohlídka

²⁶⁶ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 62.

²⁶⁷ Tamtéž, s. 53 -54.

provedená lékařem pracovně lékařské služby, přičemž o termínu provedení této dohlídky na pracovišti musí být odborová organizace ČD zaměstnavatelem ČD informována.²⁶⁸

4.1.2.4 Sociální program

Pro zaměstnance, které splní podmínky dále uvedené, jsou zaměstnavatelem ČD poskytovány **kondiční ozdravné pobyty** (dále jen „KOP“) v délce 12 pobytových dní. Podmínkou je, aby zaměstnanec odpracoval nepřetržitě nejméně 20 let u ČD a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnání, pro které jsou KOP určeny (jsou 2 skupiny, viz níže), avšak v době nároku na KOP musí některé z těchto zaměstnání vykonávat. V případě první skupiny zaměstnání platí, že se KOP s ubytováním a celodenní stravou poskytují jednou za 2 roky (např. výpravčí, kontrolor vozby, strojmistr, průvodčí osobních vlaků, strojvedoucí, signalista aj.), u druhé skupiny zaměstnání pak jednou za 3 roky (např. elektromechanik, výhybkář, svářeč kovů, mechanik kolejových vozidel aj.). Při účasti na KOP náleží zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, a dále platí, že se zaměstnanec musí spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP, a to ve výši 100 Kč za každý absolvovaný pobytový den.²⁶⁹

Co se týče **stravování**, tak zde je stanoveno, že vedoucí organizační složky umožní zaměstnancům stravování buď dovozem stravy nebo podáváním teplé stravy lokálním dodavatelem. V případě, že to nebude moct být umožněno tímto způsobem, může být vedoucím organizační složky umožněno stravování poukázkami na jídlo v nominální hodnotě 110 Kč za směnu (organizační složka ČD hradí 45 % na jednu poukázku na jídlo), nebo v nominální hodnotě 110 Kč či 2 x 55 Kč za směnu (organizační složka ČD hradí 50 % na jednu poukázku na jídlo) jedná-li se o zaměstnání strojvedoucí, průvodčí stevard, průvodčí osobních vlaků aj. V obou případech však platí, že zaměstnanci musí odpracovat alespoň 3 hodiny v práci během stanoven směny.²⁷⁰

V kolektivní smlouvě jsou upraveny další zaměstnanecké výhody např. **zaměstnanecké jízdní výhody** či **příspěvek na penzijní připojištění**, nicméně

²⁶⁸ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>. s. 12 – 13, s. 15.

²⁶⁹ Tamtéž, s. 70 – 71.

²⁷⁰ Tamtéž, s. 66 – 67.

v těchto případech odkazuje kolektivní smlouva na bližší informace na vnitřní předpisy.²⁷¹

Zaměstnavateli je uložena povinnost tvorby **sociálního fondu** dle zákona č. 77/2002 Sb., o ČD, v platném znění,²⁷² a to ve výši 2 % ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy. Sociální fond se používá ve prospěch zaměstnanců k zabezpečení sociálních, kulturních a dalších potřeb.²⁷³ Zde je dále odkaz na základní vnitřní předpis (Zásady hospodaření se Sociálním fondem Českých drah, a.s.). Rozpočet tohoto sociálního fondu schvaluje na daný rok zaměstnavatel ČD po předchozím projednání s odborovou organizací ČD.²⁷⁴

4.1.3 Podnikové kolektivní smlouvy - shrnutí

V této podkapitole budou stručně porovnány obě kolektivní smlouvy a shrnuty výhody, které pro zaměstnance nabízejí.

Kolektivní smlouva Valeo je uzavřena na dobu neurčitou a obsahuje Mzdový předpis, který je každoročně aktualizován. Kolektivní smlouva ČD je uzavřena na 1 rok.

Jde-li o oblast dovolené a odstupného, tak v obou kolektivních smlouvách je sjednána vyšší výměra dovolené (5 až 6 týdnů) než výměra stanovená zákoníkem práce (dle § 213 odst. 1 zákoníku práce nejméně 4 týdny). V případě kolektivní smlouvy Valeo je rozhodující délka pracovního poměru, u kolektivní smlouvy ČD pak režim práce. V případě odstupného obsahují obě kolektivní smlouvy další možnost navýšení odstupného od určitého roku, a to nad rámec § 67 odst. 1 zákoníku práce. Navíc je shodně v obou kolektivních smlouvách sjednána možnost získat odstupné i v případě skončení pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce, které není v zákoníku práce upraveno. V případě kolektivní smlouvy ČD je sjednáno

²⁷¹ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>, s. 15 – 16.

²⁷² Přesné znění zákona: Zákon č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷³ § 11 zákona o ČD, zákon č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷⁴ PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>, s. 16.

navíc i další odstupné pro osamělé zaměstnance při splnění podmínek uvedených v kolektivní smlouvě ČD.

Co se týče druhé části, odměňování zaměstnanců, zde je v rámci kolektivní smlouvy Valeo stanovena minimální mzda, a dále je zde stanoven např. pololetní bonus (za předpokladu splnění podmínek v kolektivní smlouvě). V případě kolektivní smlouvy ČD jsou zaměstnanci zařazeni dle katalogu prací do příslušných tarifních stupňů (není-li sjednána smlouva o mzdě), kdy kolektivní smlouva upravuje v Řádu ČD příslušnou tarifní mzdu (měsíční/hodinovou) a také možnost získat příplatek za praxi dle příslušného tarifního stupně po splnění délky započaté praxe (nejméně 1 rok). U kolektivní smlouvy ČD je sjednán i příplatek za zaškolení. V druhé části oblasti odměňování byly vybrány některé příplatky náležející zaměstnanci k dosažené mzdě. V porovnání se zákoníkem práce je v kolektivní smlouvě Valeo sjednán vyšší příplatek v případě práce v sobotu a v neděli a v případě práce v noci, u kolektivní smlouvy ČD mimo těchto dvou ještě za práci přesčas. V kolektivní smlouvě ČD je oproti zákoníku práce navíc sjednána i vyšší náhrada mzdy v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 zákoníku práce).

