KOMENTÁŘE WOLTERS KLUWER

Petr Tröster / Pavel Knebl

Zákon o kolektivním vyjednávání

Komentář

Wolters Kluwer

Vzor citace: Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání.* Komentář.
Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 152.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Tröster, Petr
Zákon o kolektivním vyjednávání : komentář / Petr Tröster,
Pavel Knebl. – Praha : Wolters Kluwer, 2014. – 152 s. –
(Komentáře Wolters Kluwer)
ISBN 978-80-7478-644-0

331.105.6 * 331.106.24 * (437.3)
– kolektivní vyjednávání – Česko
– kolektivní smlouvy – Česko
– zákony
– komentáře

331 – Práce [4]

Zákon o kolektivním vyjednávání
Komentář

prof. JUDr. Petr Tröster, CSc. (působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze a oba obory zároveň přednáší na Bankovním institutu vysoká škola v Praze) **§ 1**, **§ 20–33**
Mgr. Pavel Knebl (vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání na MPSV, podílí se na legislativních úpravách zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání a dalších relevantních předpisů) **§ 1**, **§ 6**, **§ 7–19**, **přílohy**

Právní stav publikace je k 1. 11. 2014.

© prof. JUDr. Petr Tröster, CSc., Mgr. Pavel Knebl
ISBN 978-80-7478-644-0 (brož.)
ISBN 978-80-7478-649-5 (e-pub)
www.wolterskluwer.cz, email: obchod@wolterskluwer.cz, tel.: 246 040 405, 246 040 400, fax: 246 040 401

Vydává Wolters Kluwer, a. s., U Nákladového nádraží 6, 130 00 Praha 3,
v roce 2014 jako svou 1821. publikaci.
Odpovědná redaktorka Šárka Korečková
Vydání první
Stran 152
Sazba Cadis Praha
Tisk Prime Rate Kft, 1044 Budapest, Megyeri út 53. Maďarsko

Zákon č. 2/1991 Sb.

ze dne 4. prosince 1990

o kolektivním vyjednávání

Změna: 519/1991 Sb.

Změna: 118/1995 Sb.

Změna: 155/1995 Sb.

Změna: 220/2000 Sb.

Změna: 151/2002 Sb.

Změna: 199/2003 Sb.

Změna: 255/2005 Sb.

Změna: 112/2006 Sb., 264/2006 Sb.

Změna: 189/2006 Sb.

Změna: 73/2011 Sb.

Federální shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky
se usneslo na tomto zákoně:

§ 1
Úvodní ustanovení

Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Komentář

Zákon o kolektivním vyjednávání je první zákonnou úpravou kolektivního vyjednávání v naší republice. Byl přijat rok po důležitých společenských, politických, ekonomických a sociálních změnách, ke kterým u nás došlo v listopadu

1989. Tento zákon byl schválen tehdejším Federálním shromážděním bývalé České a Slovenské Federativní Republiky dne 4. prosince 1990, ve Sbírce zákonů byl uveřejněn až v roce 1991 v částce 1 pod č. 2/1991 Sb. a účinnosti nabyl dnem 1. února 1991. Na základě ústavního zákona České národní rady č. 4/1993 Sb., o některých opatřeních v souvislosti se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky, se uvedený zákon stal s účinností dnem 31. prosince 1992 součástí právního řádu České republiky.

Zákon o kolektivním vyjednávání je základním normativním právním aktem, který upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy. Tento zákon je převážně procesně právním předpisem, který stanoví postup při kolektivním vyjednávání a stanoví práva a povinnosti subjektů kolektivního pracovního práva v rámci tohoto procesu. Kolektivní vyjednávání se uskutečňuje mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli či jejich sdruženími a je základní metodou jejich vzájemné komunikace. Uplatňuje se na rozdílných úrovních, v rozličných věcných i časových horizontech a projevuje se různými formami, rozmanitým obsahem a použitím různorodých prostředků, jakož i nestejnými záměry a cíli. Zákon č. 2/1991 Sb. neupravuje kolektivní vyjednávání ve všech jeho aspektech, ale pouze onu část, která má být završena uzavřením kolektivní smlouvy.

Z historického hlediska byly kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání uzavírány poprvé v Anglii v 19. století a od druhé poloviny téhož století i ve Francii a Německu. Také v Rakousku, resp. Rakousku-Uhersku byla v rámci demokratických svobod vyhlášených prosincovou ústavou (1867) uznána koaliční svoboda, která uvolnila cestu pro vytváření a rozvoj jednak odborových organizací zaměstnaneckých, jednak zájmových svazů zaměstnavatelů. Na základě dobrovolnosti se tak utvářejí skupiny kooperujících jednotlivců či kolektivů k prosazování společných zájmů, úkolů a cílů.