V oblasti BOZP jsou v obou kolektivních smlouvách stanoveny minimální náklady vynakládány zaměstnavatelem na oblast BOZP, u kolektivní smlouvy ČD pak dále je pojednáno o součinnosti zaměstnavatele ČD s odborovou organizací ČD v oblasti BOZP.

V závěrečné části sociálního programu nabízí kolektivní smlouvy benefity nad rámec zákoníku práce. V případě kolektivní smlouvy Valeo platí, že nabízí širokou škálu příspěvků a bonusů a to např. zvláštní odměna ve formě poukazu na zdravotní péči, závodní stravování, letní tábory dětí, penzijní připojištění či odměny při pracovních jubileích nebo měsíční bonus za senioritu (podobně jako příplatek za praxi u ČD, avšak výše se odvíjí od délky pracovního poměru) u kolektivní smlouvy ČD se jedná např. o kondiční ozdravné pobyty, poukázky na stravování, zaměstnanecké jízdní výhody a příspěvek na penzijní připojištění (u posledních dvou zmíněných je však na detailní informace odkázáno na vnitřní předpisy). U kolektivní smlouvy ČD je zakotvena povinná tvorba sociálního fondu dle zákona o ČD, u kolektivní smlouvy Valeo je nikoliv zákonně, ale též upravena povinnost zaměstnavatele Valeo poskytnout odborové organizaci příspěvek na daňově uznatelné aktivity.

Oproti kolektivní smlouvě ČD je navíc v kolektivní smlouvě Valeo upraveno zřízení komise k řešení stížností zaměstnanců a sporů z kolektivní smlouvy a také stravovací komise.

Na závěr lze shrnout, že u kolektivní smlouvy Valeo je upravena detailněji oblast sociálního programu (příspěvky na zdravotní péči, na letní tábory dětí, odměny při pracovních jubileích aj.) a navíc je vytvořena i komise pro řešení případných stížností zaměstnanců a sporů z kolektivní smlouvy a je zřízena i stravovací komise; u kolektivní smlouvy ČD je pro změnu výhodněji upravena oblast odstupného, příplatků ke mzdě a je zde více pojednáno o oblasti BOZP. V obou kolektivních smlouvách lze nalézt výhodnější podmínky pro zaměstnance, kdy je důležité poznamenat i to, že u kolektivní smlouvy ČD působí 10 odborových organizací, a ne vždy je jednoduché sjednotit zájmy všech odborových organizací.

4.2 Dotazníkové šetření

Na závěr této diplomové práce bude zhodnoceno dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit postoj respondentů k otázce odborů a kolektivního vyjednávání. Dotazník byl vytvořen v elektronické podobě skrze internetový portál www.survio.com, prostřednictvím něhož probíhal i sběr odpovědí, kdy respondentům byl zaslán odkaz k jeho vyplnění. Na vzor dotazníku lze nahlédnout v příloze č. 1 této práce. Celkový počet respondentů byl 53. Dotazník obsahoval 10 otázek, žádnou z otázek nebylo možné vynechat. Otázky byly uzavřeného typu s výběrem pouze 1 možnosti (otázky 4 až 10 obsahovaly i zvolení jiné možnosti s možností se slovně vyjádřit, viz níže). Nejvyšší podíl respondentů tvořili zejména studenti Vysoké školy ekonomické, popř. její čerství absolventi.

4.2.1 Analýza jednotlivých odpovědí

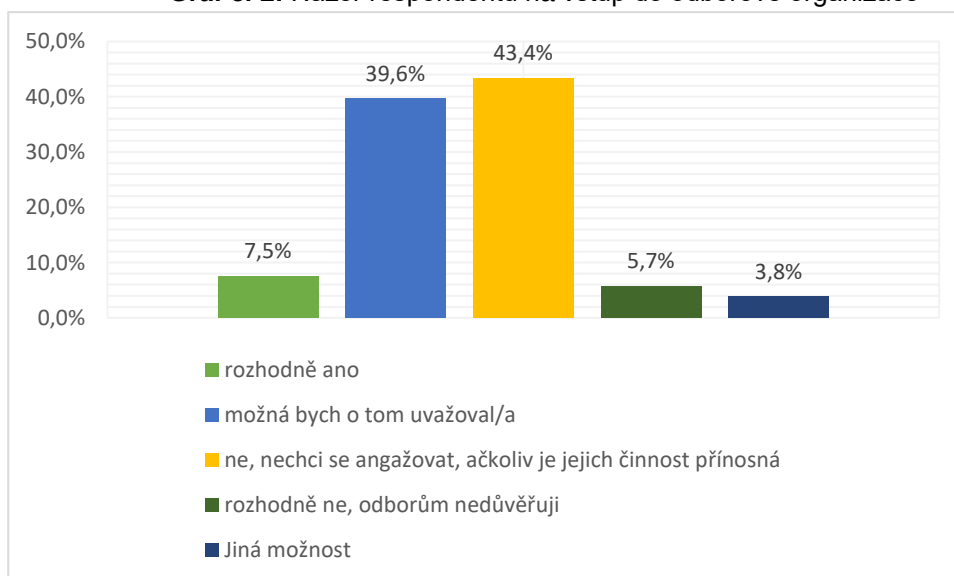
První čtyři otázky byly obecného charakteru, resp. otázky se týkaly pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání a současného pracovního působení. Dotazníku se celkem účastnilo 20 mužů a 33 žen. Nejvyšší věkové zastoupení respondentů bylo ve věku 18 – 25 let (62,3 %), dále 26 – 35 let (17 %), 36 – 50 let (13,2%) a 51 a více let (7,5 %). Jako nejvyšší dosažené vzdělání převažovalo vysokoškolské (54,7 %), dále středoškolské s maturitou (28,3 %), středoškolské (11,3 %) a základní (5,7 %). V rámci