V historickém pohledu nabyly kolektivní pracovní smlouvy na našem území značného významu v období tzv. první Československé republiky (1918–1938). Obsahem těchto smluv byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek a uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podnikateli či jejich zájmovými sdruženími. Kolektivní smlouvy upravovaly podmínky nezaručené zákonodárstvím, popřípadě přinášely zlepšení těchto podmínek oproti podmínkám stanoveným zákony. Právně byly uznány za závazné nejprve pro určité skupiny zaměstnanců (dělníky ve vyjmenovaných průmyslových podnicích, zubní techniky, domovníky aj.), později obecně (vl. nař. č. 141/1937 Sb.). Závaznost těchto smluv spočívala v tom, že individuální pracovní smlouvou nesměly být

ujednány pracovní nebo mzdové podmínky pro zaměstnance méně příznivé, než stanovila kolektivní smlouva, zatímco výhodnější ujednání byla přípustná.

V legislativě většiny členských zemí Evropské unie se dnes rozlišuje mezi právem zástupců zaměstnanců na kolektivní vyjednávání a právem zaměstnanců na informace a projednání (konzultace). Přitom právo na kolektivní vyjednávání je obvykle svěřeno odborům a právo na informace a konzultace přísluší jiným orgánům než těm, které vyjednávají o pracovních a mzdových podmínkách. Tyto orgány se v jednotlivých zemích nazývají různě a mají také různou působnost.

I když se kolektivního vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli mohou ve smyslu naší zákonné úpravy účastnit i státní orgány, nelze institut kolektivního vyjednávání ztotožňovat s principem tripartity, který představuje formu komunikace mezi odborovými orgány, zaměstnavateli a státem, v užším pojetí pak soustavu takových třístranných orgánů. Kolektivní vyjednávání zásadně probíhá mezi dvěma subjekty, tj. příslušnou odborovou organizací a zaměstnavatelem (sdružením zaměstnavatelů), které jsou smluvními stranami kolektivní smlouvy, jež je cílem kolektivního vyjednávání podle zák. č. 2/1991 Sb. Tripartitním (třístranným) orgánem naopak rozumíme orgán složený ze zástupců státu (vlády), organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů. Takovým orgánem je Rada hospodářské a sociální dohody, která předem projednává všechny podstatné otázky ovlivňující ekonomické a sociální zájmy zaměstnanců, pracovněprávní vztahy a pracovní podmínky. Společně přijaté závěry vlády, zaměstnavatelů a odborů byly pak zahrnovány do Generální dohody České republiky, která se uzavírala zpravidla na období jednoho roku (do roku 1994). Generální dohoda byla vždy výsledkem řady složitých jednání, vymezovala závazky zejména v oblasti mzdové politiky, zaměstnanosti a sociální politiky. Jejím cílem bylo vytvářet podmínky pro sociální smír ve společnosti při realizaci ekonomické reformy.

Výsledky jednání tripartitního orgánu by měly vyústit v doporučení vládě, aby vydala obecně závazný právní předpis nebo předložila jeho návrh zákonodárnému sboru. Tripartitní orgán může též dospět k dohodě, která nemá formu obecně závazného právního předpisu, ale členové tohoto třístranného orgánu se svou autoritou musí zasadit o to, aby dohodnuté podmínky byly respektovány zejména při tvorbě kolektivních smluv vyššího stupně.

Podstatou kolektivního vyjednávání je tedy dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru.

V obecném pojetí jde o proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery; jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckých vztahů.

Právo na svobodné kolektivní vyjednávání a podpora jeho rozvoje jsou obsaženy také v mezinárodních dokumentech, zejména v úmluvách a doporučeních Mezinárodní organizace práce. Tak především podle úmluvy č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (1949), kterou naše republika ratifikovala (viz sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb.), se státy zavazují přijímat opatření podle vnitrostátních podmínek pro povzbuzení a podporu co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi zaměstnanců na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv. Podle později přijaté úmluvy č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání (1981), kterou jsme dosud neratifikovali, se kolektivní vyjednávání vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinami zaměstnavatelů nebo jednou anebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé.

Kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání se stávají vedle pracovněprávních, mzdových a jiných právních předpisů důležitým pramenem práva. Kolektivní smlouvy upravují pro zaměstnance příznivější pracovněprávní nároky a podmínky, než stanoví právní předpisy. Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání a rámcový obsah kolektivních smluv jsou obsaženy v zákoníku práce. Ten umožňuje v kolektivních smlouvách upravit mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy, a ve stanovených případech pracovněprávní nároky zaměstnanců i zvyšovat nebo rozšiřovat.

Kolektivní smlouva je tedy dvoustranným pracovněprávním jednáním *sui generis*, uzavíraným mezi odborovou organizací, vyšším odborovým orgánem či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavatelem (sdružením zaměstnavatelů) na straně druhé, jehož obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.

Zákon o kolektivním vyjednávání vymezuje obsah kolektivních smluv jen rámcově. Pracovněprávní předpisy dávají dostatečný prostor pro smluvní volnost stran, které si samy určují konkrétní obsah kolektivní smlouvy.

Ustanovení § 23 odst. 3 zákoníku práce a zákon č. 2/1991 Sb. rozeznávají dva druhy kolektivních smluv. Jsou to jednak kolektivní smlouvy vyššího stupně, které pro více než dva zaměstnavatele uzavírají odborové organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Jejich obsah vychází zejména z výsledků jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR jako tripartitního orgánu.

Dalším druhem kolektivních smluv jsou podnikové kolektivní smlouvy uzavírané mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem pro jeden podnik, případně pro jeho organizační složku. Pojem „podniková kolektivní smlouva" použitý v zákoníku práce a v zákoně o kolektivním vyjednávání však neznamená, že by muselo jít vždy jen o smlouvu s působností pro celý zaměstnavatelský subjekt. Zákon umožňuje, aby vedle podnikové kolektivní smlouvy byly uzavírány i smlouvy pro jednotlivé organizační jednotky, např. pro odštěpné závody (srov. § 503 odst. 2 NOZ). K uzavírání tzv. „závodních" kolektivních smluv dochází ve větších podnicích nebo v podnicích s členitou organizační strukturou anebo s místně odloučenými závody. Přitom „závodní" kolektivní smlouva (uzavřená jménem zaměstnavatelského subjektu) je vždy rovnocenná podnikové kolektivní smlouvě. Všechny kolektivní smlouvy uzavřené u téhož zaměstnavatele jsou právními jednáními zaměstnavatele coby právnické, popřípadě fyzické osoby, která zaměstnává jiné fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a to bez ohledu na to, zda jsou uzavírány statutárním orgánem zaměstnavatele či samotným zaměstnavatelem nebo jinou oprávněnou osobou, například vedoucím odštěpného závodu jako organizační složky podniku.

Mezi kolektivními smlouvami uzavřenými u téhož zaměstnavatelského subjektu, tzn. celopodnikovou a vedle ní i smlouvami na úrovni organizačních jednotek neexistuje vztah nadřazenosti a podřazenosti; tyto smlouvy jsou vždy rovnocenné.

Ze zákoníku práce vyplývá, že kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů. Jejich počet není v zákoně stanoven; v praxi to může znamenat, že kolektivní smlouvy vyššího stupně budou uzavírány i pro celá hospodářská odvětví či obory činností. Pro jednoho zaměstnavatele by vždy měla platit jen jediná kolektivní smlouva vyššího stupně. Může se však stát, že k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vůbec nedojde a v takovém

případě pro zaměstnance platí jen podniková kolektivní smlouva či smlouva uzavřená pro organizační složku podniku.

Z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům a není proto třeba tyto nároky shodně upravovat v podnikových kolektivních smlouvách. Mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti.

Ve všech případech platí, že jiné osoby mohou o návrhu kolektivní smlouvy jednat a jiné mohou být oprávněny kolektivní smlouvu uzavřít, tj. ji podepsat. Předtím, tzn. před uzavřením kolektivní smlouvy, dochází zpravidla ještě k jejímu schválení (musí k němu však dojít vždy před podpisem smlouvy). Kolektivní smlouvy podléhají zpravidla zvláštnímu schvalovacímu režimu, ke kterému dochází obvykle na členské schůzi, shromáždění delegátů, valné hromadě a podobně – vždy však jde o kolektivní orgán.

K platnosti kolektivní smlouvy zákon (§ 27 odst. 2 zákoníku práce) vyžaduje, aby byla uzavřena v písemné formě, opatřena podpisy oprávněných zástupců obou smluvních stran a aby tyto podpisy byly na téže listině.

Pokud by podniková kolektivní smlouva upravovala nároky zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně, popřípadě pokud by přiznávala zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je nejvýše přípustný rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně, znamenalo by to, že v této části je podniková kolektivní smlouva neplatná. Toto ustanovení brání smluvním stranám podnikových kolektivních smluv smluvně modifikovat stanovené minimální nároky a zároveň zabezpečit dodržování maximálních rozsahů mzdových nároků stanovených kolektivní smlouvou vyššího stupně, která se na podnik vztahuje. Neplatné jsou i závazky obsažené v kolektivních smlouvách (podnikových i vyššího stupně), pokud jsou v rozporu s obecně závaznými právními předpisy.

Jinak mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti. Z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům. Není tedy zapotřebí tyto nároky shodně upravovat v podnikových kolektivních smlouvách.

Závaznou z hlediska časového se kolektivní smlouva stává okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem zástupců obou smluvních stran. O závaznosti pojednává zákoník práce z hlediska rozsahu působnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy jsou závazné vždy pro smluvní strany (§ 25 odst. 1 zákoníku

práce), dále pro zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu organizace zaměstnavatelů, pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace a pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace (§ 25 odst. 2 zákoníku práce).

Zákoník práce (§ 24 odst. 1) výslovně rovněž stanoví, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Je třeba také zdůraznit exkluzivitu odborové organizace, když se v § 22 ZP uvádí, že „za zaměstnance může kolektivní smlouvu uzavřít pouze odborová organizace". Tedy ani rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP či jiný případný zástupce zaměstnanců, pouze odborová organizace působící u zaměstnance. Která to je? V ustanovení § 286 odst. 3 ZP se dozvíme, že „Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru". Je třeba zdůraznit, že oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele vzniká dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámí splnění podmínek dle výše uvedeného odstavce 3 ZP.