čtvrté otázky ohledně jejich současného pracovního působení zvolili respondenti jako nejčastější odpověď, že jsou zaměstnaní (50,9 %). Za touto odpovědí následovala možnost student (30,2 %), osoba samostatně výdělečně činná (7,5 %), v důchodu (3,8 %) a na mateřské dovolené (1,9 %), možnost nezaměstnaný/á nikdo nezvolil. V rámci této otázky byla umožněna i volba jiné odpovědi, v případě, že by respondenti se neztotožnili s žádnou z nabízených odpovědí. Této možnosti využili 3 respondenti (5,7 %), kdy zde byly odpovědi nemocenská, student + hlavní pracovní poměr a brigádník.

Otázka číslo 5 se dotázala na členství respondentů v odborových organizacích. K výběru byly možnosti ano, ne a jiná možnost. Nejvyšší převahu měla odpověď ne (92,5 %), možnost ano a jiná možnost byly ve shodné výši (3,8 %). Jinou možnost zvolili 2 respondenti, kteří doplnili, že byli členy odborové organizace, ale nyní už nejsou, protože již nepracují (jeden respondent doplnil, že je v důchodu a druhý doplnil, že je v důchodu starobním).

Otázka číslo 6 se týkala názoru respondentů ohledně vstupu do odborové organizace, pokud by se jim taková možnost naskytla. Výsledky jsou vidět v grafu č. 3 níže. Nejvyšší podíl má možnost, že ač je činnost odborů přínosná, angažovat se nechtějí (43,4 %), nicméně zároveň by 39,6 % respondentů nevyloučilo případnou úvahu o začlenění. Jinou možnost zvolili 2 respondenti, kdy první z nich doplnil, že neví a na tuto otázku nedokáže nyní odpovědět, druhý respondent uvedl, že v důchodu již ne.

Graf č. 2: Názor respondentů na vstup do odborové organizace



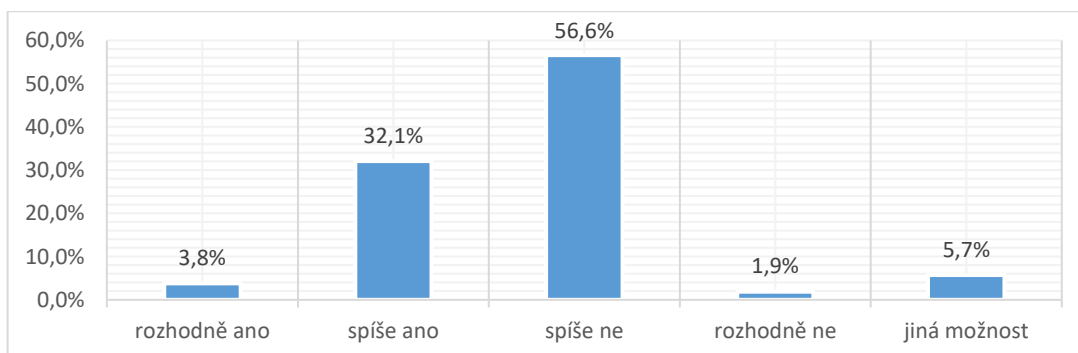
Zdroj: vlastní zpracování

V rámci **otázky číslo 7** byli respondenti dotázáni ohledně toho, zda si myslí, že má smysl odborové organizace zakládat. Byli zde 4 možnosti, avšak jinou možnost s doplněním textu nikdo nevyužil. Výslovný nesouhlas, že nemá odborové organizace zakládat a že se jedná o přežitek zvolilo 3,8 %, naopak možnost, že je rozhodně má smysl zakládat zvolilo 37,7 %. Nejvyšší podíl však dosáhla odpověď „střední“ a to 58,5 % dotázaných, kdy odborové organizace má smysl zakládat, ale jen ve vybraných odvětvích (např. doprava, průmysl, zdravotnictví...).

U **osmé otázky** měli respondenti vybrat odpověď na otázku, zda souhlasí s tvrzením, že odborové organizace zajišťují prostřednictvím kolektivních smluv zaměstnancům kvalitnější pracovní podmínky (např. vyšší mzdu, vyšší odstupné, více dovolené a další benefity). Bylo zde 5 možností, nicméně odpověď rozhodně ne a jinou možnost nikdo nevyužil. V této otázce převažovala možnost ano, resp. rozhodně ano (18,9 %) a spíše ano (73,6 %). Možnost spíše ne využilo 7,5 % dotázaných.

V předposlední, **deváté**, otázce byli respondenti dotázáni na názor, zda v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem představuje stávka vhodný prostředek k řešení tohoto sporu. Před užitím tohoto způsobu je však v § 16 ZKV stanoveno, že ji musí předcházet řízení před zprostředkovatelem, které však nevedlo k úspěšnému uzavření kolektivní smlouvy a též strany nepožádaly o řešení sporu rozhodce. Výsledky jsou v grafu č. 4 níže. Nejvyšší podíl má možnost spíše ne (56,6 %), možnost spíše ano zvolilo 32,1 % respondentů. Odpověď jiná možnost zvolili 3 respondenti, kdy 2 uvedli, že pouze ve výjimečných případech. Třetí respondent uvedl, že záleží na situaci a je třeba brát i v úvahu dopad na další lidi, jimž tak může narušit plány.