Jak bylo výše uvedeno, dle ustanovení § 23 odst. 3 písm. a) ZP lze uzavřít **podnikovou kolektivní smlouvu (viz přílohu č. 1, s. 60)**, kterou uzavírá zaměstnavatel (nebo více zaměstnavatelů) s odborovou organizací (nebo s více odborovými organizacemi), která u zaměstnavatele působí.

Velmi důležité ustanovení, které je častým důvodem k dotazům, je ustanovení § 24 odst. 2. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí při vyjednávání kolektivní smlouvy jednat společně a ve shodě, stejně jako zaměstnavatel je povinen jednat se všemi odborovými organizacemi, které u něj legálně působí. Výsledkem takového kolektivního vyjednávání tam kde působí například 3 odborové organizace, může být skutečnost, že budou uzavřeny například 3 nebo 2, případně jen jedna kolektivní smlouva. Není možné, aby odborová organizace A uzavřela se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu bez prokazatelného dokladu o tom, že další dvě organizace (B a C) s uzavřením souhlasí. Je nutné si uvědomit, že působí-li u zaměstnavatele odborové organizace A, B a C, pak tyto tři organizace tvoří jednu smluvní stranu a zaměstnavatel druhou smluvní stranu.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období. V této souvislosti je nutno zdůraznit, že

účinnost kolektivní smlouvy při zániku odborové organizace skončí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Jinými slovy řečeno, pokud byla uzavřena kolektivní smlouva od 1. ledna na dobu neurčitou nebo například na pět let a v červnu druhého roku účinnosti odborová organizace zanikne, pak její účinnost skončí nejpozději 31. prosince třetího roku.

Nutno také připomenout, že budou-li ujednání v podnikové kolektivní smlouvě v menším rozsahu než v příslušné kolektivní smlouvě vyššího stupně, potom se k nim nepřihlíží (jakoby neexistovala). Platí také (§ 27 odst. 1 ZP), že kolektivní smlouvu nelze nahradit jinou smlouvou, nelze také kolektivní smlouvu zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran (lze kolektivní smlouvu vypovědět a to minimálně po 6 měsících po jejím uzavření; výpovědní doba činí pak 6 měsíců).

Dle výše vzpomínaného § 23 odst. 3, avšak písm. b) lze uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně (často také nazývanou jako odvětvová). Kolektivní smlouvu vyššího stupně může uzavřít organizace zaměstnavatelů a organizace zaměstnanců. **(Kolektivní smlouva vyššího stupně, viz přílohu č. 2, s. 98).** V souladu s ustanovením § 12 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně **(vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb., viz přílohu č. 3, s. 112)** a § 9 tohoto zákona je povinna zaměstnavatelská smluvní strana odevzdat kolektivní smlouvu vyššího stupně na Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je povinno ji uložit a uveřejnit tuto informaci formou Sdělení ve Sbírce zákonů. U takto řádně uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně lze její závaznost rozšířit i na další zaměstnavatele s převažující činností v příslušném odvětví, viz komentář k § 7 a 7a.

nadpis vypuštěn

§ 2
zrušen

§ 3
zrušen

Platnost a účinnost kolektivních smluv

§ 4
zrušen

§ 5
zrušen

§ 6
Zrušen

Komentář

Novelou zákoníku práce (č. 264/2006 Sb.) došlo v rámci doprovodného zákona k vypuštění § 2–6 v zákoně o kolektivním vyjednávání. Tehdejší snahou bylo dosáhnout toho, aby návrh zákoníku práce korespondoval z hlediska svého věcného obsahu a z hlediska terminologického s věcným obsahem a terminologií zákonů uvedených v onom doprovodném zákoně. Ambicí tehdejšího doprovodného zákona bylo rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů a vymezení vzájemného vztahu zákona, kolektivní smlouvy, pracovní a jiné smlouvy a vnitřního předpisu. Novelou zákona o kolektivním vyjednávání se reagovalo na přenesení právní úpravy, kterou se vymezovala kolektivní smlouva jako smluvní typ, do zákoníku práce, jednak se zohlednily dosavadní zkušenosti s uplatňováním zákona a změny provedené v jiných zákonech. Došlo i k zajištění plného souladu zákona s Listinou základních práv a svobod a Evropskou sociální chartou. Změny jsou také v souladu s normativními akty EU a s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána. V zákoně byly provedeny rovněž legislativně technické úpravy, související zejména se změnou terminologie podle tehdejšího návrhu nového zákoníku práce.

§ 7

(1) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení[4a)] Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností[4b)] (dále jen „odvětví").

(2) Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle odstavce 1 se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena

a) organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo

b) příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

(3) Splnění podmínek stanovených v odstavci 2 se posuzuje k poslednímu dni čtvrtletí, za které jsou k dispozici statistické informace podle odstavce 6.

(4) Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen „návrh") musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí obsahovat

a) seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy Odvětvové klasifikace ekonomických činností[4b)], nebo

b) celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán uvedený v odstavci 2 písm. b), to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, a celkový počet jejich zaměstnanců, a počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód Odvětvové klasifikace ekonomických činností[4b)].

Smluvní strany připojí k návrhu znění kolektivní smlouvy vyššího stupně v písemné a elektronické podobě.

(5) Organizace zaměstnavatelů je povinna pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a organizaci zaměstnavatelů, která působí v tomtéž odvětví, na žádost seznam zaměstnavatelů, kteří jsou jejími členy, a celkový počet jejich zaměstnanců. Vyšší odborový orgán je povinen pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a vyššímu odborovému orgánu, který působí v tomtéž odvětví, na žádost celkový počet zaměstnanců, za které jedná, a seznam zaměstnavatelů, u kterých působí příslušná odborová organizace.

(6) Skutečnosti stanovené v odstavci 4 prokazují smluvní strany statistickými informacemi Českého statistického úřadu o celkovém počtu zaměstnanců a písemnými sděleními podle odstavce 5.

(7) Pokud návrh nesplňuje náležitosti stanovené v odstavci 4, vyzve Ministerstvo práce a sociálních věcí smluvní strany k odstranění nedostatků, popřípadě k doplnění návrhu a stanoví jim k tomu přiměřenou lhůtu. Zároveň je poučí, že pokud nedostatky neodstraní, popřípadě návrh nedoplní, nebude možné vyhlásit sdělení podle odstavce 1.

(8) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vzít návrh zpět do 15 dnů od jeho doručení. Na náležitosti zpětvzetí návrhu se vztahuje odstavec 4 věta první obdobně.

(9) Jsou-li splněny podmínky stanovené v odstavci 2 a návrh obsahuje náležitosti stanovené v odstavci 4, zašle Ministerstvo práce a sociálních věcí bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty stanovené v odstavci 8, sdělení uvedené v odstavci 1 k vyhlášení do Sbírky zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Ministerstvo práce a sociálních věcí zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě Úřadu práce České republiky – krajským pobočkám a pobočce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“)[4c)] a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Krajská pobočka Úřadu práce umožňuje každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.

(10) Nejsou-li splněny podmínky stanovené v odstavci 2 nebo návrh neobsahuje náležitosti stanovené v odstavci 4, popřípadě jestliže smluvní strany

neodstranily ve stanovené lhůtě nedostatky návrhu, nebo jej nedoplnily, Ministerstvo práce a sociálních věcí písemně vyrozumí smluvní strany, že jejich návrhu nevyhovuje.

[4a] **§ 2 odst. 1 písm. e) zákona č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv.**

[4b] **§ 18 odst. 1 a § 19 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č. 220/2000 Sb. a zákona č. 411/2000 Sb.**

[4c] **§ 8 odst. 1 písm. m) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.**

Komentář

Ústavní soud svým nálezem vyhlášeným pod č. 199/2003 Sb. **(nález ÚS, viz přílohu č. 4, s. 120)** zrušil ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání dnem 31. března 2004. Důvody zrušení tohoto ustanovení byly ústavně právní. Ústavní soud nepopřel samotný institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a potvrdil, že institut kolektivního vyjednávání a s ním spjatý efekt extenze působnosti kolektivních smluv splňuje podmínky vhodnosti i potřebnosti. V odůvodnění nálezu uvedl, že prioritu veřejného statku před právem vlastnickým nutno ale podmínit legitimitou (reprezentativností) systému kolektivního vyjednávání. Z požadavku minimalizace zásahu do základního práva a svobody, vyvodil výjimečnost takovéhoto opatření, tudíž skutečnost, že rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy je možné přijmout v mimořádně odůvodněných případech veřejného zájmu. Ústavní soud v odůvodnění uvedl, že je plně věcí zákonodárce, stanoví-li proceduru extenze působnosti formou správního řízení s možností soudního přezkumu, anebo formou obecného normativního vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, na niž extenze dopadá, a to s možností soudního přezkumu naplnění subsumpčních podmínek (např. ve sporu o uplatnění tvrzených nároků, plynoucích z kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnancem, případně soudního přezkumu správních rozhodnutí, týkajících se např. kontroly pracovních podmínek). MPSV jako předkladatel zkoumalo a zvažovalo tyto různé možnosti právní úpravy. Zvolilo nakonec cestu, kterou naznačil Ústavní soud ve svém odůvodnění, a to obecné normativní vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, pro něž bude kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a to za podmínek stanovených přímo v zákoně. Znaky výjimečnosti a veřejného zájmu, které požadoval Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu, jsou naplněny právě vymezením podmínek rozšíření závaznosti přímo v zákoně. Znak výjimečnosti je dále neodlučně spojen zejména s vymezením reprezentativnosti kolektivního vyjednávání. Výjimečnost a veřejný zájem jsou ochraňovány i tím, že reprezentativní smluvní strany, které nejlépe mohou posoudit situaci v odvětví