Graf č. 3: Užití stávky jako krajního prostředku v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy



Zdroj: vlastní zpracování

Poslední otázka se týkala názoru respondentů na budoucí vývoj kolektivních smluv (z předpokladu že budou zde přítomny odborové organizace, které dle § 22 zákoníku práce jsou jako jediné oprávněny kolektivní smlouvy za zaměstnance uzavírat) na našem území, kdy její pokrytí dle statistik Českého statistického úřadu k roku 2017 činí 45 %.²⁷⁵ Respondenti měli vybrat z možností, zda se jejich počet bude zvyšovat, snižovat, bude neměnný nebo jiná možnost (nikdo nezvolil). Nejvyšší zastoupení měla možnost, že se jejich počet bude postupně zvyšovat (47,2 %), neměnný počet zvolilo 34 % dotázaných a možnost jejich postupného poklesu zvolilo 18,9 % dotázaných.

4.2.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Po provedení analýzy jednotlivých odpovědí respondentů lze konstatovat, že jejich postoj k odborovým organizacím je vcelku pozitivní, vyjma postoje ke stávce. Téměř všichni respondenti nejsou členové odborových organizací a také většina dotázaných (43,4 %) při otázce případné angažovanosti v odborových organizacích zvolila možnost ne, příp. možnost, že by o členství uvažovala (39,6 %), což však není jistotou, že by se tak stalo.

Co se týče názoru respondentů na vývoj kolektivních smluv, tak téměř polovina z nich si myslí, že se jejich počet bude zvyšovat. S tím, zda kolektivní smlouvy vůbec budou uzavřeny souvisí i fakt, že tu musí existovat odborová organizace a členové v nich.

Je třeba zmínit, že v poslední době došlo k drobnému nárůstu členů v odborových organizacích. V ČMKOS došlo k nárůstu počtu členu mezi lety 2015 až 2018 o 27 tisíc členů, kdy sdružuje nyní přes 310 000 zaměstnanců. Dle mluvčí ČMKOS Jany Kašparové přispělo k nárůstu zejména kampaň Konec levné práce, která byla zahájena v roce 2015 s důrazem na sociální sítě a marketing. Dále doplnila, že od počátku kampaně bylo založeno 202 nových odborových organizací. Nové odborové organizace vznikly např. v Amazonu, Karlovarských minerálních vodách či v řetězcích H&M, Uni Hobby či Marks & Spencer. Tyto nově vzniklé odborové organizace jsou součástí Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb (dříve Odborový svaz

²⁷⁵ Struktura mezd zaměstnanců – 2017 | ČSÚ: A7 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví. In: Český statistický úřad [online]. 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>.

pracovníků obchodu),²⁷⁶ která se již dříve angažovala v oblasti zákazu prodeje o svátcích či vyjednávání o navýšení mezd v řetězcích. Druhá nejsilnější centrála ASO sdružuje okolo 78 000 členů, kde se počet příliš nemění. Nárůst zaznamenal i Svaz Kovo Mladá Boleslav, kdy se mezi lety 2016 až 2018 navýšil počet členů z 20 000 na 33 000 zaměstnanců. K roku 2017 měly dle Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí odborové organizace okolo 506 000 členů, kdy bylo zástupcem ředitele ústavu Alešem Kroupou doplněno, že některé odborové svazy neodpovídají na jejich žádost o zveřejnění počtu členů, jelikož se dle nich jedná o interně důvěrný údaj a doplnil, že se toto dotýká přibližně 100 000 členů. Nicméně i toto nemění fakt, že počet se rapidně snížil, jelikož v roce 1991 činil počet členů v odborech 4,4 milionu lidí. Asi největším podílem na poklesu byl vedle rozvoje soukromých společností a sníženého zájmu se angažovat zejména odchod starších zaměstnanců do důchodu, kdy počet nových členů se jim nevyrovnal.²⁷⁷ Tento fakt se potvrdil v dotazníkovém šetření, kdy nevyplýnul výslovný zájem o členství a pouze čtyři respondenti byli členy odborů, resp. dva respondenti stále ještě jsou.

Co se týče otázky, zda má smysl odborové organizace zakládat, tak zde vyplynulo, že jen nepatrný zlomek respondentů je považuje za přežitek. Více jak polovina dotázaných zvolila možnost, že je má smysl zakládat, nicméně jen ve vybraných odvětvích (např. doprava, průmysl, zdravotnictví...). Je třeba na začátku zmínit, že není povinností odborové organizace zakládat, jedná se pouze o právo garantované předpisy mezinárodními, evropskými a vnitrostátními. Co se týče odpovědí respondentů, tak je třeba vzít v úvahu, že každé odvětví se potýká s jiným problémem, kdy tím společným je zejména výše mezd, a tak není důvodem omezovat odborové organizace jen na tyto odvětví, a tedy i oni mají právo na to, aby odborové organizace hájily jejich práva. Tak např. v odvětví obchodu, které se potýká většinou s nedostatkem personálu a nízkými mzdami, působí odborové organizace též, kde došlo i díky nim ke zlepšení podmínek, např. v Penny Marketu (zaměstnává 5 600 zaměstnanců) se zaměstnancům obchodů a logistických center od 1. 3. 2019 navýšily

²⁷⁶ OSPO se mění na Unii zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb. In: *Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb* [online]. 30. 5. 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://uzo.cz/novinka/ospo-se-meni-na-unii-zamestnancu-obchodu-logistiky-a-sluzeb/>.