a zhodnotit minimalizaci zásahu do práva vlastnického, se musí shodnout a jedině společně mohou navrhnout, aby bylo vydáno sdělení o závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele. Soudní přezkum je možný také v intencích naznačených Ústavním soudem. Lze mít za to, že pokud se povede spor o plnění nároků z kolektivní smlouvy, která je závazná i pro další zaměstnavatele, soud může v tomto řízení přezkoumávat i správnost postupu podle § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, zejména k námitce zaměstnavatele. Napadnout postup Ministerstva práce a sociálních věcí mohou i smluvní strany kolektivní smlouvy. Poté, kdy by Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělení ve smyslu § 7 odst. 10 nevyhlásilo, mohly by se domáhat, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělení vyhlásilo a dokazovat, že zákonné podmínky byly splněny. Ostatní organizace zaměstnavatelů či příslušné vyšší odborové orgány působící v odvětví by se mohly domáhat určení, že sdělení nemělo být vyhlášeno a dokazovat, že zákonné podmínky nebyly splněny.

V ustanovení § 7 nebyla zvolena možnost správního řízení, protože by celý proces byl neúměrně prodlužován. Jsou-li splněny podmínky zákonem stanovené, je daná kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro určitou skupinu zaměstnavatelů přímo ze zákona. Cílem je, aby celý postup byl transparentní, relativně rychlý a aby nezávisel na momentální politické vůli či uvážení státního orgánu.

Institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele slouží především k tomu, aby se zabránilo neodůvodněné konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů, kteří se brání kolektivnímu vyjednávání nebo sice kolektivně vyjednávají, ale nechtějí poskytovat svým zaměstnancům výhody, které jsou u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené, čímž si vytvářejí výhodnější cenu práce a lepší postavení na trhu na úkor svých zaměstnanců. Zároveň je rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně uznáváno jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.) a Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 91.

Problematiku rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele právo Evropského společenství ani mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána, výslovně neupravují, nicméně rozšiřování závaznosti je považováno prakticky v celé EU za opatření státu podporující kolektivní vyjednávání a je tudíž hojně používáno.

K odst. 1

Na rozdíl od předchozí úpravy zákon jednoznačně stanovil podmínky, za nichž se kolektivní smlouva vyššího stupně stane závaznou pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, a aby k tomu docházelo po splnění stanovených podmínek přímo ze zákona. Je stanoveno, že pokud jsou tyto podmínky splněny a kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, bude vyhlášena ve Sbírce zákonů. **(Návrh na rozšíření závažnosti KSVS, viz přílohu č. 5, s. 133).**

Kolektivní smlouva vyššího stupně je výsledkem kolektivního vyjednávání, tedy výsledkem určité shody, proto zákon požaduje u návrhu shodu smluvních stran, aby bylo nepochybné, že uznávají, že podmínky stanovené zákonem jsou splněny, a že je třeba, aby kolektivní smlouva byla závazná i pro další zaměstnavatele působící v daném odvětví.

K odst. 2, 3

V souladu s nálezem Ústavního soudu, který dospěl k závěru, že rozšíření závaznosti kolektivních smluv musí být podmíněno legitimitou (reprezentativností) systému kolektivního vyjednávání, jsou stanoveny taxativně zákonem podmínky reprezentativnosti smluvních stran. Reprezentativnost je při tom chápána jako schopnost legitimně zastupovat skupinový zájem. Při formulaci těchto ustanovení byla vzata v úvahu česká realita. Postavení sociálních partnerů v České republice není totožné s postavením sociálních partnerů v členských státech Evropské unie, což je pochopitelné zejména s ohledem na odlišný historický vývoj. Především organizací zaměstnavatelů po roce 1989 musely budovat své struktury úplně od počátku. Pokrytí kolektivními smlouvami je relativně nízké, což je mj. také důsledkem toho, že v České republice již stát zaručuje zaměstnavatelům a zaměstnancům poměrně vysoký standard pracovních a ekonomických podmínek v zákonech, zejména v zákoníku práce a ve mzdových předpisech. Smluvní strany v české realitě nejsou nuceny vyjednávat o svých základních pracovněprávních podmínkách, vyjednávají spíše o nadstandardních výhodách.

Je tedy stanoveno, aby se postup týkal jen takové kolektivní smlouvy vyššího stupně, která byla buď uzavřena organizací zaměstnavatelů, jejíž členové zaměstnávají v odvětví největší počet zaměstnanců, anebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví jedná za největší počet zaměstnanců. Protože počet zaměstnanců i členů organizací zaměstnavatelů se v průběhu roku může měnit, je stanoveno k jakému datu se splnění podmínek posuzuje.

Odvětví je definováno prostřednictvím Odvětvové klasifikace ekonomických činností. Tato klasifikace se osvědčila i v dosavadní praxi. Podle § 20 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, Český statistický úřad zapisuje každý ekonomický subjekt do registru ekonomických subjektů na základě údajů, které získal a podle ustanovení odst. 4 registr ekonomických subjektů průběžně aktualizuje. Jednou do roka je Český statistický úřad oprávněn požádat ekonomický subjekt o sdělení potřebných údajů a ekonomický subjekt je povinen jeho žádosti ve stanovené lhůtě vyhovět. Zaměstnavatelé sami označují svou hlavní činnost a číslo Odvětvové klasifikace ekonomických činností ve formulářích, které vyplňují podle Programu statistických zjišťování vyhlašovaných každoročně podle zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě. Ekonomické subjekty, které zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců, formulář nevyplňují a pokud mají více činností, určí Český statistický úřad jednu za hlavní. Vychází při tom z údajů ze živnostenského a obchodního rejstříku, avšak každý ekonomický subjekt má možnost své číslo aktualizovat podle skutečnosti a tato změna se po nahlášení statistické službě bezprostředně promítne do registru. Obecně lze tedy vycházet ze skutečnosti, že ČSÚ „vede" či zařadí subjekt do odvětví dle činnosti, kterou uvede subjekt na prvním místě (je-li činností více). Nejčastějším dotazem, který pokládají zaměstnavatelé či zaměstnanci, je ten „zda se na ně vztahuje nějaká kolektivní smlouva vyššího stupně?" A pokud ano, tak která KSVS?" My jsme totiž zemědělská farma, ale máme tam i strojírenskou provozovnu včetně kovárny?" Odpověď je tato: Každý zaměstnavatel od 20 zaměstnanců výše, má povinnost podle zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě ve znění pozdějších předpisů, poskytnout všechna požadovaná data, uvedená na formuláři „Práce 2 – 04", což je čtvrtletní výkaz o práci. Součástí tohoto výkazu je i povinný údaj o „CZ-NACE" neboli kód podle Klasifikace ekonomických činností za převažující činnost zpravodajské jednotky (zaměstnavatele) Je tedy na zaměstnavateli, jakou činnost určí za převažující (tedy zda strojní výrobu nebo zemědělskou činnost) a zda tedy bude pro něj závazná „zemědělská" nebo „strojírenská" kolektivní smlouva vyššího stupně. Neboli každý tazatel si může v ekonomickém (personálním) útvaru u svého zaměstnavatele zjistit onen kód (číslo), podívá se na stránky MPSV či se zeptá na jakémkoli pobočce Úřadu práce ČR, které kolektivní smlouvy vyššího stupně byly rozšířeny a porovnáním obou čísel zjistí, zda je pro konkrétního zaměstnavatele nějaká smlouva závazná.

Počet členů organizací zaměstnavatelů, jejich zaměstnanců a počet zaměstnanců, za které vyšší odborové orgány jednají, je proměnlivý. Proto je stanoven pevný termín, k němuž se bude splnění podmínek zjišťovat a prokazovat. Požadované statistické informace jsou zjišťovány Českým statistickým úřadem

vždy za čtvrtletí, a proto se vše posuzuje k poslednímu dni čtvrtletí, za které jsou statistické údaje k dispozici, aby se vycházelo z nejaktuálnějšího stavu.

K odst. 4

Náležitosti návrhu smluvních stran jsou stanoveny tak, aby smluvní strany kolektivní smlouvy prokázaly splnění podmínek požadovaných zákonem. Zároveň je umožněno, aby si je Ministerstvo práce a sociálních věcí mohlo ověřit. Protože podmínky v odstavci 2 jsou stanoveny alternativně, i v odstavci 4 se požaduje, aby smluvní strany prokázaly splnění jedné či druhé podmínky. Údaje je možné prokazovat statistickými informacemi Českého statistického úřadu a písemným sdělením dalších organizací zaměstnavatelů a odborových orgánů podle odstavce 5. Do počtu zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán, se započítávají všichni zaměstnanci zaměstnavatelů, u kterých působí vyšší odborový orgán prostřednictvím příslušného odborového orgánu.

Je vyžadována nejen písemná, ale i elektronická podoba proto, aby její obsah mohl být prostřednictvím webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce zpřístupněn každému zájemci a aby mohla být odeslána úřadům práce. Originály všech kolektivních smluv vyššího stupně a jejich změn odevzdávají smluvní strany Ministerstvu práce a sociálních věcí podle § 9 odst. 1 zákona.

K odst. 5

V odvětvích působí nebo může působit větší počet vyšších odborových orgánů i organizací zaměstnavatelů. Před společným návrhem si tedy strany kolektivní smlouvy vyššího stupně musí ověřit, zda skutečně splňují podmínky stanovené v odstavci 2 ve srovnání s jinými odborovými svazy nebo organizacemi zaměstnavatelů. Proto je stanovena povinnost sociálních partnerů na žádost si písemně v rámci odvětví sdělovat stanovené údaje. Jde o povinnost, která je v případě potřeby i soudně vynutitelná, a to cestou občanskoprávního řízení, v němž bude ten, komu nebyla požadovaná informace sdělena, vystupovat jako žalobce. Nepůjde o spor pracovněprávní. Jak vyšší odborový orgán, tak i organizace zaměstnavatelů jsou právnickými osobami a jejich procesní a na základě odst. 5 i hmotněprávní legitimace ve sporu nevzbuzuje žádné pochybnosti.