²⁷⁷ ČEPEROVÁ, Klára, KUČERA, Petr. Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M. In: *Aktuálně.cz* [online]. 14. 2. 2018 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>.

mzdy v průměru o 10 %, konkrétně u pokladních se jejich základní mzdy po tomto navýšení pohybují v rozmezí 23 000 až 28 000 Kč hrubého, a to dle doby trvání pracovního poměru. Navíc bylo sjednáno i navýšení hodnoty stravenek z 80 Kč na 90 Kč.²⁷⁸ K navýšení mezd pokladním, prodavačům a skladníkům došlo od ledna roku 2019 po dohodě s odborovými organizacemi i v obchodním řetězci Albert (zaměstnává 17 000 lidí) v průměru o 17 %, kdy minimální navýšení činí 6 % (průměrnou mzdu společnost neuvedla, dle odborářů činila v roce 2018 18 000 Kč).²⁷⁹

S otázkou zakládání odborových organizací souvisela následně i otázka s tvrzením, které znělo, že odborové organizace zajišťují prostřednictvím kolektivních smluv zaměstnancům kvalitnější pracovní podmínky (např. vyšší mzdu, vyšší odstupné, více dovolené a další benefity). Téměř ¾ dotázaných zvolilo možnost spíše ano a možnost rozhodně ano pak 18,9 %. Z toho je patrné, že více jak 90 % dotázaných (ač nejsou, až na 2 výjimky, členy odborových organizací) pokládá činnost odborů za prospěšnou. V tomto ohledu je důležité doplnit, že skrze právní úpravu jsou odborovým organizacím přiznány širší oprávnění (blíže k působnosti odborových organizací viz podkapitola 2.4), která jiným zástupcům zaměstnanců nenáleží. Odborové organizace jsou jedinými zástupci, kterým povoluje zákoník práce uzavírat kolektivní smlouvy (§ 22 zákoníku práce) a mohou tak kolektivně vyjednávat se zaměstnavateli o jejich obsahu a také platí, že kolektivní smlouvy jsou uzavírány i za ty zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace (§ 24 odst. 1 zákoníku práce). Tím pádem lze plošně všem zaměstnancům zajistit lepší pracovní podmínky, oproti případu, kdy si jednotlivci svá práva prosazují sami ve společnostech, u nichž odborové organizace nepůsobí a kde také tím pádem nemusí být zaručeno, že všichni budou mít lepší podmínky. Ostatně i v již zmíněném grafu č. 1 (viz konec podkapitoly 3.2) je vidět, že mzdy jsou vyšší u společností, u nichž byla uzavřena kolektivní smlouva než u těch společností, kde kolektivní smlouva uzavřena není. V zákoníku práce jsou upravena určitá ustanovení dispozitivního charakteru, kdy je možné se od úpravy odchýlit a sjednat si v kolektivní smlouvě výhodnější podmínky (např. výměra dovolené dle § 213 odst. 1 zákoníku práce, výše příplatků k dosažené mzdě, odstupné (§ 67 zákoníku práce) aj.).

²⁷⁸ NEUFUS, Ondřej. Soutěž řetězců v přidávání pokračuje. Penny dá zaměstnancům dalších deset procent. In: *Aktuálně.cz* [online]. 30. 1. 2019 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/mzdy-v-maloobchode-dal-rostou-penny-prida-zamestnancum-dalsi/r~a1d584ee248811e9a66a0cc47ab5f122/>.

²⁷⁹ ČTK. Albert zvyšuje mzdy. Zaměstnancům přidá skoro pětinu, připravil i jednorázový bonus. *Aktuálně.cz* [online]. 19. 9. 2018 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/albert-zvysi-od-ledna-mzdy-provoznich-zamestnancu-o-17-proce/r~34aadb5abbfe11e8b634ac1f6b220ee8/>.

I v obou, výše analyzovaných kolektivních smlouvách vyšlo najevo, že si zaměstnanci oproti právní úpravě polepšili, a to nejen tím, že došlo k navýšení např. dovolené či odstupného, ale též byly sjednány i jiné benefity, které zákoník práce ani neukládá (např. příspěvek na penzijní připojištění, na zdravotní péči, příspěvek na závodní stravování, bonusy a odměny při jubileích aj.).

Nicméně nastávají situace, kdy mohou nastat spory o uzavření (popř. změnu) kolektivní smlouvy a může to skončit až vyhlášením stávky odborovou organizací. Více než polovina dotázaných se shodla na možnosti spíše ne, na tom, že stávka není příliš vhodným prostředkem pro řešení sporů o uzavření (popř. změnu) kolektivní smlouvy. Možnost spíše ano zvolilo 32,1 % dotázaných. Z tohoto lze tedy konstatovat, že užití stávky nevylučují, jen se přiklání k tomu, že je lepší najít jiný způsob pro řešení takového sporu. Právní úprava neumožňuje okamžité užití stávky, jelikož je dle § 16 odst. 1 ZKV zapotřebí nejdříve absolvovat řízení před zprostředkovatelem, které musí být neúspěšné a poté, není-li zahájeno řízení před rozhodcem, lze přejít případně k vyhlášení stávky po splnění zákonných podmínek. ZKV obsahuje i výčet zaměstnání, u nichž není stávka povolena. Nicméně i ve vybraných případech věnované podkapitole stávky (viz podkapitola 3.2.3.1) vyplynulo, že odborové organizace přistupují k vyhlášení stávkových operací a nadále se snaží se zaměstnavatelem kolektivně vyjednávat, příp. jsou další vyjednávání řešena před zprostředkovatelem, a ačkoliv vyjednávání byla zdlouhavá, nakonec vedla k úspěchu v podobě uzavření kolektivní smlouvy.

Závěr

Odborové organizace působí na našem území od druhé poloviny 19. století. Jejich úkolem je hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců a ač působí v menším počtu v porovnání s minulým stoletím, hrají zde důležitou roli i dodnes.

V úvodu diplomové práce byl stanoven cíl práce a k němu i příslušná hypotéza. Cílem této diplomové práce bylo zhodnotit, zda požadavky stanovené právními předpisy v České republice pro oblast odborů o kolektivního vyjednávání jsou dostatečné pro zajištění lepších podmínek zaměstnancům. Stanovenou hypotézou bylo, že právní úprava odborů a kolektivního vyjednávání je dostatečně propracovaná a budou-li dodrženy její požadavky, zajistí se tak zaměstnancům kvalitnější pracovní podmínky. Po provedené analýze právních předpisů, doplněné i v některých oblastech o judikaturu Nejvyššího, popř. Ústavního soudu, bych stanovenou hypotézu potvrdila s jednou výjimkou, kde bych právní úpravu změnila. Touto výjimkou je právní úprava obsažená v ustanovení § 61 odst. 2 až 4, kdy zaměstnavatel musí požádat o předchozí souhlas odborovou organizací v případě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podané členovi orgánu odborové organizace, a to i v případě jednoho roku od skončení jeho funkce. Toto ustanovení bych v právní úpravě změnila, jelikož se domnívám, že zvyšuje riziko zakládání účelově založených odborových organizací a taktéž se jedná o nerovnocennou právní úpravu vůči zaměstnancům, kteří nejsou členy orgánů odborových organizací, u nichž se tak teoreticky po odmítnutí souhlasu odborovou organizací zvyšuje riziko ztráty zaměstnání namísto členů chráněných skrze toto ustanovení.

Součástí této diplomové práce byly i čtyři výzkumné otázky, které budou níže zodpovězeny.

První výzkumná otázka zněla takto: **Mají odborové organizace natolik silné postavení při vyjednávání se zaměstnavateli, že jsou schopny zajistit lepší podmínky zaměstnancům?** Tato výzkumná otázka pomohla i k zodpovězení dostatečnosti právní úpravy. Co se týče postavení odborových organizací, tak zákoník práce je opravňuje jako jediné uzavírat kolektivní smlouvy za zaměstnance a také dále platí, že je uzavírá jak za členy, tak i nečleny odborových organizací. Odborovým organizacím je zákoníkem práce zajištěno i právo kontroly v oblasti BOZP, spolurozhodování se zaměstnavatelem ve vybraných oblastech a dále je i rozšířena

informační a projednací povinnost zaměstnavatele k odborovým organizacím. Závěrem bych tuto otázku zodpověděla kladně, jelikož dle mého názoru je právní úprava až na výjimku výše (§ 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce) dostatečná, což potvrdily i vybrané kolektivní smlouvy, z nichž bylo patrné, že byly nad rámec zákona ve vybraných oblastech sjednány výhodnější pracovní podmínky.

Co se týče druhé výzkumné otázky tak ta zněla následovně: **Je role odborů důležitá a má je smysl zřizovat, či se jedná o pouhý přežitek doby?** V první řadě je třeba poznamenat, že není nikde stanovena povinnost zřizovat, jedná se o pouze o právo, které je zaručeno předpisy mezinárodními, evropskými a vnitrostátními. Na jedné straně je pravda, že zde mohou být společnosti, které nabízejí zaměstnancům adekvátní pracovní podmínky a není tak nutné odborové organizace zakládat, avšak neplatí to vždy. Hlavním cílem zaměstnavatele je přeci jen orientace na zisk, a tak jsou zde spíše případy, kdy požadavky zaměstnanců nejsou vyslyšeny. V dnešní době se stále mnoho zaměstnanců potýká s nízkými mzdami, nedostatkem volna a chybějícími benefity (např. příspěvkem na penzijní připojištění, na stravování aj.). Co se týče odborových organizací, tak ty působí nejen v odvětvích těžby, průmyslu, dopravy, ale i např. v odvětví obchodu a ač jejich celkový počet není v dnešní době příliš vysoký, přeci jen v poslední době došlo k mírnému nárůstu, což potvrzuje fakt, že zaměstnanci nejsou se svými pracovními podmínkami stále spokojeni. Role odborů je tedy důležitá a má je smysl zřizovat, jelikož i vybrané kolektivní smlouvy dokázaly, že si díky působení odborů u zaměstnavatele zaměstnanci polepšili.

Třetí výzkumná otázka zněla takto: **Představují odborové organizace možnost zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, či se jedná o pouhé účelné zneužití práva?** V první řadě je nutno poznamenat, že odborové organizace zajišťují prostřednictvím kolektivních smluv výhodnější pracovní podmínky pro všechny zaměstnance. Konečný obsah kolektivní smlouvy je výsledkem kolektivního vyjednávání probíhajícího mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, popř. odborovými organizacemi, kdy platí, že se nejedná často o jednoduchý proces a kolektivní vyjednávání o podobě kolektivní smlouvy mohou být zdoluhavá a v určitých případech je zapotřebí přistoupit i na kompromis. Je tedy pravdou, že ne vždy se podaří u všech zaměstnanců zajistit vše výhodněji, protože je zde strana zaměstnavatele, která se snaží požadavky redukovat, nicméně i z dostupných statistik ČMKOS, z grafu č.1 a z vybraných kolektivních smluv vyšlo najevo, že zaměstnancům

byly zajištěny v určitých oblastech výhodnější pracovní podmínky. Je nutno dále dodat, že zákoník práce umožňuje si sjednat nad rámec zákona výhodnější podmínky, např. v oblasti dovolené, odstupného či příplatků ke mzdě, což bylo využito i v analyzovaných kolektivních smlouvách společností Valeo Compressor Europe s.r.o. a České dráhy a.s., ale mimo to byly v nich sjednány i další výhodnější podmínky, které nejsou ani zákoníkem práce uloženy jako povinné (např. zvláštní odměna ve formě poukazu na zdravotní péči, příspěvek na závodní stravování, příspěvky na letní tábory dětí, příspěvky na penzijní připojištění či odměny při pracovních jubileích, příplatek za praxi aj.) Co se týče odpovědí od respondentů, tak téměř všichni s možností zlepšení pracovních podmínek v případě působení odborových organizací u zaměstnavatele souhlasí. Lze tedy shrnout, že odborové organizace představují možnost zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, a to i díky právní úpravě, která jim zajišťuje oporu při projednávání požadavků se zaměstnavatelem.

Poslední, čtvrtá výzkumná otázka zněla následovně: **Představuje stávka vhodný prostředek k řešení kolektivních sporů?** Stávka je prostředkem, pro jejíž vyhlášení jsou ZKV stanoveny podmínky, které hodnotím jako dostatečné, zejména pak podmíněné řízení před zprostředkovatelem, které případný spor o uzavření (popř. změnu) kolektivní smlouvy může vyřešit. Na jedné straně je právo na stávku garantováno i předpisy vnitrostátními, příp. mezinárodními, na straně druhé výkonem tohoto práva se zasahuje do práv druhých a je tedy nezbytné zhodnotit, zda je její užití nutné. I z odpovědí od respondentů vyplynulo, že stávka není tím nejvhodnějším způsobem k řešení sporů. V rámci dostupných statistik ČMKOS vyplynulo, že v posledních dvou letech byly vyhlášeny v ČMKOS stávkové operace než stávky samotné, a navíc se ukázalo, že jejich počet byl minimální v porovnání s počtem uzavřených kolektivních smluv za toto období. Dozajista má na tom podíl i fakt, že zejména odborové organizace se snaží o nalezení smířčího řízení se zaměstnavatelem, byť vyjednávání s ním jsou mnohdy složitá a zdlouhavá, což vyplynulo i z vybraných případů, kdy byla stávková pohotovost vyhlášena. Navíc z vybraných případů vyšlo najevo, že po vyhlášení stávkové operace a proběhnutého řízení před zprostředkovatelem se přeci jen zaměstnavatel rozhodl o podmínkách vyjednávat a hledat tak kompromis k řešení, aby nedošlo k vyhlášení stávky, ačkoliv v některých případech vyjednávání ještě nějakou dobu trvala. Hlavním důvodem neshod byla otázka v oblasti navýšení mezd, kdy zaměstnavatel nechtěl akceptovat

požadavky odborové organizace, ačkoliv se ve většině případů nejednalo o nijak vysoké sumy a zaměstnavatel si mohl tuto výplatu dovolit.

Co se týče budoucího vývoje odborových organizací na našem území, tak se domnívám, že takového počtu jako v minulém století již nedosáhnou. Je pravdou, že došlo v posledních letech k nárůstu členů, a také k nárůstu počtu odborových organizací, a to hlavně v ČMKOS, kdy k tomu přispěla i kampaň „Konec levné práce“, avšak tento počet nebyl až tak vysoký. Z výsledku dotazníkového šetření vyplynulo, že většina respondentů se nechce v odborových organizacích angažovat (ačkoliv jejich činnost považují za přínosnou) či by o členství možná uvažovala, což však není jistotou, že se tak stane. Je tedy otázkou, zda odbory budou schopny přesvědčit zaměstnance o členství v nich a zabránit tomu, aby jejich počet dále neklesal, jelikož i nadále odcházejí či budou odcházet jejich další členové do důchodu.

Seznam zdrojů

Knižní zdroje

1. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
2. BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3.
3. DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
4. ERÉNYI, Tereza a kol. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4.
5. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
6. KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6.
7. KOMENDOVÁ, Jana. *Základy pracovního práva EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.
8. KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.
9. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-609-0.
10. PICHRT, Jan, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.
11. SCHMIED, Zdeněk, ROUČKOVÁ, Dana. *Zákoník práce 2019: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. 15. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. ISBN 978-80-7554-185-7.
12. SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.
13. ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995.

14. TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0.

Odborné články

1. (red.). Co přineslo kolektivní vyjednávání zaměstnancům v roce 2018. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., **XXVIII** (12/2018), 12 - 13. ISSN 1802-906X.
2. BUKOVJAN, Petr. Založení odborové organizace a ochrana před rozvázáním pracovního poměru. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2017, **65** (5/2017), 42-44. ISSN 0032-6208.
3. DANDOVÁ, Eva. Co vše obnáší kolektivní vyjednávání a jak správně uzavřít kolektivní smlouvu. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., **XXIX** (01/2019), XXI-XXIV. ISSN 1802-906X.
4. DANDOVÁ, Eva. Několik poznámek ke kolektivnímu vyjednávání. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., **XXIX** (03/2019), XXI-XXIV. ISSN 1802-906X.
5. ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel. Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2013, **61** (10/2013), 26-30. ISSN 0032-6208.
6. KAŠPAROVÁ, Jana. Na mítinku Konec levné práce odbory zveřejnily nové požadavky: Zvýšení mezd až o 9 procent, kratší pracovní doba, pět týdnů dovolené. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., **XXVIII** (10/2018), 10-11. ISSN 1802-906X.
7. KOLEV, Petr. Kolektivní vyjednávání často blokuje účelově založené organizace. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo*. SONDY s.r.o., **XXVIII** (08/2018), 8. ISSN 1802-906X.
8. ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2013, **61** (10/2013), 17 - 25. ISSN 0032-6208.
9. VOZÁBOVÁ, Eva. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele: aneb co může zaměstnavatel chtít prokázat. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer ČR, 2014, **62** (11/2014), 10-13. ISSN 0032-6208.

Internetové zdroje

1. Adresář | Českomoravská konfederace odborových svazů. In: *ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ* [online]. ©ČMKOS 2019 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/adresar>.
2. Cíle a poslání | Asociace samostatných odborů. In: *Asociace samostatných odborů* [online]. © 1995 - 2019 ASO [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/64/cile-poslani/881>.
3. ČEPEROVÁ, Klára, KUČERA, Petr. Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M. In: *Aktuálně.cz* [online]. 14. 2. 2018 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>.
4. Českomoravská konfederace odborových svazů. In: *ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ* [online]. © ČMKOS 2019 [cit. 2019-03-18]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs>.
5. ČTK. Albert zvyšuje mzdy. Zaměstnancům přidá skoro pětinu, připravil i jednorázový bonus. *Aktuálně.cz* [online]. 19. 9. 2018 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/albert-zvysi-od-ledna-mzdy-provoznich-zamestnancu-o-17-roce/r~34aadb5abbfe11e8b634ac1f6b220ee8/>.
6. Historie odborů. In: *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. © ČMKOS 2019, 2004 [cit. 2019-02-22]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>.
7. Kolektivní smlouva v Severočeských dolech byla podepsána. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/kolektivni-smlouva-v-severoceskyh-dolech-byla-podepsana>.
8. MAULWURF, Adolf. Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 2. In: *epravo.cz* [online]. 2018 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vyber-z-judikatury-nejen-k-zakoniku-prace-za-r-2017-cast-2-106981.html>.
9. MPSV.CZ: Postup v řízení o určení zprostředkovatele podle § 11 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. In: *Ministerstvo práce a*

- sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2019-02-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/2842>.
10. NEUFUS, Ondřej. Soutěž řetězců v přidávání pokračuje. Penny dá zaměstnancům dalších deset procent. In: *Aktuálně.cz* [online]. 30. 1. 2019 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/mzdy-v-maloobchode-dal-rostou-penny-prida-zamestnancum-dalsi/r~a1d584ee248811e9a66a0cc47ab5f122/>.
 11. Odboráři Severočeských dolů vstupují do stávkové pohotovosti. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/odborari-severoceskych-dolu-vstupuji-do-stavkove-pohotovosti>.
 12. Odboráři v Hlinsku vyjednali zvýšení mezd - stávková pohotovost končí. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/odborari-v-hlinsku-vyjednali-zvyseni-mezd-stavkova-pohotovost-konci>.
 13. Odboráři v Jihlavě vyhráli. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/odborari-v-jihlave-vyhrali>.
 14. OLIVA, Jakub. Jak se bránit účelově založeným odborovým organizacím? In: *epravo.cz* [online]. 2015. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-branit-ucelove-zalozenym-odborovym-organizacim-97366.html>.
 15. Osmihodinová pracovní doba je v Československu uzákoněna od roku 1918. In: *ČT24 — Česká televize* [online]. © Česká televize 1996 – 2019, 2008 [cit. 2019-02-22]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/archiv/1429330-osmihodinova-pracovni-doba-je-v-ceskoslovensku-uzakonena-od-roku-1918>.
 16. OSPO se mění na Unii zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb. In: *Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb* [online]. 30. 5. 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <http://uzo.cz/novinka/ospo-se-meni-na-unii-zamestnancu-obchodu-logistiky-a-sluzeb/>.
 17. Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s. I In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. © 2004 – 2018 ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s>.

18. Struktura mezd zaměstnanců – 2017 | ČSÚ: A7 Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví. In: *Český statistický úřad* [online]. 2018 [cit. 2019-03-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>.
19. Trade Union: Trade union density in OECD countries. In: *OECD.Stat* [online]. Vygenerováno 8. 4. 2019 08:10 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.
20. V Humpolci ukončili stávkovou pohotovost. In: *Odborový svaz KOVO* [online]. 2019 © OS KOVO [cit. 2019-04-18]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/aktuality/v-humpolci-ukoncili-stavkovou-pohotovost>.
21. Valeo Humpolec | Valeo. In: *Valeo* [online]. 2017 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://valeo.cz/cs/valeo-humpolec/>.
22. Valeo v České republice | Valeo. In: *Valeo* [online]. 2017 [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://valeo.cz/cs/valeo-ceska-republika/>.

Právní předpisy

Právní předpisy vnitrostátní

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
2. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
3. Vyhláška ministerstva financí České republiky 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. Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č.16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.
5. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

8. Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.
11. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
12. Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní, ve znění pozdějších předpisů.
13. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Právní předpisy mezinárodní a evropské

1. Evropská sociální charta.
2. Listina základních práv Evropské unie.
3. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.
5. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 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.
6. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.
7. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat.
8. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.
9. Úmluva Mezinárodní organizace práva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.
10. Všeobecná deklarace lidských práv.

Judikatura

1. Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06 (publikovaný pod č. 116/2008 Sb.).
2. Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, Pl. ÚS 10/12.
3. Nález Ústavního soudu ze dne 5. 10. 2006, Pl. ÚS 61/04 (publikovaný pod č. 16/2007 Sb.).
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4031/2015.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.
11. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.
12. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994.

Kolektivní smlouvy

1. PKS ČD, a.s. na rok 2019. In: *ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ: Podnikový výbor OSŽ při ČD, a.s.* [online]. 14. 1. 2019. [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podnikove-vybory/pv-osz-pri-cd-a-s/4752-pks-cd-a-s-na-rok-2019>.
2. PŘÍLOHA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY: MZDOVÝ PŘEDPIS 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odboryvaleo.cz/docs/texty/0/23/mp2019.pdf>.
3. Valeo: Kolektivní smlouva 2019. In: *ODBORY VALEO* [online]. © VALEO ODBORY [cit. 2019-04-04]. Dostupné z: <https://www.odboryvaleo.cz/docs/texty/0/22/ks2019.pdf>.

Seznam grafů a příloh

Seznam grafů

- **Graf č. 1:** Kolektivní smlouvy – vývoj průměrné hrubé mzdy zaměstnanců v letech 2009 – 2017 (v Kč)61
- **Graf č. 2:** Názor respondentů na vstup do odborové organizace.....99
- **Graf č. 3:** Užití stávky jako krajního prostředku v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy.....100

Seznam příloh

- **Příloha č. 1:** Dotazník