Organizace zaměstnavatelů i vyšší odborové orgány byly povinny sdělit stanovené údaje také Ministerstvu práce a sociálních věcí na jeho žádost, protože musí být umožněno ověření si podmínek, stanovených v odstavci 2.

K odst. 6 a 7

Aby Ministerstvo práce a sociálních věcí mohlo ověřit, že jsou splněny podmínky stanovené v odstavci 2, stanovuje se způsob, jakým vše potřebné smluvní strany prokazují.

Je stanovena povinnost, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí vyzvalo smluvní strany k odstranění nedostatků, popř. k doplnění návrhu, pokud je to třeba, aby k tomu stanovilo přiměřenou lhůtu a aby smluvní strany upozornilo na důsledek, že jestliže nedostatky neodstraní ve stanovené lhůtě, nemůže být návrhu ve smyslu § 7 odst. 9 vyhověno. Posuzování splnění zákonných podmínek a náležitostí návrhu není správním řízením.

K odst. 8, 9, 10

Je stanoveno, že smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vzít svůj návrh zpět do 15 dnů ode dne doručení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Důvodem jsou poznatky z předchozí praxe, kdy docházelo k tomu, že smluvní strany z různých důvodů měnily stanovisko. Lhůta 15 dnů je stanovena s ohledem na to, že Ministerstvo práce a sociálních věcí zasílá Sdělení do Sbírky zákonů bez zbytečného odkladu po zjištění zákonem předepsaných podmínek a náležitostí. Den doručení mohou smluvní strany zjistit podle dodejky. Zpětvzetí návrhu musí být písemné a musí být podepsáno smluvními stranami na téže listině. Zpětvzetí návrhu jen jednou smluvní stranou není možné.

Jsou-li splněny podmínky stanovené zákonem, Ministerstvo práce a sociálních věcí zašle do Sbírky zákonů sdělení o této skutečnosti. Zároveň oznámí, že je možné seznámit se s příslušnou kolektivní smlouvou vyššího stupně na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Ministerstvo má povinnost zaslat kolektivní smlouvu vyššího stupně úřadům práce, takže každý zájemce má možnost dostat na příslušném úřadu práce informaci o uzavřených, resp. rozšířených kolektivních smlouvách.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je povinno vyrozumět smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně, jestliže jejich návrhu nevyhoví. Jde o případy, kdy nejsou splněny podmínky stanovené zákonem. Postup Ministerstva práce a sociálních věcí není správním řízením, a proto pokud by smluvní strany s tímto postupem nesouhlasily, mohou se v soudním řízení domáhat určení, že Ministerstvo práce a sociálních věcí je povinno vyhlásit sdělení podle navrhovaného § 7 odst. 1, protože jsou splněny podmínky podle navrhovaného znění § 7 odst. 2, 4, a 5.

§ 7a

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení podle § 7 odst. 1 ve Sbírce zákonů pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, s výjimkou zaměstnavatele,

a) na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs[4d],

b) který k tomuto dni zaměstnává více než 50 %fyzických osob se zdravotním postižením[4e],

c) který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,

d) u kterého došlo k mimořádné události[4f], jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo

e) pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

[4d] **Zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.**

[4e] **§ 67 zákona č. 435/2004 Sb.**

[4f] **§ 2 písm. b) zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 320/2002 Sb.**

Komentář

Od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení Sdělení ve Sbírce zákonů je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná **(sdělení ze Sbírky zákonů o rozšíření závaznosti KSVS, viz přílohu č. 6, s. 134)** pro všechny zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, pro které je tato smlouva uzavřena. To znamená, že práva a povinnosti vyplývající pro ně z kolektivní smlouvy se budou na tyto zaměstnavatele vztahovat po celou dobu účinnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Taxativně se vymezují závažné důvody, kdy bude zaměstnavatel vyňat ze závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, a to pro případy, kdyby se zaměstnavatel z objektivních důvodů nacházel v situaci, kdyby pro něj další závazky byly stěží splnitelné.

První skupinou těchto zaměstnavatelů jsou ti, na něž byl ke stanovenému dni vyhlášen konkurs.

Další skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, neboť jejich postavení na trhu je touto skutečností zpravidla ovlivněno a i dosavadní praxe svědčí o tom, že si nevytvářejí zvláštní konkurenční výhody, které by bylo třeba ovlivňovat rozšiřováním závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Vyloučeni jsou i zaměstnavatelé, kteří byli postiženi mimořádnou událostí, například havárií, živelní událostí apod., jejíž následky trvají ke stanovenému dni. Vyloučeni jsou též zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců.