

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2010

Lenka Janáčková

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Kolektivní pracovní právo – odborové organizace a
sdružení zaměstnavatelů

Lenka Janáčková

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Lenka JANÁČKOVÁ
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Veřejná ekonomika a správa

Název tématu: Kolektivní pracovní právo: odborové organizace a sdružení
zaměstnavatelů

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod do kolektivního pracovního práva
Odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů
Kolektivní vyjednávání a smlouvy
Porovnání činností dvou odborových organizací v konkrétních podnicích

Cílem bakalářské práce je zaměření na jednu část pracovního práva - kolektivní pracovní právo a vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

GALVAS, Milan. Kolektivní pracovní právo České republiky : (úvahy a východiska) / Milan Galvas. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 1995. 131 s. ISBN 80-210-1054-1.

GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9.

HRABCOVÁ, Dana. Sociální dialog. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9.

HRUŠKA, Vladimír. Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy : dle nového zákoníku práce od 2007 : komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách / Vladimír Hruška. Praha : Grada, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Martin Šmíd
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 30. června 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.

Ing. Robert Bača, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 21. června 2010

Lenka Janáčková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce JUDr. Martinovi Šmídovi za jeho cenné rady a připomínky. Zároveň mé díky patří i za spolupráci s oběma odborovými organizacemi, které mi poskytly informace do mé bakalářské práce.

ANOTACE

Bakalářská práce je zaměřena na jednu část pracovního práva - kolektivní pracovní právo a vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Upravuje práva a povinnosti odborových organizací a jejich účastníků, dále vysvětluje postup při uzavírání kolektivních smluv a v neposlední řadě i kolektivní spory a jejich řešení.

Poslední část porovnává dvě odborové organizace v konkrétních podnicích především z hlediska kolektivních smluv.

KLÍČOVÁ SLOVA

kolektivní pracovní právo, odborové organizace, sdružení zaměstnavatelů, kolektivní vyjednávání, kolektivní spory, kolektivní smlouva

TITLE

The collective industrial law: trade-union organizations and employer's associations

ANNOTATION

Bachelor thesis focuses on one part of the labor law – the collective industrial law and collective relations between employers and trade union organizations.

Regulates the rights and obligations of trade unions and their participants, explains the process of collective agreements and also the collective disputes and their resolution.

The last section compares the two trade unions in certain companies primarily in terms of collective agreements.

KEYWORDS

The collective industrial law, trade-union organizations, employer's associations, collective bargaining, collective disputes, collective agreement

Obsah

ÚVOD	10
1 ÚVOD DO KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA.....	12
1.1 PRACOVNÍ PRÁVO.....	12
1.2 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	13
2 ODBOROVÉ ORGANIZACE A SDRUŽENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ	19
2.1 OBECNÉ VYMEZENÍ SUBJEKTŮ PRACOVNÍHO PRÁVA	19
2.2 ODBOROVÉ ORGANIZACE	23
2.2.1 <i>Právo na odborové sdružování a vznik odborové organizace.....</i>	<i>24</i>
2.3 SDRUŽENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ	27
2.3.1 <i>Zaměstnavatel jako fyzická osoba</i>	<i>28</i>
2.3.2 <i>Zaměstnavatel jako právnická osoba</i>	<i>28</i>
2.3.3 <i>Sdružení (organizace) zaměstnavatelů</i>	<i>28</i>
3 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A SMLOUVY	31
3.1 POJEM A CÍL KOLEKTIVNÍCH SMLUV	31
3.2 DRUHY KOLEKTIVNÍCH SMLUV	32
3.2.1 <i>Podniková kolektivní smlouva</i>	<i>32</i>
3.2.2 <i>Kolektivní smlouva vyššího stupně</i>	<i>32</i>
3.3 OBSAH KOLEKTIVNÍCH SMLUV	32
3.4 POSTUP PŘI UZAVÍRÁNÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY (KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ).....	34
3.5 PLATNOST, ÚČINNOST A ZÁVAZNOST KOLEKTIVNÍCH SMLUV	37

3.6	SEZNÁMENÍM S OBSAHEM KOLEKTIVNÍCH SMLUV A JEJICH ULOŽENÍ.....	38
3.7	KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY A JEJICH ŘEŠENÍ.....	39
3.7.1	<i>Vymezení kolektivních sporů</i>	39
3.7.2	<i>Řízení před zprostředkovatelem</i>	39
3.7.3	<i>Řízení před rozhodcem</i>	40
4	POROVNÁNÍ ČINNOSTÍ DVOU ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ V KONKRÉTNÍCH PODNICÍCH.....	41
4.1	ODBOROVÁ ORGANIZACE TENEZ	42
4.1.1	<i>Základní informace o odborové organizaci</i>	42
4.1.2	<i>Činnosti odborové organizace.....</i>	43
4.1.3	<i>Výhody pro členy odborové organizace</i>	43
4.1.4	<i>Rozebrání hlavních bodů kolektivní smlouvy</i>	44
4.2	ODBOROVÁ ORGANIZACE NATE	47
4.2.1	<i>Základní informace o odborové organizaci</i>	47
4.2.2	<i>Činnosti odborové organizace.....</i>	48
4.2.3	<i>Výhody pro členy odborové organizace</i>	49
4.1.4	<i>Rozebrání hlavních bodů kolektivní smlouvy</i>	49
4.3	POROVNÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE TENEZ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ NATE.....	53
	ZÁVĚR	57
	POUŽITÁ LITERATURA	59
	SEZNAM PŘÍLOH	61

Úvod

Téma, které jsem si zvolila pro bakalářskou práci, se dotýká právní oblasti z hlediska pracovního práva nazvané Kolektivní pracovní právo – odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů. Cílem je vysvětlení kolektivního pracovního práva jako jedné z hlavních částí pracovního práva. S tím úzce souvisí i oblast odborových organizací a sdružení zaměstnavatelů, které vysvětluji v další části práce s tím, že činnosti odborových organizací analyzuji na příkladech v konkrétních dvou vybraných podnicích.

Problematika kolektivního pracovního práva je relativně mladé odvětví, které upřednostňuje práva kolektivu zaměstnanců jako celku před jejich individuálními potřebami. Toto téma je podrobně vysvětleno v první kapitole mé práce, která se věnuje nejdříve stručnou historií kolektivního pracovního práva, kde důležitým obdobím pro rozvoj odborových organizací se stalo období po druhé světové válce, kdy vzniká Revoluční odborové hnutí (ROH) jako jednotná a jediná odborová organizace, která do svých řad začlenila prakticky všechny zaměstnance. V této kapitole jsou také vysvětleny rozdíly mezi kolektivním a individuálním pracovním právem a v závěru výčet pramenů kolektivního pracovního práva.

Důležitými právními předpisy, ze kterých jsem v práci vycházela, jsou v této oblasti zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník a Listina základních práv a svobod, přičemž nejdůležitější právní předpis k tématu mé bakalářské práce je v současné době zákoník práce.

Ve druhé kapitole jsou stěžejním bodem odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů jako subjektů kolektivního pracovního práva, u kterých je řešena i otázka jejich práv a povinností. Je třeba si také položit otázku, proč vůbec odborové organizace vznikají? Důvodů může být hned několik. Založení odborové organizace může být signálem, že jsou zaměstnanci nespokojení. Na druhou stranu odborové organizace také mohou, jako prostředník mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, zjednodušit vnitrofiremní komunikaci. Odborová organizace zastupuje ze zákona všechny zaměstnance a jedná jejich jménem, proto

zaměstnavateli šetří čas i peníze, které by musel vynaložit na informování každého zaměstnance zvlášť.

Jako hájí zájmy zaměstnanců odborové organizace, také zaměstnavatelé se mohou seskupovat ve sdružení zaměstnavatelů, což vysvětluji v závěru druhé kapitoly. Zaměstnavatel může vystupovat při založení sdružení jako fyzická osoba, právnická osoba nebo jako organizace zaměstnavatelů. Zde se zmiňuji o Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů jako vyšším stupni sdružování zaměstnavatelů, který reprezentuje sedm dominantních zaměstnavatelských svazů z různých průmyslových oblastí. Druhou kapitolu uzavírá Svaz průmyslu a dopravy, který zastupuje větší část průmyslu a dopravy v České republice.

Předposlední kapitola bakalářské práce je především zaměřena na oblast kolektivního vyjednávání. Při úspěšném vyjednávání vznikne kolektivní smlouva jako závazný dokument. Známe dva druhy kolektivních smluv – podnikovou smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. V jednotlivých podkapitolách jsou kolektivní smlouvy rozebírány, co se týká jejich obsahu, postupu při jejich uzavírání přes platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv až po seznámení s obsahem a jejich uložení.

Všechna kolektivní vyjednávání nemusí být vždy úspěšné, což naznačuje poslední podkapitola, která nese název Kolektivní pracovní spory a jejich řešení. Existují různé způsoby řešení sporů, jako jsou například řízení před rozhodcem a řízení před zprostředkovatelem.

A konečně poslední v pořadí čtvrtá kapitola rozebírá činnosti dvou odborových organizací v konkrétních organizacích. Odborové organizace jsem se snažila vybrat tak, aby výrobní programy jejich firem byly podobné, proto budu rozebírat odborovou organizaci firmy TENEZ, a. s. s odborovou organizací podniku NATE, a. s. Obě organizace se zabývají výrobou nerezových linek pro potravinářský průmysl a obě sídlí v městě Chotěboř v kraji Vysočina. Vytvořila jsem stručný dotazník s otevřenými otázkami, který jsem předložila obou odborovým organizacím k vyplnění a zároveň je požádala o poskytnutí jejich kolektivní smlouvy. Nejprve poskytnu o každé odborové organizaci základní údaje, rozeberu základní náplň a činnosti, výhody pro své členy a rozeberu mzdovou, pracovněprávní a sociální oblast v jejich kolektivních smlouvách.

V závěrečné podkapitole porovnáám rozdíly mezi oběma odborovými organizacemi, co se týče hlavně odlišností v kolektivní smlouvě.

1 Úvod do kolektivního pracovního práva

1.1 Pracovní právo

Pracovní právo je jedním z odvětví českého právního řádu a upravuje ho zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále „zákoník práce“). *„Zpravidla se charakterizuje jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související.“*¹

Pracovní právo, vyplývající z jeho názvu, je právním odvětvím, které se vztahuje k určité práci. Netýká se však práce jako takové, ale vztahů mezi lidmi, které vznikají při výkonu práce – upravuje práva a povinnosti subjektů v návaznosti na výkon práce a stanoví právní následky plnění nebo neplnění právních závazků.

Pracovní právo neupravuje ty vztahy, které se týkají práce, kdy vlastník výrobních prostředků:

- provozuje svou činnost samostatně, na vlastní náklady a riziko,
- pracuje pouze pro své potěšení (hobby).

„Co se týče pojmu práce, jedná se o činnost:

- *výlučně lidskou,*
- *opakující se (nikoli výsledek činnosti),*
- *vykonávanou za účelem dosažení výdělku (mzdy, platu)*
- *v níž se projevuje vztah podřízenosti a nadřízenosti (závislá práce), to je podle pokynů zaměstnavatele, který vytváří pracovní podmínky, odebírá výsledky práce, nese hospodářské riziko.“*²

Pracovní právo se vydělilo z občanského práva z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, to je zaměstnance. Pracovní právo plní hlavně funkci ochrannou, vedle ní

¹ GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 23.

² MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, str. 12.

také funkci organizační (vytváření podmínek, za kterých se realizuje pracovní proces, určuje míru práce, odměny za práci a další) a výchovnou (ta je dána tím, že pracovní právo ovlivňuje procesy motivace lidí, formuje jejich právní vědomí a podporuje ke zvýšení kultury práce).

Pracovní právo se dělí na dva relativně samostatné celky:

- 1) **Individuální pracovní právo** – ta část pracovního práva, která vzniká z pracovní smlouvy, proto je označované jako „*právo pracovní smlouvy*“³. V této části práva jde především o vztahy mezi individuálním (konkrétním) zaměstnancem a individuálním (konkrétním) zaměstnavatelem.
- 2) **Kolektivní pracovní právo** - někdy je nepřesně označované jako „*právo kolektivní smlouvy*“⁴. Představuje souhrn právních vztahů, které vznikají mezi zaměstnavateli a kolektivem zaměstnanců jako sociálními skupinami. Upravuje takové právní vztahy, ve kterých je vždy jedním ze subjektů kolektivní subjekt.

1.2 Kolektivní pracovní právo

Podle Doc. JUDr. Jarmily Pavlátové, CSc. (profesorka na Vysoké škole finanční a správní v Praze) můžeme rozdělit „*historii vývoje kolektivního pracovního práva*“⁵ na našem území velmi stručně tím způsobem:

Právní řád ČSR uznával kolektivní smlouvy (dříve nazývané jako hromadné smlouvy pracovní), ale k vlastní právní úpravě však přistoupil až ve druhé polovině 30. let, zejména vládním nařízením č. 141/1937 Sb. z. a n. Všeobecně se hromadnou (kolektivní) smlouvou rozuměla všeobecná ujednání mezi zaměstnavatelem (skupinou zaměstnavatelů) nebo jejich organizacemi na straně jedné a odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé.

³ HRABCOVÁ, Dana, et al. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2008, str. 34.

⁴ HRABCOVÁ, Dana, et al. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2008, str. 34.

⁵ O historii je čerpáno ze Sborníku z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo, dostupný na www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf

Zcela nepochybná je skutečnost, že jednou stranou hromadné kolektivní smlouvy byly „odborní“, je však zároveň nutné vzít na vědomí, že odborové hnutí bylo nejednotné, různého zaměření a politických vazeb.

Právní řád ČSR obsahoval i poměrně precizní úpravu závodního zastoupení, a to zejména v zákoně č.330/1921 Sb. z. a n. o závodních výborech a v zákoně č. 144/1920 Sb. z. a n. o závodních a revírních radách pro hornictví, obojí ve znění doplňujících a pozměňujících předpisů. Právní úprava dávala těmto zastupitelským orgánům zaměstnanců v oblasti pracovněprávních vztahů rozsáhlá oprávnění, jest však třeba zdůraznit, že ani v jednom případě se nejednalo o odborové organizace. Jejich pravomocí bylo hájit a povzbuzovat hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců v závodě, což zákon podrobně a konkrétně rozváděl, neměly však právo uzavírat hromadné pracovní smlouvy.

Zcela odlišná situace nastala po skončení druhé světové války. Jedním ze základních požadavků byl tehdy požadavek sjednocení odborového hnutí, jehož výsledkem byl vznik Revolučního odborového hnutí (ROH) jako jednotné a jediné odborové organizace, která do řad začlenila prakticky všechny zaměstnance. Košický vládní program v roce 1945 počítá s odbory jako „právoplatnými zástupci zaměstnanců před soukromými podnikateli i před veřejnými úřady ve všech otázkách mzdové, pracovní a sociální politiky“. Právně byl tento postulát zajištěn dekretem prezidenta republiky č.104/1945 Sb. o závodních a podnikových radách a zákonem č. 144/1946 Sb. o jednotné odborové organizaci. ROH tak mělo nejenom tradiční práva odborová, ale získalo i plné oprávnění zástupců zaměstnanců v jednotlivých podnicích. Ústava 9. května navíc zaručila odborům širokou účast na kontrole hospodářství a při řízení všech otázek týkajících se zájmů pracujícího lidu, jmenovitě též na řízení státní mzdové politiky. Na ROH však postupně přecházela i řada činností a funkcí, které předtím zajišťoval stát a jeho orgány, např. dohled nad dodržováním pracovního zákonodárství, správa nemocenského pojištění zaměstnanců, v plném rozsahu získaly odbory kompetenci na úseku dozoru nad bezpečností práce aj. Nepochybně tento vývoj byl podpořen i tím, že bylo zrušeno ministerstvo práce a sociální péče. V podnicích byl tento vývojový trend završen usnesením IV. všeodborového sjezdu o postavení závodních výborů ROH, které bylo zákonem č. 37/1959 Sb. prohlášeno za právně závazné a které nahradilo předchozí právní úpravu. Závodním výborům byla dána rozsáhlá pravomoc v podstatě na všech úsecích činnosti podniku na základě práva součinnosti s vedením podniku. V otázkách, v nichž bylo závodnímu výboru vyhrazeno právo spolurozhodování, nemohl podnik bez jeho souhlasu

učinít příslušné opatření. Požadavek předchozího souhlasu se nevztahoval jen na opatření vůči kolektivu zaměstnanců, ale i vůči jednotlivcům, např. nejenom při propouštění zaměstnance, ale i k uzavření pracovního poměru aj. V některých otázkách měl závodní výbor i právo zcela samostatného rozhodování o nárocích jednotlivého zaměstnance, bez účasti podniku.

Situace se následně změnila s přijetím zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

„Pojmem kolektivní pracovní právo můžeme tedy charakterizovat jako souhrn právních vztahů, které vznikají mezi zaměstnavatelem (nebo kolektivem zaměstnavatelů) a kolektivem zaměstnanců.“⁶ Pro to, zda se jedná o kolektivní nebo individuální práva a nároky z pracovněprávních vztahů, je rozhodující, které subjekty v konkrétních vztazích vystupují. Kolektivní pracovní vztahy jsou ty, ve kterých vystupují jako subjekty zaměstnavatelé (svazy zaměstnavatelů) a reprezentanti zaměstnanců (odborové orgány, zaměstnanecké rady). V těchto vztazích nikdy nevystupují jako subjekty jednotliví zaměstnanci.

Je zaměřeno zejména na úpravu pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Předmětem kolektivního pracovního práva jsou vztahy, které se zaměřují na tvorbu výhodných podmínek pro uskutečnění pracovního procesu všech zaměstnanců. Na rozdíl od individuálního pracovního práva, v němž je upraveno jenom chování jednotlivce v pracovním procesu.

„Pro vzájemný vztah mezi individuálními a kolektivními pracovními vztahy je typické, že:

- *individuální pracovní vztahy jsou předpokladem vzniku kolektivních vztahů, které jsou svým způsobem vztahy odvozené – bez existence řady individuálních pracovních poměrů by nemohly vzniknout vztahy kolektivního pracovního práva,*
- *po svém vzniku se však kolektivní pracovní vztahy vyvíjejí relativně samostatně, jako by bez závislosti na individuálních pracovních vztazích. Vzájemná podmíněnost jejich existence se ale zachová (kdyby totiž zanikly všechny individuální pracovní vztahy u určitého zaměstnavatele, ve stejný okamžik by zanikly i vztahy kolektivní),*

⁶ GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 602.

- *vztah mezi individuálními a kolektivními pracovními vztahy není jednosměrný. Platí totiž, že jsou-li individuální pracovní vztahy předpokladem vzniku kolektivních vztahů, pak kolektivní pracovní vztahy mají bezprostředně vliv na utváření a obsah individuálních pracovních vztahů. Dá se říci, že bez individuálních pracovních vztahů by nemohly vzniknout kolektivní pracovní vztahy a bez kolektivních pracovních vztahů se nemohou individuální pracovní vztahy kvalitně rozvíjet.*⁷

Z toho vyplývá, že cílem kolektivního práva není úprava chování jednotlivce v pracovním procesu, což je cílem individuálního práva, ale tvorba výhodných podmínek pro uskutečnění pracovního procesu všech zaměstnanců, nebo určité skupiny zaměstnanců, to znamená tvorba příznivých podmínek pro realizaci množiny právních vztahů individuálního pracovního práva.

Potřeba nadstavbových kolektivních pracovních vztahů způsobuje i potřebu zvláštních subjektů, které by byly schopny tyto vztahy provést. Začala vznikat potřeba úpravy vztahů vznikajících mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, respektive skupinami zaměstnanců. Jako nevyhnutelná se začala projevovat jejich právní úprava a současně potřeba vzniku určitých specifických subjektů, které by byly schopny v těchto vztazích jednat.

Jednotlivý zaměstnanec může být účastníkem kolektivního právního vztahu jen tehdy, když je také aktérem individuálního právního vztahu, to zpravidla znamená pracovní poměr, a tím i členem určité organizované skupiny zaměstnanců. Nejde o prostý součet vůlí jednotlivců, ale o výsledek skupiny zúčastněných zaměstnanců.

„Společnou vůli zaměstnanců (jejich skupin) může vyjadřovat jen určitý zvláštní subjekt. Zvláštní v tom, že schopnost jednat jménem skupiny zaměstnanců je dána přímo zákonem.

Existence takového orgánu není nezbytnou podmínkou vzniku kolektivních pracovních vztahů. Kolektiv zaměstnanců nemusí být vůbec organizován.

Ve vztazích kolektivního pracovního práva se jedná o:

- 1) *subjektivní práva jednotlivých zaměstnanců, která však mají zvláštní, kolektivní povahu. Mohou být v podstatě dvojího druhu:*

⁷ GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 603.

- a) práva, která jsou upravena individuálně, a jejich porušování je individuálně chráněno,
- b) práva, která jsou upravena individuálně, avšak nejsou individuálně chráněna.
- 2) subjektivní práva zvláštního orgánu reprezentujícího zájmy zaměstnanců nebo skupiny zaměstnanců (např. odborově organizovaných).

*Tato subjektivní práva se projevují jak ve vztahu k zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům. V našich podmínkách jsou více a lépe upravena práva odborů.*⁸

Dříve než více vymežíme existenci subjektů kolektivního pracovního práva – odborových organizací a sdružení zaměstnavatelů, kterou jsme již naznačily výše, zbývá nám definovat právní úprava kolektivního pracovního práva.

Právní úprava kolektivního pracovního práva (označovaná jako prameny kolektivního pracovního práva) vychází z principů obsažených především v některých mezinárodních dokumentech, které tvoří mezinárodní prameny kolektivního pracovního práva.

Jsou jimi:

- Všeobecná deklarace lidských práv,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Charta základních sociálních práv pracujících Společenství,
- Charta základních práv Evropské unie,
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy,
- Evropská sociální charta Rady Evropy (1961) a Revidovaná Evropská sociální charta (1996),
- Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154, o kolektivním vyjednávání,

⁸ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, str. 29-30.

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135, o zástupcích pracovníků.

Vnitrostátním pramenem kolektivního pracovního práva jsou:

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,
- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku ČR,
- zákon č. 262/2006 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- vyhláška MPSV ČR č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně,
- vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem,
- zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli,

všechny ve znění pozdějších předpisů.

2 Odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů

Druhá kapitola bude zaměřena na dva druhy subjektů pracovního práva. Dříve než se dostaneme k jejich bližší charakteristice, uvedeme si něco obecně o subjektech pracovního práva, jejich charakteristiky a práva.

2.1 Obecné vymezení subjektů pracovního práva

Jelikož právní vztah může vzniknout jen mezi subjekty práva, je nezbytným předpokladem ke vzniku jakéhokoliv právního vztahu existence jeho subjektů. Bez konkrétních společenských vztahů mezi určitými subjekty by právní úprava neměla smysl, protože by nebylo co regulovat a právo by nebylo nutné.

Subjektem právním vztahů může být jen ten, komu právní normy přiznávají určité vlastnosti – právní subjektivitu – tedy právnická osoba či fyzická osoba, která má:

1) Způsobilost k právům a povinnostem

Vzniká u každého jedince narozením a zaniká smrtí. Této způsobilosti k právům a povinnostem nemůže být lidský jedinec žádným způsobem zbaven ani mu nemůže být omezena.

Podle ustanovení § 19 a) občanského zákoníku „*právnické osoby, které se zapisují do obchodního nebo do jiného zákonem určeného rejstříku, mohou nabývat práva a povinnosti ode dne účinnosti zápisu do tohoto rejstříku, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.*“

Zánik právnické osoby může probíhat (podle ustanovení § 20 občanského zákoníku):

- *dohodou, uplynutím doby nebo splněním účelu, pro který byla zřízena, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak,*
- *tak, že právnická osoba zapsaná v obchodním rejstříku nebo v jiném zákoně určeném rejstříku zaniká dnem výmazu z tohoto rejstříku, pokud zvláštní zákony nestanoví jinak,*
- *tak, že před zánikem právnické osoby se vyžaduje její likvidace, pokud celé její jmění nenabývá právní nástupce nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.*

2) Způsobilost k právním úkonům

Vzniká v plném rozsahu zletilostí, tj. dovršením osmnáctého roku anebo před dosažením tohoto věku se zletilosti nabývá jen uzavřením manželství. Způsobilost fyzické osoby k právním úkonům může být na základě rozhodnutí soudu omezena nebo jí fyzická osoba může být zbavena zcela.

„Ustanovení § 10 občanského zákoníku stanoví, že soud zbaví fyzickou osobu způsobilosti k právním úkonům, jestliže není schopna pro duševní poruchu, která není jen přechodná, činit právní úkony. Soud může způsobilost k právním úkonům omezit, jestliže je fyzická osoba pro duševní poruchu, která není jen přechodná, anebo pro nadměrné požívání alkoholických nápojů nebo omamných prostředků či jedů schopna činit jen některé právní úkony.“

Podle ustanovení § 20 občanského zákoníku *„právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány). Za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Překročí-li tyto osoby své oprávnění, vznikají práva a povinnosti právnické osobě jen pokud se právní úkon týká předmětu činnosti.“*

Zánik způsobilosti k právním úkonům právnické osoby se ruší stejně jako u způsobilosti k právům a povinnostem, který je uveden výše.

3) Procesní způsobilost

Rozumí se způsobilost konat samostatně procesní úkony neboli způsobilost před soudem samostatně jednat. Zákon přiznává procesní způsobilost každému v tom rozsahu, v jakém má způsobilost k právním úkonům. To znamená, že v plném rozsahu nabývají fyzické osoby této způsobilosti zletilostí.

4) Deliktní způsobilost (způsobilost k zaviněným protiprávním úkonům)

Představuje způsobilost vlastními zaviněnými protiprávními úkony založit svou odpovědnost. Znamená to, nést odpovědnost za porušení právních vztahů. Deliktní způsobilosti se nabývá opět dosažením zletilosti.

Podle ustanovení § 6 zákoníku práce v pracovním právu *„způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilosti vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku;*

zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“

Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí § 10 občanského zákoníku (uvedeno výše v bodě 2).

V rámci kolektivního pracovního práva se uplatňují následující dílčí práva:

- a) právo na informace a projednávání,
- b) právo na svobodné a autonomní vyjednávání a právo uzavřít kolektivní smlouvu,
- c) právo účastnit se rozhodování zaměstnavatele, které se dotýká zájmů zaměstnanců,
- d) právo kontroly.

ad a) Toto právo je do českého pracovního práva začleněno v rámci Evropské unie Směrnicí Rady o zřízení Evropské podnikové rady č. 94/45/ES a Evropskou sociální chartou. Cílem je podporovat oboustranný rozhovor mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zaručit pravidelnou informovanost zaměstnanců a společné projednávání týkajících se otázek.

Nejdříve si vymežíme podle zákoníku práce základní pojmy – informování a projednání.

Podle ustanovení § 278 odst. 2 zákoníku práce *„informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.“*

Podle ustanovení § 278 odst. 3 zákoníku práce *„projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.“* Právo na informace a projednání je v zákoníku práce upraveno ve dvojí podobě:

- v rámci individuálního pracovního práva (§ 279 a § 280 zákoníku práce)
- v rámci kolektivního pracovního práva.

Jelikož se zaměřujeme na kolektivní pracovní právo, vysvětlíme si právě na něm právo na informace a projednání.

Ustanovení § 287 odst. 1 zákoníku práce rozšiřuje povinnosti zaměstnavatele, obsažené v § 279 zákoníku práce, o další informace o mzdovém (platovém) vývoji ve struktuře podle kategorií zaměstnanců. V odst. 2 stejného ustanovení pak zákon ukládá zaměstnavateli projednat s odbory řadu dalších otázek např. o ekonomické situaci zaměstnavatele, předpokládaného vývoje zaměstnanosti (změny organizace práce) a pracovních podmínek (odměňování a hodnocení zaměstnanců a systém školení a vzdělávání zaměstnanců).

Obsahem práva na informace je právo zaměstnance být seznámen se skutečnými stanovenými zákonem, tedy právo v případě zájmu stanovené informace získat.

Podle § 286 zákoníku práce působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednávání nebo vyslovení souhlasu.

ad b) Právo na kolektivní vyjednávání a uzavřít kolektivní smlouvu je podstatou kolektivního pracovního práva a bude mu věnována celá třetí kapitola.

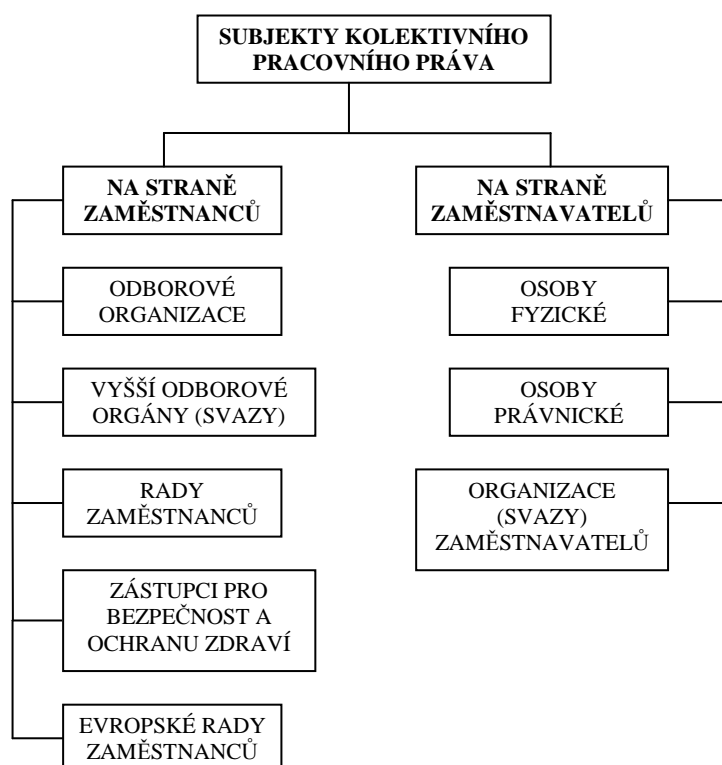
ad c) Zákoník práce hovoří o tzv. spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem. Spolurozhodování má obvykle formu předchozího souhlasu oprávněného odborového orgánu k právním úkonům zaměstnavatele. Jde o případy:

- stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho čerpání (ustanovení § 255 zákoníku práce),
- skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, jde-li o člena odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 odst. 2 zákoníku práce),
- vydání pracovního řádu (ustanovení § 306 odst. 4 zákoníku práce),
- vydání rozvrhu čerpání dovolených (ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce),
- další případy, sjednané v kolektivní smlouvě.

Podle ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce *„právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný.“*

ad d) Podle § 322 odst. 1 zákoníku práce mají odborové organizace právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé jsou v této spojitosti povinni umožnit odborové organizaci kontrolovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele a účastnit se zjišťování důvodů pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat. Zjištěné nedostatky odborová organizace se zaměstnavatelem projedná.

Na následujícím grafu jsou popsány subjekty kolektivního pracovního práva.



Obrázek č. 1 - Subjekty kolektivního pracovního práva

Zdroj: převzato a upraveno z HRABCOVÁ, Dana, et al. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi.

Jak si můžeme povšimnout na obrázku č. 1, dělí se na subjekty na straně zaměstnanců a zaměstnavatelů. Na straně zaměstnanců se dále dělí na odborové organizace, vyšší odborové orgány, rady zaměstnanců, zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví a Evropské rady zaměstnanců a na druhé straně zaměstnavatelů se člení na osoby fyzické, osoby právnické a organizace zaměstnavatelů. My se zaměříme, jak název této kapitoly naznačuje, na odborové organizace (na straně zaměstnanců) a na straně zaměstnavatelů na osoby fyzické, právnické a zmíníme se o některých organizacích zaměstnavatelů.

2.2 Odborové organizace

„Odborové organizace jsou především zájmovými organizacemi, vytvořenými k prosazování a ochraně hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů“⁹

⁹ GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 605.

Normy českého pracovního práva kladou odbory do role obhájce hospodářských a sociálních zájmů veškerých zaměstnanců. Bylo tomu tak od vzniku odborového hnutí, kdy šlo zejména o zlepšování materiální a pracovní situace zaměstnanců a jejich rodin, jinými slovy o plnění funkce sociální. „*Odborová organizace vystupuje ex lege jako reprezentant hospodářských a sociálních zájmů všech zaměstnanců.*“¹⁰ Některé výsledky činnosti odborové organizace dopadají na všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni.

Komplikace nastávají v situaci, kdy u odborově neorganizovaných zaměstnanců působí u zaměstnavatele vedle sebe více odborových organizací. Z uplatněného stanoviska totiž plyne, že v kolektivních pracovních vztazích každá odborová organizace sociálně zastupuje všechny zaměstnance, proto by se v takových případech měly spolu na jednotlivém postupu domluvit.

V individuálních pracovněprávních vztazích platí podle ustanovení § 286 odst. 2 zákoníku práce, že jako reprezentant jednotlivého zaměstnance vystupuje:

1. V případě odborově organizovaných zaměstnanců příslušný orgán odborové organizace, jejímž je zaměstnanec členem,
2. V případě odborově neorganizovaných zaměstnanců buď
 - příslušný orgán odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnanecké organizaci,
 - příslušný orgán odborové organizace, kterou výslovně určil zaměstnanec.

Dále se musíme zmínit o právu na odborové sdružování, které lépe vysvětluje právní situaci v České republice a postavení odborové organizace jako subjektu kolektivního pracovního práva.

2.2.1 Právo na odborové sdružování a vznik odborové organizace

Princip svobody sdružování je považován za jedno ze základních lidských práv a pro odborové účely má zvláštní místo v mezinárodním pracovním právu, protože zastupuje

¹⁰ HRABCOVÁ, Dana, et al. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2008, str. 3

základní prostředek pracovníků k ochraně jejich zájmů. Svoboda sdružování byla od roku 1919 zahrnuta mezi ústavní principy Mezinárodní organizace práce a vyjádřena v Ústavě Mezinárodní organizace práce (část XIII. Versailleské mírové smlouvy).

Náš právní řád upravuje právo odborově se sdružovat v Listině základních práv a svobod (článek 20 a 27) a jeho provedení v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Článek 20 Listiny základních práv a svobod stanovuje, že:

- (1) Právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích.*
- (2) Občané mají právo zakládat též politické strany a politická hnutí a sdružovat se v nich.*
- (3) Výkon těchto práv lze omezit jen v případech stanovených zákonem, jestliže je to v demokratické společnosti nezbytné pro bezpečnost státu, ochranu veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku, předcházení trestným činům nebo pro ochranu práv a svobod druhých.*
- (4) Politické strany a politická hnutí, jakož i jiná sdružení jsou oddělena od státu.*

Dalším článkem, který upravuje sdružování občanů, je článek 27 Listiny základních práv a svobod, jehož obsahem je:

- (1) Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.*
- (2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.*
- (3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu a bezpečnost státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.*
- (4) Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.*

Zákonná definice pojmu „odborová organizace“ v právních předpisech České republiky neexistuje, přestože se běžně používá. Přesto jsou odborové organizace charakterizovány určitými rysy, podle kterých se odlišují od jiných spolků.

Jako prvním znakem můžeme uvést princip **dobrovolnosti**. *Nikdo nesmí být nucen vstupovat do určité odborové organizace, ani postihován za to, že je k vystoupení z odborové organizace, ani postihován za to, že je či není členem určité odborové organizace nebo odborů vůbec.* Zaměstnavatel nemůže do tohoto práva svých zaměstnanců nijak zasahovat. Podle ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nesmí zaměstnavatel

ani při výběru zaměstnanců vyžadovat informace o členství v odborových organizacích. Dokonce je protiústavní, když zaměstnavatelé zakazují svým zaměstnancům zakládat odborové organizace nebo jim vyhrožují propuštěním v případě jejího založení.

Za typický znak se považuje i svoboda výběru odborové organizace. Každý má možnost bez omezení si zvolit takovou odborovou organizaci, kterou považuje na nejlepší pro uplatňování svých hospodářských a sociálních zájmů.

Podle článku 5 Úmluvy MOP č. 87 mohou v rámci **koaliční nezávislosti** ustavovat federace, konfederace, stávat se členy již existujících federací a konfederací a každá federace nebo konfederace má právo stát se členem některé mezinárodní odborové organizace či sdružení, jinými slovy mohou odborové organizace vytvářet „nadpodnikové“ struktury.

Odborová organizace je **výrazem vůle zaměstnanců sdružit se k prosazování svých zájmů**. K založení odborové organizace je třeba kooperace nejméně tří zaměstnanců. Odborová organizace musí být nezávislá v první řadě na státu a jeho orgánech a zaměstnavatelích a jejich orgánech.

Právní nezávislost je dána způsobem vzniku odborových organizací bez zásahu státu či zaměstnavatelů. Odbory také přijímají vlastní stanovy, jednací řády a další pravidla své činnosti bez závislosti na jiné organizaci.

Ekonomická nezávislost souvisí s tím, že činnost odborové organizace musí být realizována na náklady samotných odborů. Musí mít vlastní příjmy (skládají se z příspěvků členů, z darů, výnosů z vkladů či z jiných vlastních zdrojů) a platit vlastní výdaje, jinak by se nemohlo hovořit o ekonomické nezávislosti.

Sdružování v odborových organizacích upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Sdružování v odborových organizacích je založeno na tzv. evidenčním principu, který je projevem nezávislosti vzniku odborů na státu, vzhledem k tomu, že ke vzniku odborové organizace není třeba povolení ze strany orgánů státu, ale vznik odborů se pouze oznamuje.

Samotný vznik odborové organizace probíhá ve dvou etapách. Nejdříve vznikne přípravný výbor, který musí mít nejméně tři členy – zaměstnance. Nejméně jeden z těchto zaměstnanců musí být starší 18 let a i když to není výslovně v zákoně uvedeno, z povahy věci vyplývá, že by všichni členové měli být opatřeni pracovněprávní subjektivitou. Tento přípravný výbor založí odborovou organizaci.

Ve druhém stupni přípravný výbor oznámí vznik odborové organizace Ministerstvu vnitra České republiky a podá návrh na její evidenci. Odborová organizace se pak stává

právníčkou osobou dnem následujícím poté, kdy Ministerstvu vnitra ČR byl doručen návrh na její evidenci.

Zákon stanoví, že k návrhu na evidenci musí členové přípravného výboru přiložit stanovy ve dvojnásobném vyhotovení, které musejí obsahovat název odborové organizace, sídlo, cíl činnosti odborové organizace, orgány odborové organizace, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem odborové organizace, ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem a zásady hospodaření. Vznik sdružení, jeho název a sídlo oznámí ministerstvo do 7 dnů po registraci Českému statistickému úřadu, který vede evidenci.

Určitou zajímavostí je fakt, že počet odborových organizací není omezen. Vzhledem k tomu, že minimální počet členů odborové organizace jsou tři zaměstnanci (členové přípravného výboru), pak u jednoho zaměstnavatele teoreticky může působit takový počet odborových organizací, který se rovná podílu všech zaměstnanců a číslovky tři.

V další podkapitole se budeme zabývat druhou stranou, která se věnuje subjektu na straně zaměstnavatelů, protože bez opačné strany by vůbec dialog mezi oběma subjekty nemohl vzniknout.

2.3 Sdružení zaměstnavatelů

Vymezení zaměstnavatele jako subjektu kolektivních pracovních vztahů (a rovněž také jako subjektu kolektivní smlouvy je totožné s vymezením zaměstnavatele jako subjektu pracovního práva v obecné rovině). Z tohoto pohledu tedy můžeme na postavení zaměstnavatele jako subjektu kolektivních pracovněprávních vztahů aplikovat definici zaměstnavatele zakotvenou v ustanovení § 7 zákoníku práce, a tedy, že *zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.*

Zaměstnavatel může tedy vystupovat jako subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů v postavení

- fyzické osoby,
- právnické osoby,

- sdružení (organizace) zaměstnavatelů.

2.3.1 Zaměstnavatel jako fyzická osoba

Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele fyzické osoby je upravena přímo v zákoníku práce, a to konkrétně v ustanovení § 10 následujícím způsobem:

„Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku“.

2.3.2 Zaměstnavatel jako právnická osoba

Právnická osoba je definována v § 18 až 20j občanského zákoníku. Z toho plyne, že právnickými osobami jsou:

- sdružení fyzických nebo právnických osob,
- účelová sdružení majetku,
- jednotky územní samosprávy,
- jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

Pracovněprávní úprava vychází z toho, že právnická osoba získává právní subjektivitu okamžikem svého vzniku. Zaměstnavatel - právnická osoba nemůže samozřejmě jednat jinak, než prostřednictvím svých statutárních orgánů nebo osob jimi pověřených (většinou vedoucí zaměstnanci na základě vnitřních předpisů).

Pokud je účastníkem (zaměstnavatelem) pracovněprávních vztahů stát (Česká republika), je právnickou osobou. Za stát v pracovněprávních vztazích jedná příslušná organizační složka státu.

2.3.3 Sdružení (organizace) zaměstnavatelů

Tyto organizace zaměstnavatelů se řídí stejným právním režimem jako odborové organizace, tj. stávají se právnickými osobami evidencí podle ustanovení § 9 a) zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů ve znění zák. č. 300/1990 Sb. I pro tyto organizace platí

svoboda odborového sdružování, jak to vyplývá z Úmluvy MOP č. 87, která byla do našeho právního řádu včleněna mj. právě zmíněným sdružovacím zákonem.

Zaměstnavatelské svazy se sdružují do konfederací. Zpravidla bývá v každé zemi jedna konfederace zaměstnavatelů. V zemích, kde existují kromě odvětvových svazů zaměstnavatelů i regionální asociace, sdružují se obdobným způsobem.

Jednotliví zaměstnavatelé se mohou sdružovat do svazů dle § 16 zákona č. 83/1990 Sb. Tyto svazy se stávají v oblasti kolektivního vyjednávání potencionálními stranami kolektivní smlouvy vyššího stupně. Svazy jsou organizovány podle odvětví, odborů nebo regionu. Nejčastější formou jsou odvětvové svazy. Některé odvětvové, případně i oborové svazy se dále sdružují, např. Svaz průmyslu a dopravy ČR. Jiné svazy další strukturu nevytvářejí - Svaz bank a pojišťoven.

Vyšším stupněm jsou konfederace - např. Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů, který reprezentuje sedm dominantních zaměstnavatelských svazů z oblasti:

- textilního průmyslu (Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu),
- družstevnictví (Družstevní asociace ČR),
- malého a středního podnikání (Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR),
- stavebnictví (Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR),
- důlního a naftového průmyslu (Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu), zemědělství (Zemědělský svaz),
- a Unie zaměstnavatelských svazů.

Prosazuje specifické zájmy svých členů v oblasti legislativy a v jiných oblastech. Formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů a prosazuje je v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory a zejména v různých formách jednání s vládou.

Více se zmíníme o Svazu průmyslu a dopravy, který je nestátní dobrovolnou nepolitickou organizací, sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice.

Organizace v roce 1990 navázala na Ústřední svaz československých průmyslníků, založený v roce 1918 jako dobrovolná celostátní organizace, která okamžitě s předními bankami a jinými vrcholnými ekonomickými strukturami ovládla československé

hospodářství a společně s nimi měla rozhodující slovo při určování ekonomické politiky vlády nového státu.

„Patří mezi největší zaměstnavatelský svaz, který zastupuje rozhodující část českého průmyslu a dopravy. Jeho cílem je ovlivňování hospodářské a sociální politiky vlády České republiky s účelem vytváření nejpříznivějších předpokladů pro dynamický vývoj podnikání v ČR a bránit kolektivní zájmy svých členů (i v evropských a mezinárodních organizacích).“¹¹

Svaz jako zástupce zaměstnavatelů a podnikatelů dále např.:

- prostřednictvím médií seznamuje širokou veřejnost s názory a stanovisky zaměstnavatelů a podnikatelů, organizuje jejich společná setkání a ovlivňuje veřejné mínění s ohledem na potřeby rozvoje hospodářství,
- v rámci kolektivního vyjednávání zastupuje ty své členy,
- účastí ve veřejné diskusi a předkládáním vlastních návrhů ovlivňuje politicko-hospodářská rozhodnutí v ekonomické a sociální oblasti, a to na národní i mezinárodní úrovni,
- spolupracuje s ostatními zaměstnavatelskými, podnikatelskými a profesními svazy, Hospodářskou komorou ČR a dalšími subjekty, se kterými ho spojují společné zájmy,
- sleduje a vyhodnocuje světové trendy a rozvoj průmyslu v ČR, zejména kvalitu podnikatelského prostředí, a získané poznatky využívá k ovlivňování hospodářské politiky vlády.

Než přejdeme ke konkrétním činnostem dvou vybraných odborových organizací, musíme si ještě stručně ve třetí kapitole teoreticky rozebrat další nezbytné pojmy týkající se kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání.

¹¹ Svaz průmyslu a dopravy ČR [online]. Artrio, s. r. o., 2009 [2010-02-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.spcr.cz/o-nas/svaz-prumyslu-a-dopravy-cr>>

3 Kolektivní vyjednávání a smlouvy

3.1 Pojem a cíl kolektivních smluv

Svou podstatou jsou to smlouvy, avšak v některých svých částech mají normativní charakter. Ustanovení normativních smluv jsou obecná, závazná pro všechny skupiny právních vztahů stejného druhu a musí upravovat práva všech stran. Jedním druhem těchto smluv jsou právě kolektivní smlouvy, u kterých si nejdříve přesně určíme význam.

„Kolektivní smlouvy jsou dvoustranné právní úkony uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, jejichž obsahem je určení pracovních a mzdových podmínek, které nejsou upraveny obecně závaznými právními předpisy nebo jsou si normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.“¹²

Hmotně právní předpoklady jsou zakotveny v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který upravuje práva a povinnosti adresátů a realizace norem z kolektivních smluv.

Procesně právní předpoklady jsou vázány na hmotně právní a upravuje je v případě kolektivních smluv jako realizační postupy zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen zákon o kolektivním vyjednávání).

Cílem kolektivních smluv je prosazovat oprávněné zájmy a potřeby zaměstnanců přispívat ke zlepšení pracovních, zdravotních, kulturních podmínek a s tím souvisí podmínky pro využívání volného času. Vedou k bližší úpravě vztahů mezi zaměstnavateli a odborovými orgány. Uzavření kvalitní kolektivní smlouvy je v zájmu obou stran, neboť zároveň přispívá i k sociálně ekonomickému rozvoji, kde má prvotní význam „sociální smír“¹³, který podepsaná a plněná kolektivní smlouva zaručuje.

¹² BĚLINA, Miroslav et al.: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 444 - 445.

¹³ Tento jev naznačuje, že zájmy obou partnerů jsou relativně naplněny a nedochází k pokusům žádné ze stran tento stav po dobu trvání změnit.

3.2 Druhy kolektivních smluv

Podle ustanovení § 23 odst. 4 zákoníku práce rozeznáváme dva druhy kolektivních smluv:

- Podniková kolektivní smlouva,
- Kolektivní smlouva vyššího stupně.

3.2.1 Podniková kolektivní smlouva

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírá zaměstnavatel (více zaměstnavatelů) a odborová organizace (více odborových organizací) působícího u zaměstnavatele. Nevylučuje se možnost uzavřít kolektivní smlouvy i na nižším stupni řízení, např. v závodě (případně neuzavřít smlouvu pro celý podnik jen ve vnitropodnikových organizačních jednotkách).

3.2.2 Kolektivní smlouva vyššího stupně

Kolektivní smlouvu vyššího stupně mezi sebou uzavírají vyšší odborový orgán (zpravidla odborový svaz) a organizace zaměstnavatelů (obvykle svaz zaměstnavatelů). Tento druh smlouvy tedy přesahuje rámec jednoho zaměstnavatele, lze ji uzavřít i s účinností pro celé hospodářské odvětví, popř. region.

Co se týče vztahu mezi podnikovou kolektivní smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně, tak mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti. Vztah závazků vyplývajících z obou typů kolektivních smluv je v ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce upraven tak, že *„podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, který upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.“*

3.3 Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivních smluv naznačuje ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce, že *„především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva*

v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této (kolektivní) smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.“

Z tohoto ustanovení plyne, že obsahem kolektivní smlouvy jsou dva druhy závazků:

- individuální závazky mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci,
- závazky smluvních stran kolektivní smlouvy (odborové organizace a zaměstnavatele).

Zákoník práce určuje pouze rámeček obsahu kolektivních smluv. Článek 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod „*je dovoleno vše, co není zakázáno*“ vytváří poměrně široký prostor pro smluvní volnost stran, které si samy sjednávají obsah konkrétních závazků. Platí to hlavně pro ustanovení, které zakládají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Smluvní volnost je omezena ustanovením § 2 odst. 1 zákoníku práce, že kolektivní smlouva může upravit jakékoliv právo, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo pokud z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.

Kolektivní smlouva je neplatná v té části, která je v rozporu s právními předpisy. Neplatná jsou také ustanovení, která v podnikové smlouvě upravují práva zaměstnanců v menším rozsahu než je rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně. Kolektivní smlouva je neplatná též v části, která „*zaručuje zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu, než je rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně jako nejvýše přípustný, a to v části přesahující tento nejvýše přípustný rozsah.*“¹⁴

„Obsah kolektivních smluv se dělí na:

- *část normativní, to je ta, která zakládá nároky jednotlivých zaměstnanců, a je proto pramenem pracovního práva,*
- *obligační, to je ta, která zakládá pouze závazky smluvních stran a není pramenem pracovního práva,*
- *některé kolektivní smlouvy nad to obsahují ještě ujednání proklamativní (jde např. o ujednání, ve kterém zaměstnavatel prohlašuje, že uznává odborovou organizaci za*

¹⁴ KUBŮ, Lubomír; HUNGR, Pavel; OSINA, Petr. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha : Linde, 2007, str. 52- 53.

jediného reprezentanta svých zaměstnanců apod.), *která nejsou pramenem práva a nezakládají žádné závazky.*¹⁵

Vedle výše uvedených členění kolektivní smlouvy dále můžeme toto doplnit o závazky týkající se kolektivní smlouvy samé – to znamená účinnost kolektivní smlouvy, možnost její změny, pravidla týkající se výkladu kolektivní smlouvy, apod. Pokud bychom však vycházeli čistě z výše uvedeného členění obsahu kolektivní smlouvy na ustanovení obligační povahy a ustanovení normativní povahy, pak bychom i tato ustanovení podřadili pod závazky obligační povahy.

3.4 Postup při uzavírání kolektivní smlouvy (kolektivní vyjednávání)

Každé jednání (i kolektivního) by mělo probíhat v tzv. „vyjednávacích fázích“, které můžeme rozdělit na tři základní:

- příprava,
- vyjednávání,
- závěry.

Příprava vyjednávání je velmi důležitá pro eventuální úspěch při vyjednávání. V rámci přípravy by si strana, která chce být při vyjednávání úspěšná, měla získat informace – ať už o cílech druhé strany, nebo i o členech týmu, který bude za druhou stranu jednat. Důležité je také si přesně stanovit prioritní zájmy a s nimi související hlavní cíle, kterých bude chtít strana při vyjednávání dosáhnout. S pojmem cíl vyjednávání souvisejí i tzv. „pseudocíle“ – takové cíle, kterých sice strana nemíní dosáhnout, ale prezentuje je tak, že to jsou její hlavní cíle. Stanovení takových pseudocílů může být velmi důležité, protože pokud od nich strana v průběhu vyjednávání ustoupí, protistrana to může vnímat jako své vítězství a sama sleví z některých svých cílů. Do fáze přípravy spadají i výše zmíněné volby místa a času vyjednávání a volba vyjednávacího týmu. V této fázi také strany zpracovávají návrh, nebo návrhy, které následně předkládají protistraně.

¹⁵ GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, str. 642.

Další fází v procesu sociálního dialogu je samotné **vyjednávání**. Při něm je důležité využívat znalosti vyjednávacích technik. Nejdůležitější při vyjednávání je jistě pokusit se změnit názor protistrany. Tohoto cíle může strana lépe dosáhnout, pokud se jí podaří nejdříve změnit postoje protistrany, to poté může vést až ke změně jejího názoru. Vhodné pro stranu, která se dostane do nevýhodné pozice, může být použití některé obranné taktiky, například přerušování jednání. Pokud se protistrany nejsou schopny po delší dobu dohodnout na nějakém dílčím cíli, resp. nejsou schopny vyřešit určitý problém, je vhodné opustit řešení tohoto problému a vrátit se k němu později. Východiskem ze zdánlivě neřešitelné situace může být i změna vyjednávací strategie¹⁶ a změna způsobu jednání. Pro tu je nejvhodnější využívat jednotlivých členů týmu. Při kolektivním vyjednávání by se neměly řešit osobní problémy a protistrany by neměly připustit, aby se řešení daného problému přesunulo do osobních soubojů.

Poslední fází kolektivního vyjednávání je **závěr jednání**. Tato fáze je cílem celého procesu a vyústění je sestavení a následné podepsání kolektivní smlouvy. Při formulování závěrečné verze kolektivní smlouvy je třeba dbát na přehlednost, provázanost a jednoznačnost celého obsahu. Zároveň by měla stručná a srozumitelná. Smluvní strany by si měly sjednat i způsob realizace ujednání obsažených v kolektivní smlouvě a zejména také odpovědnost za realizaci. Protože smlouva, která se nerealizuje, je vlastně k ničemu, je dobré si sjednat průběžnou kontrolu plnění závazků, které vyplývají z kolektivní smlouvy.

Zájmem každé strany je to, aby vítězem ve vyjednávání byla právě ona. Pro trvale udržitelný smír je však důležité, aby se jako vítěz cítily obě smluvní strany. Pokud by jedna strana považovala za jednání za úspěšné a druhá za neúspěšné, tak by jeho výsledkem zcela jistě nebyl trvale udržitelný smír bez zárodků budoucích rozporů. Výsledkem vyjednávání však může být i takové ujednání, které za vítězství nepovažuje ani jedna ze stran. I tato situace není ideální a obsahuje mnoho zárodků budoucích konfliktů. *„Výsledek vyjednávání z pohledu protistran tedy může být:*

- *poražený – poražený (prohra - prohra),*
- *poražený - vítěz (zárodek budoucího konfliktu),*

¹⁶ Strana, které stála pevně za „svým“ začne ustupovat, ale východiskem může být i to, že strana která se snažila o dohodu i za cenu ústupku, se náhle začne chovat umíněně.

- vítěz - vítěz (WIN – WIN).“¹⁷

Po ukončení vyjednávání je velmi důležitá i prezentace výsledku jednání. Pokud je jednání úspěšné pro obě strany, ale jedna ze stran jeho výsledek veřejně prezentuje jako své jednoznačné vítězství, tak i toto může být zárodkem budoucího konfliktu, nebo alespoň překážkou úspěšného vyjednávání v budoucím konfliktu.

Kolektivní vyjednávání lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod oboustranného dorozumívání mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a dalších práv v pracovněprávních vztazích.

Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. Postup kolektivního vyjednávání, uzavírání kolektivní smlouvy, řešení sporů mezi účastníky, postup při stávkách a výlukách je dán jednak zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění a dále také v zákoníku práce.

Ustanovení § 8 zákona o kolektivním vyjednávání stanoví tento postup při uzavírání kolektivních smluv:

(1) *„Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.*

(2) *Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, „nejpozději však do 7 pracovních dnů“¹⁸, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.*

(3) *Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.*

(4) *Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její*

¹⁷Podle JUDr. Dany Hrabcové Ph.D. ve studijní pomůcce pro studenty Sociálního dialogu, Sociální dialog – základy komunikace

¹⁸ Předešlá úprava zákona v první části tohoto ustanovení „bez zbytečného odkladu“ byla doplněna právě o „nejpozději však do 7 pracovních dnů“, aby každá smluvní strana (zaměstnavatel) dlouho neodkládala písemnou odpověď.

výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

(5) Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.“

3.5 Platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv

Protože obsahuje kolektivní smlouva kromě obligační i normativní část, rozlišuje zákoník práce mezi její platností a účinností (podobně jako u právních norem kdy také rozlišujeme mezi platností a účinností).

Platnost kolektivní smlouvy nastává okamžikem podpisu obou smluvních stran. Kolektivní smlouva musí mít písemnou formu jinak je neplatná. Ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce zřejmě v zájmu právní jistoty stran zajistí, že podpisy účastníků musí být na téže listině. Kolektivní smlouva je platná, pokud byly při jejím přijímání splněny všechny náležitosti požadované zákonem. Při posuzování neplatnosti kolektivní smlouvy je zapotřebí vzít v úvahu i ustanovení § 41 občanského zákoníku, podle kterého vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část právního úkonu, je neplatná jen ta část, pokud z povahy právního úkonu nebo z jeho obsahu nebo z okolností, za nichž k němu došlo, nevyplývá, že tuto část nelze oddělit od ostatního obsahu. To znamená, že neplatná budou jen ujednání kolektivní smlouvy a ostatní části kolektivní smlouvy budou platné.

Podle ustanovení § 26 odst. 2 „**účinnost** kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.“

Kolektivní smlouva se může uzavřít na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou 6 měsíců, která začíná prvního dne následujícího po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Podle ustanovení § 26 odst. 1 zákoníku práce je možno kolektivní smlouvu vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data její účinnosti a musí obsahovat také údaj o nejzazší době své účinnosti.

Závaznou se kolektivní smlouva stane okamžikem uzavření a je závazná pro její účastníky a také pro účastníky dle ustanovení § 25 odst. 2 zákoníku práce, jimiž jsou:

- zaměstnavatelé, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně,
- zaměstnavatelé, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- zaměstnanci, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace,
- další zaměstnavatelé, na které se závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšíří podle ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož „*smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ)*“.

3.6 Seznámením s obsahem kolektivních smluv a jejich uložení

O uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem pojednává § 9 zákona o kolektivním vyjednávání, kromě povinnosti příslušných odborových orgánů, aby do 15 dnů od uzavření kolektivní smlouvy seznámily všechny zaměstnance s jejím obsahem (toho ustanovení bylo přesunuto do § 29 zákoníku práce).

Povinnost obou smluvních stran je uschovávat kolektivní smlouvu po dobu minimálně pěti let od uplynutí doby její účinnosti (tato povinnost platí i pro případné rozhodnutí rozhodce).

Co se týče kolektivní smlouvy vyššího stupně je povinna smluvní strana na straně zaměstnavatelů odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Toto ministerstvo požádá o uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně, které se oznamuje ve Sbírce zákonů a musí tyto smlouvy bez odkladu po oznámení ve Sbírce zákonů zpřístupnit na svých internetových stránkách a na žádost za stanovený poplatek poskytnout žadateli stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně.

3.7 Kolektivní pracovní spory a jejich řešení

3.7.1 Vymezení kolektivních sporů

Za kolektivní pracovní spory se tradičně považují spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, „*tj. spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců, resp. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.*“¹⁹

Podle zákona o kolektivním vyjednávání, jsou však kolektivní spory nejen spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnancům, ale též spory o uzavření kolektivní smlouvy.

3.7.2 Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem je prvním způsobem řešení sporu poté, co se smluvní strany kolektivní smlouvy přesvědčily, že nejsou schopny se samy dohodnout. Po vzájemné dohodě si strany mohou zvolit zprostředkovatele, jímž se může stát kterýkoli plnoletý občan, který má způsobilost k právům nebo právnická osoba, pokud s výkonem této funkce souhlasí. Pokud se strany na osobě zprostředkovatele nedohodnou, určí ho na návrh kterékoli ze stran Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, jenž vede.

Žádost se předkládá písemnou formou a je v ní třeba uvést předmět sporu i předchozí postup při jeho řešení. Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví, že nejpozději do 15 dnů od přijetí žádosti nebo od doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, popřípadě do jiné lhůty stranami dohodnuté, sdělí zprostředkovatel oběma stranám návrh na řešení jejich sporu. Není-li spor vyřešen do 20 dnů od přijetí žádosti stran nebo od doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele (dohodnout může být i jiný termín), považuje se řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné. Mají-li strany velký zájem na smírném vyřešení kolektivního sporu, mohou poté, co bylo řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné, společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového.

¹⁹ BĚLINA, Miroslav et al.: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, str. 505.

3.7.3 Řízení před rozhodcem

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost.

Rozhodcem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem. Jednou z podmínek je i úspěšné ověření odborných znalostí, zejména z pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti. Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v tomtéž kolektivním sporu.

Úkolem rozhodce je spor vyřešit a vydat písemné rozhodnutí smluvním stranám do 15 dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran.

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka (úplné nebo částečné přerušování práce zaměstnanci). Jako nástroj zaměstnavatelů proti odborovým organizacím při uzavírání kolektivní smlouvy se uzákonila i výluce (částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem). Podrobně o stávce a výluce a postupu při jejich uplatňování upravuje zákon o kolektivním vyjednávání.

4 Porovnání činností dvou odborových organizací v konkrétních podnicích

V poslední kapitole se zaměříme na činnost dvou vybraných odborových organizací. Podniky, u kterých odborové organizace vykonávají svou činnost, mají podobné výrobní odvětví, aby srovnání bylo objektivní.

Nejprve u každé odborové organizace rozeberu krátký dotazník (viz vzor Příloha č. 1), který vystihuje hlavně jejich činnost. Dále se pokusíme vystihnout hlavní rozdíly v jejich kolektivních smlouvách týkajících se pracovní, mzdové a sociální oblasti.

V následujících podkapitolách rozebereme každou odborovou organizaci zvlášť a nakonec provedu jejich srovnání.

Než začneme analyzovat samotné odborové organizace, musíme si krátce charakterizovat podniky, u kterých vůbec odborové organizace působí.

První z nich je firma **TENEZ, a. s.**, která vznikla v roce 1992 při privatizaci státního podniku Chotěbořské strojírný, jako Nate a. s. Ve své činnosti navázala na padesátiletou tradici výroby a dodávek nerezových zařízení, pro mlékárenské a jiné potravinářské provozy. Zařízení vyráběná ve společnosti nacházejí uplatnění nejen v potravinářských provozech, především ve farmaceutickém a chemickém průmyslu a energetice.

Kvalita výrobků odpovídá evropským a světovým normám. Společnost splňuje potřebná povolení pro výrobu a export tlakových nádob podle německých, polských, slovenských a ruských. Vlastní rovněž certifikaci pro dodávky na americké trhy.

Druhou je **NATE – nápojová technika a. s.**, která je pokračovatelem padesátileté tradice výroby lahvárenských linek v Chotěboři, kde vznikla opět při privatizaci státního podniku Chotěbořské strojírný v roce 1992. Výrobní program je zaměřen na výrobu nerezových linek na mytí a plnění lahví pro pivovary, nealko provozy, zřídla, likérky, vinařské závody, mlékárny, výrobce jedlých olejů apod.

Firma zajišťuje podle požadavků zákazníka projektování linek, speciální konstrukce, výrobu, montáž a kompletní obchodní činnost. Její stroje pracují v mnoha zemích Evropy, Asie a Afriky.

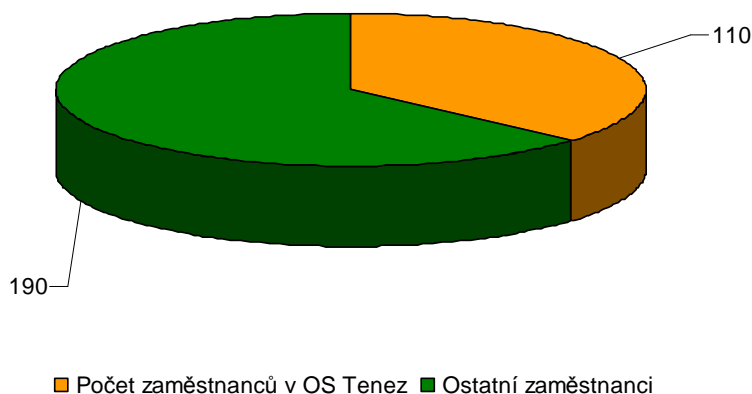
4.1 Odborová organizace TENEZ

První odborovou organizací je Základní organizace odborového svazu KOVO TENEZ Chotěboř a. s.²⁰ (dále jen OS Tenez). Než se dostaneme k samotné činnosti organizace, musíme si nejdříve uvést několik základních informací.

4.1.1 Základní informace o odborové organizaci

OS Tenez je jednou z následovatelek Revolučního odborového hnutí (viz. kapitola 1.2 Kolektivní pracovní právo) a vznikla při rozdělení odborové organizace Chotěbořských strojíren. Po rozdělení funguje samostatně od 1. 1. 1992.

Na následujícím obrázku č. 2 si můžeme povšimnout složení zaměstnanců, kteří jsou členy odborů a ostatních zaměstnanců, kteří nejsou zapsáni v odborové organizaci.



Obrázek č. 2 - Podíl členů v OS Tenez na ostatních zaměstnancích firmy Tenez a.s.

Zdroj: Tenez a. s., úprava vlastní

²⁰ Informace o odborové organizaci získávány z dotazníku (vzor viz Příloha č. 1) a kolektivní smlouvy.

Z obrázku č. 2 vyplývá, že firma Tenez, a. s. zaměstnává celkem 300 zaměstnanců. Z toho 110 (37 %) zaměstnanců je členem OS Tenez a zbytek to je 190 (63 %) zaměstnanců se k odborové organizaci nehlásí.

Jak je patrné z celého názvu ZO OS KOVO TENEZ Chotěboř a. s., odborová organizace patří do odborového svazu OS KOVO, ze kterého dostává pravidelné informace jeho činnosti a vývoji. Výhodou členství v tomto svazu je možnost účastnit se různých školení a je tu možnost zcela zdarma poskytnutí právních služeb.

4.1.2 Činnosti odborové organizace

Jako každá odborová organizace i OS Tenez působí jako prostředník mezi vedením společnosti a zaměstnanci. Dále dohlíží na dodržování zákoníku práce a dodržování právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Další z činností je snaha vyjednat v kolektivní smlouvě lepší podmínky nad rámec, než které nabízí samotný zákoník práce. S tím je úzce spojena i následná kontrola plnění dohodnuté kolektivní smlouvy.

V případě vytvoření sociálního fondu zaměstnavatelem se podílí na plánování způsobu jeho čerpání. Je možné organizovat zájezdy na různá divadelní představení, muzikály, výstavy nebo na vybrané sportovní utkání. V případě přerozdělení financí na zaměstnance si kulturní akce organizují sami do vyčerpání fondu, což je v této složité době prioritou, že OS Tenez raději přerozděluje finance mezi jednotlivé členy organizace, než aby pořádala společné aktivity.

4.1.3 Výhody pro členy odborové organizace

Mezi základní výhody pro členy OS Tenez patří to, že:

- zaměstnanec má možnost aktivně se podílet na dodržování pracovně právních vztahů zaměstnanec, zaměstnavatel,
- každý člen organizace má právo na právníckou poradnu zdarma jak pro pracovně právní záležitosti, tak pro soukromé,
- členové dostávají finanční částku jako příspěvek na dovolenou.

4.1.4 Rozebrání hlavních bodů kolektivní smlouvy²¹

Kolektivní smlouva se obvykle uzavírá na kalendářní rok, ale ve firmě Tenez a. s. je aktuální kolektivní smlouva podepsána na období od 1. 4. 2010 do 31. 3. 2011. Kolektivní smlouva se během roku většinou nemění. Pokud by nastala situace, že je potřeba smlouvu upravit, řeší se to pomocí dodatku ke kolektivní smlouvě.

Každým rokem je při vyjednávání kolektivní smlouvy nejvíce řešena otázka vývoje mezd, kdy se zaměstnavatel snaží dohodnout co nejmenší zvýšení mezd, a naopak odborová organizace usiluje o co největší navýšení mezd pro zaměstnance. Řešením je vždy nějaký rozumný kompromis.

Co se týká vztahů mezi zaměstnavatelem a OS Tenez, jsou založené na otevřenosti a důvěře. Pravidelně se spolu scházejí na konci každého uzavřeného čtvrtletí, ale v případě nějakých nejasností je možné uspořádat jednání i mimo pořadí čtvrtletních schůzek.

Ve své práci bych se chtěla zaměřit z kolektivní smlouvy na rozebrání mzdové části, pracovněprávní a sociální oblasti, která mě u kolektivní smlouvy firmy Tenez a. s. nejvíce zaujala.

Mzda a příplatky

1. Mzda

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, kterou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty podle příslušných ustanovení zákoníku práce. V roce 2010 není ve společnosti plánovaný plošný nárůst základních mezd.

Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnancům, kteří budou mít zájem, bude přispívat 300,- Kč / měsíčně na penzijní připojištění zaměstnance za těchto podmínek:

- zaměstnanci vznikne na tento příspěvek nárok v prvním kalendářním měsíci po dovršení 1 roku trvání pracovního poměru u společnosti,
- zaměstnanec si bude sám spořit minimálně měsíčně 150,- Kč.

²¹ Údaje jsou převzaty a upraveny z kolektivní smlouvy OS Tenez

2. Příplatky:

a) Mzda a příplatky za směnnost

Zaměstnancům pracujícím ve dvousměnném režimu náleží dosažená mzda a příplatek ve výši 10,- Kč / hodinu za odpolední směnu v případě, že z ní odpracují alespoň 4 hodiny,

b) Mzda a příplatek za noční práci

Zaměstnancům, kteří konají práci v noci, přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši 17,- Kč za každou odpracovanou hodinu, nejméně však ve výši 10% průměrného výdělku. Práce v noci je práce konaná v době mezi 22.00 až 6.00 hodin. Příplatek náleží zaměstnanci, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnancům, kteří pracují nepravidelně v noci v rámci přesčasové práce, náleží vedle přesčasového příplatku příplatek za práci v noci ve výši 17,- Kč /hodinu,

c) Příplatek za vedení čety

Zaměstnancům, kteří jsou pověřeni řízením a organizováním práce ve volné pracovní četě, a kteří sami manuálně pracují (nejméně 4 zaměstnanci včetně vedoucího čety), náleží příplatek při vedení 4 – 9 zaměstnanců ve výši 5,- Kč / hodinu, při vedení 10 a více zaměstnanců 7,- Kč / hodinu,

d) Mzda za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Zaměstnancům, vykonávajícím práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí náleží příplatek ve výši 5,15 Kč, nejméně však 10% z částky základní sazby minimální mzdy v souladu s ustanovení § 111 odstavce 2 zákoníku práce. Konkrétní podmínky poskytování jsou stanoveny ve mzdovém předpisu,

e) Mzda za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Pracovní doba, dovolená a skončení pracovního poměru

1. Pracovní doba

Délka týdenní pracovní doby na všech pracovištích TENEZ a.s. činí 37,5 hodin (poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby). Rozvržení

pracovní doby, začátek, konec a poskytnuté přestávky na jídlo a oddech a pravidla pro označování docházky identifikační kartou, řeší organizační směrnice.

2. Dovolená

Základní výměra dovolené činí 4 týdny, tj. 20 pracovních dnů.

Dovolená ve výměře 5 týdnů přísluší zaměstnancům, kteří do konce kalendářního roku dovrší alespoň 2 roky pracovního poměru ve společnosti Tenez a.s.

Dovolenou lze čerpat po 1/2 dnech, a to ve výjimečných případech, maximálně 4 dny v kalendářním roce. V kalendářním měsíci musí být dovolená čerpána tak, aby byla vykázána na celé dny.

3. Skončení pracovního poměru

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písmene a) – c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

- trojnásobek průměrného výdělku do 10 let zaměstnání v TENEZ a.s.,
- pětinasobek průměrného výdělku nad 10 let zaměstnání v TENEZ a.s.

Pracovní, životní jubilea a podpora při úmrtí zaměstnance

1. Životní jubileum

Při životním jubileu 50 let, a při prvním odchodu do důchodu, bude zaměstnanci vyplacena odměna ve výši 5 000,- Kč.

Podmínkou pro výplatu odměny je nejméně 80 odpracovaných směn v posledním ½ roce (do odpracované doby se započítává dovolená a nepřítomnost z důvodu pracovního úrazu). Nepřetržité trvání doby pracovního poměru u zaměstnavatele nebo jeho právních předchůdců nejméně 5 let od posledního nástupu do pracovního poměru.

2. Pracovní jubileum

Při pracovním výročí nepřetržitého pracovního poměru (10, 20, 30, 40 let) bude zaměstnanci v evidenčním stavu vyplacena odměna 4000,- Kč.

Podmínkou pro výplatu odměny je nejméně 80 odpracovaných směn v posledním ½ roce (do odpracované doby se započítává dovolená a nepřítomnost z důvodu pracovního úrazu).

Při pracovním výročí nepřetržitého pracovního poměru (15, 25, 35, 45 let) bude zaměstnanci v evidenčním stavu vyplacena odměna ve výši 2000,- Kč. Podmínkou pro výplatu odměny je nejméně 80 odpracovaných směn v posledním ½ roce (do odpracované doby se započítává dovolená a nepřítomnost z důvodu pracovního úrazu).

3. Podpora při úmrtí zaměstnance

V případě úmrtí zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, vyplatí zaměstnavatel pozůstalým členům rodiny za účelem částečné úhrady nákladů na pohřeb příspěvek ve výši dvou průměrných mezd zaměstnance.

Zaměstnavatel zabezpečí úhradu nákladů spojených s dopravou zástupců pracovního kolektivu na pohřeb a zpět, a to, pokud zaměstnanec zemřel v době trvání pracovního poměru.

Při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu a nemoci z povolání přísluší pozůstalým náhrady dle Zákoníku práce.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při úmrtí rodinného příslušníka placené volno v rozsahu 3 pracovních dnů s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Za rodinného příslušníka se pro tyto účely považují manžel (manželka), partner (partnerka), druh (družka), děti zaměstnance a rodiče zaměstnance.

4.2 Odborová organizace NATE

Druhou odborovou organizací je Základní organizace odborového svazu KOVO Nápojová technika, a. s. Chotěboř.²² (dále jen OS Nate). Než se zase dostaneme k samotné činnosti organizace, musíme si nejdříve uvést několik základních informací.

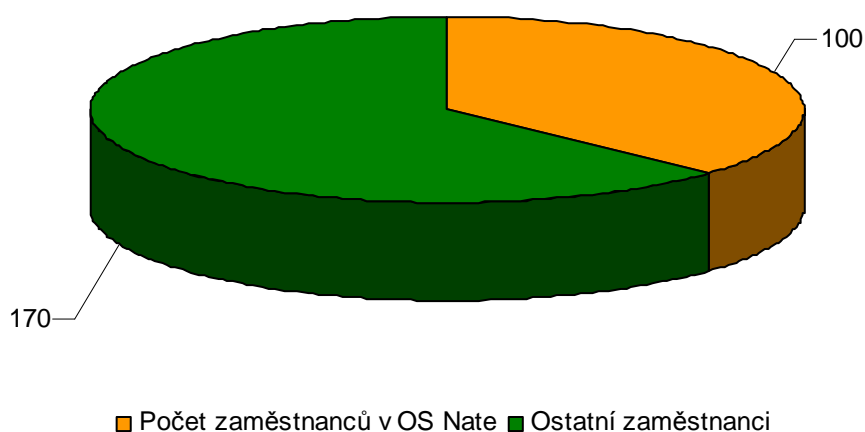
4.2.1 Základní informace o odborové organizaci

Jelikož dříve byly firmy Nate, a. s. i Tenez, a. s. jedna firma tak, OS Nate je také jednou z následovatelek Revolučního odborového hnutí (viz kapitola 1.2 Kolektivní pracovní

²² Opět jsou informace o odborové organizaci získávány z dotazníku (vzor viz Příloha č. 1) a kolektivní smlouvy.

právo) a vznikla při rozdělení odborové organizace Chotěbořských strojírů, kdy funguje samostatně také od 1. 1. 1992.

Následující obrázek č. 3 popisuje počet zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace s počty nečlenů (pouze zaměstnanců firmy Nate, a. s.).



Obrázek č. 3 - Podíl členů v OS Nate na ostatních zaměstnancích firmy Nate a.s.

Zdroj: Nate a. s., úprava vlastní

Z obrázku č. 3 vyplývá, že firma Nate, a. s. zaměstnává celkem 270 zaměstnanců. Z toho 100 (37 %) zaměstnanců je členem OS Nate a zbytek to je 170 (63 %) zaměstnanců se k odborové organizaci nehlásí.

Odborová organizace patří opět do odborového svazu OS KOVO, z jehož členství vyplývají stejné výhody jako u odborové organizace OS Tenez (viz str. 43 nahoře).

4.2.2 Činnosti odborové organizace

Mezi základní činnosti OS Nate patří, že

- dohlíží na dodržování zákoníku práce,
- dohlíží na dodržování právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- vyjednává v kolektivní smlouvě, co nejlepší podmínky pro zaměstnance,
- zastupuje zaměstnance při jednání se zaměstnavatelem,

- chrání pracovní místa (každý zaměstnanec Nate, a. s. má přednostní právo ucházet se o volné místo ještě před tím, než bude nabídnuto uchazeči o zaměstnání),
- zakazuje v kolektivní smlouvě jakoukoli diskriminace, pokud jde o přístup k zaměstnání, tedy i uspokojování mzdových a jiných pracovně právních nároků, žádná diskriminace z důvodu jeho pohlaví, národnosti, sociálního původu, rasy, náboženského vyznání, politických názorů, členství v politické straně nebo hnutí, členství v odborovém svazu, kromě rozlišení podle kvalifikace pro určitý druh práce.

I OS Nate pro zaměstnance organizuje různé zájezdy například do divadla, na muzikály, výstavy, hrady a zámky a sportovní utkání.

4.2.3 Výhody pro členy odborové organizace

Výhody pro členy OS Nate jsou obdobné jako u OS Tenez, zejména to, že člen organizace má právo na bezplatnou poradou v oblasti pracovně právní a sociální, ale i pro soukromé účely a také dostávají příspěvek na dovolenou ve formě finanční částky.

4.1.4 Rozebrání hlavních bodů kolektivní smlouvy²³

Na rozdíl od OS Tenez se kolektivní smlouva ve firmě Nate, a. s. podepisuje na kalendářní rok, v letošním roce tedy od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010.

Kolektivní smlouva se během roku nemění, potřebná změna se řeší prostřednictvím dodatku ke kolektivní smlouvě.

Asi v každé firmě se při vyjednávání kolektivní smlouvy soustředí největší pozornost na otázku výši mezd a firma Nate, a. s. není výjimkou. Zaměstnavatel se snaží s odborovou organizací dohodnout co nejlépe, aby byly obě strany maximálně spokojené.

Četnost schůzek je pravidelně na konci skončeného čtvrtletí, popřípadě kdykoliv, když se vyskytne nějaký problém, který se musí okamžitě vyřešit.

²³ Údaje jsou převzaty a upraveny z kolektivní smlouvy OS Nate

Opět, jako u OS Tenez, rozeberu z pohledu kolektivní smlouvy části týkající se mzdové, pracovněprávní a sociální oblasti, protože se mi tato problematika z pohledu péče o zaměstnance zdá jako nejdůležitější.

Mzda a příplatky

1. Mzda

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, kterou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty podle příslušných ustanovení zákoníku práce. Oblast mezd je rozvedena ve směrnici generálního ředitele č. SP – 8 Mzdový systém. Procentuální rozdělení mzdy podle uvedené směrnice bude vycházet z celkové výše současné smluvní mzdy v pracovní smlouvě zaměstnance.

Zaměstnavatel bude zaměstnancům v předdůchodovém věku, to je ženám od věku 49 let, mužům od věku 53 let (platnost od měsíce, ve kterém dovrší předepsaný věk), přispívat na penzijní připojištění částku 150,- Kč měsíčně za těchto podmínek, že:

- zaměstnanec projeví o toto připojištění zájem a uzavře dohodu se zaměstnavatelem,
- vznikne na tento příspěvek nárok v prvním kalendářním měsíci po dovršení 1 roku trvání pracovního poměru u společnosti,
- bude si přispívat sám částkou nejméně 100,- Kč měsíčně.

2. Příplatky

a) Příplatky za směnnost, práce v noci

Zaměstnancům pracujícím ve vícesměnném režimu náleží příplatek ve výši 8,- Kč / hodinu za odpolední směnu a 20,- Kč / hodinu za noční směnu,

b) Práce v sobotu a v neděli

Za dobu v sobotu a v neděli bude vyplacen příplatek ve výši:

- 25 % průměrného výdělku,
- 3,- Kč / hodinu, jde-li o práci nad stanovenou pracovní dobu (přesčas),

c) Příplatky za práci ve výškách

Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách, náleží příplatek za práci v omezeném prostoru:

- nad 10 metrů 3,50 Kč / hodinu,
- nad 50 metrů 4,- Kč / hodinu,

d) Příplatky za práce v oblastech se ztíženými klimatickými a hygienickými podmínkami

Zaměstnancům vysílaným na montáž nebo jiné odborné práce do země (oblasti) se ztíženými klimatickými a hygienickými podmínkami náleží příplatek 4,- Kč / hodinu,

e) Odměna za pracovní pohotovost

Jedná-li se o dny pracovního klidu a celozávodní dovolené náleží odměna ve výši 50 Kč za den.

Pracovní doba, dovolená a skončení pracovního poměru

1. Pracovní doba

Délka týdenní pracovní doby ve všech pracovištích zaměstnavatele bude činit 38,75 hodin (v jednosměnném i dvousměnném režimu), poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Rozvržení týdenní pracovní doby, začátek a konec pracovní doby a přestávky na jídlo řeší směrnice SP – 3.

2. Dovolená

Zaměstnancům přísluší dovolená v délce pěti týdnů. Zaměstnavatel poskytne jeden den neplaceného volna (bez náhrady mzdy) měsíčně ženám a na žádost matkám a osamělým mužům s dětmi do 10 let vedle dovolené dva týdny neplaceného volna v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin. Dovolenu lze čerpat po půl dnech (maximálně dva dny v měsíci), v měsíci nutno vyrovnat na celé dny.

3. Skončení pracovního poměru

Výše odstupného řeší obvyklým způsobem podle zákoníku práce a to tak, že u rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písmene a) až c), (a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písmene d), (d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně lékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-

li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Při výpovědi ze strany zaměstnavatele dle § 52 písmene c) zákoníku práce se zaměstnavatel zavazuje vyplatit odměnu nad rámec zákoníku práce pracovníkovi, který odpracoval v podniku 15 let až 20 let – 3.000,- Kč, 20 let a více – 4.000,- Kč.

Pracovní, životní jubilea a podpora při úmrtí zaměstnance

1. Životní jubileum

Při dosažení 50 let věku poskytne zaměstnavatel odměnu 3.000,- Kč při odpracování nejméně 10 let nepřetržitého pracovního poměru.

2. Pracovní jubileum

Zaměstnavatel poskytne odměnu dle odpracovaných let nepřetržitého pracovního poměru v této výši:

5 let	2.500,- Kč
10 let	3.000,- Kč
15 let	3.500,- Kč
20 let	4.000,- Kč
25 let	4.500,- Kč
30 let	5.000,- Kč
35 let	5.500,- Kč
40 let	6.000,- Kč
45 let	6.000,- Kč

3. Podpora při úmrtí zaměstnance

V případě úmrtí trvale zaměstnaného zaměstnance vyplatí zaměstnavatel pozůstalým členům rodiny za účelem částečné úhrady na pohřeb účtovaný pohřební službou příspěvek ve výši 3.000,- Kč. Toto ustanovení se netýká pracujících důchodců ve starobním důchodu.

V případě úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu ve smyslu zákoníku práce, nebo nemoci z povolání, náleží pozůstalým jednorázové odškodnění ve výši dvojnásobku částky stanovené zákoníkem práce.

Zaměstnavatel uhradí náklady spojené s dopravou zástupcům pracovního kolektivu na pohřeb a zpět, a to pokud zaměstnanec zemřel v době trvání pracovního poměru.

4.3 Porovnání odborové organizace TENEZ s odborovou organizací NATE

První srovnání bude z pohledu počtu členů obou odborových organizací a celkově zaměstnanců firem Tenez a. s. a Nate, a. s.

Z obrázku č. 2 (viz str. 42) a obrázku č. 3 (viz str. 48) je patrné, že podíl členů v OS Tenez na ostatních zaměstnancích firmy Tenez, a. s. a podíl OS Nate na ostatních zaměstnancích firmy Nate, a. s. je velmi podobný, protože obě odborové organizace mají ve svých řadách přibližně 37 % svých zaměstnanců a přičemž celkově firma Tenez, a. s. zaměstnává 300 zaměstnanců a společnost Nate, a. s. 270 zaměstnanců.

Další porovnání se bude týkat oblastí, které se u obou odborových organizací rozebíraly v podkapitole s názvem Rozebrání hlavních bodů kolektivní smlouvy, kde se rozebíraly tři okruhy – mzdový, pracovněprávní a sociální. U každého okruhu se nyní pozastavíme a porovnáme ho u obou odborových organizací.

1. Mzda

Oblast mezd je v každé organizaci individuální, ale nad čím se lze pozastavit je otázka, jak se staví obě organizace k příspěvkům na penzijní připojištění. Myslím si, že OS Tenez vyjednala dobré podmínky, že bude přispívat zaměstnancům 300,- Kč / měsíčně po dovršení 1 roku trvání pracovního poměru, a že si sám zaměstnanec přispěje měsíčně minimálně 150,- Kč. Je zde motivace především u mladých zaměstnanců začít myslet na dobu, kdy budou odcházet do důchodu, a kdy se jim nějaké naspořené peníze budou hodit.

Druhá organizace myslí především na zaměstnance v předdůchodovém věku, kdy opět musí zaměstnanec pracovat u společnosti minimálně 1 rok, ale částka, kterou bude zaměstnavatel přispívat, je 150,- Kč a zaměstnanec nejméně 100,- Kč měsíčně.

Když to shrneme, tak každá organizace nabízí možnost příspěvku na penzijní připojištění, společnost Tenez, a. s. všem zaměstnancům splňujícím podmínky a firma Nate, a.s. pouze těm, kteří dovrší určený věk a splní podmínky.

2. Příplatky

Práce v noci

Obě organizace se musí řídit v kolektivních smlouvách ustanoveními zákoníku práce a to znamená, že nesmí hranice příplatků být nižší, než uvádí zákoník práce.

Co se týká práce v noci, tak OS Tenez má sjednaný příplatek ve výši 17,- Kč za hodinu a OS Nate ve výši 20,- Kč za hodinu práce v noci, u obou nejméně však 10 % průměrného výdělku podle ustanovení § 116 zákoníku práce.

Práce v sobotu a v neděli

Podle ustanovení § 118 odstavce 1 zákoníku práce připadá příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 10 % průměrného výdělku. Podle tohoto ustanovení se řídí ve své kolektivní smlouvě společnost Tenez, a. s.

Naproti tomu Nate, a. s. stanovila tento příplatek na 25 % průměrného výdělku, čímž chce motivovat zaměstnance, aby v případě potřeby chodili do práce i o víkendu.

3. Dovolená

Dále bych uvedla rozdíl v délce dovolené u obou firem, který je řešen v každé z nich různým způsobem.

V kolektivní smlouvě OS Tenez je délka dovolené stanovena podle zákoníku práce v délce 4 týdny, ale zaměstnanci, kteří pracují ve firmě 2 roky, mají nárok na 5 týdnů dovolené. Tento způsob mě přijde zajímavý, protože chce zaměstnavatel nějakým způsobem poukázat na věrnost zaměstnanců a týden volna navíc je ta pravá metoda, jak je přesvědčit o tom, že se vyplatí zůstat dále v tomto zaměstnání.

OS Nate rovnou všem zaměstnancům bez výjimek vyjednala 5 týdnů dovolené, což zase může motivovat nové uchazeče o zaměstnání v jejich firmě. Dále bez náhrady mzdy může zůstat doma další 2 týdny navíc osamělý otec či matka dítěte do 10 let věku. Jeden den v každém měsíci může také zůstat žena bez náhrady mzdy. Poslední uvedené se mně zdá trochu diskriminující, protože i mužům může nastat nějaká mimořádná událost, proč by potřebovali volno a nechtějí čerpat dovolenou.

4. Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru ve společnosti Nate, a. s. se odkazuje na příslušné ustanovení zákoníku práce a pouze v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele

z nadbytečnosti se vyplácí nad rámec zákoníku práce částka ve výši 3.000,- Kč (při pracovním poměru v podniku v trvání 15 - 20 let) a 4.000,- Kč (při trvání pracovního poměru nad 20 let a více).

Při výpovědi ve firmě Tenez, a. s. podle ustanovení § 52 písmene a) – c) nebo dohodou ze stejných důvodů, přísluší odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku (do 10 let zaměstnání) nebo pětinásobku průměrného výdělku (nad 10 let zaměstnání).

V obou společnostech se vychází především ze zákoníku práce, jen při delším trvání pracovního poměru dostanou peníze navíc jako poctu za to, že pracovali dlouho pro jejich firmu a museli z nějakého důvodu opustit firmu.

5. Životní jubileum

Otázku životního jubilea vyjednala ve své kolektivní smlouvě OS Tenez ve formě jednorázově vyplácené částky.

Naopak ve firmě Nate, a. s. zaměstnanci při dosažení jubilea nejsou vůbec ohodnoceni.

Na jednu stranu je dobré, že zaměstnavatel přispěje zaměstnanci při dosažení životního výročí jednorázovou odměnu, ale na tu druhou je větší pocta pro zaměstnance, když jim zaměstnavatel vyplatí odměnu při pracovním jubileu.

6. Pracovní jubileum

Výplata jednorázových odměn při pracovním jubileu firma Tenez, a. s. je řešena tak, že při výročí 10, 20, 30, 40 let a při odpracování 80 směn v poslední půl roce náleží částka 4.000,- Kč a při dosažení věku 15, 25, 35, 45 let a za stejných podmínek uvedených výše náleží odměna ve výši 2.000,- Kč.

Přičemž firma Nate, a. s. má řešeny odměny stupňovitě tak, že odměny jsou vypláceny od 5 let (2.500,- Kč) až do 45 let (6.000,-Kč).

Zaujalo mě, že firma Nate, a. s. odměňuje zaměstnance už od 5 let trvání pracovního poměru, na rozdíl od Tenez, a. s., která začíná s výplatou odměny až od 15 let, ale zase myslí s premií k platu za životní jubilea zaměstnanců (viz výše).

7. Podpora při úmrtí zaměstnance

Ve firmě Nate, a.s. náleží členům rodiny za účelem částečné úhrady na pohřeb účtovaný pohřební službou příspěvek ve výši 3.000,- Kč. Firma Tenez, a. s. poskytne pozůstalým příspěvek ve výši dvou průměrných mezd zaměstnance. Obě společnosti poskytnou autobus na pohřeb.

Každá odborová organizace se snaží vyjednat co nejlepší podmínky pro své zaměstnance a v různých částech kolektivní smlouvy se některé ustanovení liší, jednou má lepší podmínky zaměstnanci Tenez, a. s. a v jiné části zase pracovníci Nate, a. s.

Na závěr bych uvedla, že OS Tenez se snaží vyjednat podmínky i nad rámec zákoníku práce, kdež to druhá porovnávaná odborová organizace Nate se spíše řídí zákoníkem práce a kolektivní smlouva není tak rozpracovaná jako u OS Tenez.

Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo rozebrání jedné části pracovního práva - kolektivní pracovní právo se zaměřením na odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů. Více byla zaměřena na odborové organizace, protože je důležité hájit práva zaměstnanců, i když zaměstnavatelé také hrají neméně důležitou roli v pracovněprávním vztahu.

Úvodní kapitola byla vstupem do kolektivního pracovního práva a vysvětlovala základní pojmy, které byly v tomto tématu zásadní, zejména jak se kolektivní pracovní právo odlišuje od individuálního, stručnou historii vývoje odborových organizací a výčet právních norem, především mezinárodních, ze kterých kolektivní pracovní právo vychází. Z vnitrostátních norem se za nejdůležitější považují především usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky a zákon č. 262/2006 Sb., o kolektivním vyjednávání. V praxi odborové organizace vycházejí hlavně ze zákona č. 260/2006 Sb., zákoníku práce.

Další kapitola se zabývala subjekty kolektivního pracovního práva, přesněji na straně zaměstnanců - odborovými organizacemi a na straně zaměstnavatelů - sdruženími zaměstnavatelů. Jelikož subjektem právních vztahů může být jen ten, jenž mu právní normy přiznávají právní subjektivitu – tedy právnické či fyzické osoby, které mají určité vlastnosti. Právě těmito vlastnostmi jako jsou způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům, procesní způsobilost a delikttní způsobilost se věnovala první podkapitola druhé kapitoly. Dále zde byly vysvětleny dílčí práva uplatňující se v rámci kolektivního pracovního práva.

Následující podkapitola objasňovala hlavní charakteristiku odborové organizace, právo na odborové sdružování a požadavky na její vznik.

A poslední část této kapitoly s názvem odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů poskytovala informace právě o sdružení zaměstnavatelů, které mohou vystupovat jako fyzické osoby, právnické osoby nebo ve formě organizace zaměstnavatelů. Jako ukázka svazu zaměstnavatelů byl v mé práci vybrán Svaz průmyslu a dopravy jako největší zaměstnavatelský svaz zastupující rozhodující část českého průmyslu a dopravy.

Předposlední kapitola se týkala kolektivních smluv od jejich druhů, obsahu přes postup při jejich uzavírání až po platnost, účinnost, závaznost a jejich uložení. Všechna kolektivní vyjednávání nemusí být vždy úspěšné hned napoprvé a mohou nastat spory, které se řeší pomocí řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem. Obě varianty byly popsány na závěr třetí kapitoly.

Poslední kapitola byla zaměřena na činnosti dvou vybraných odborových organizací (OS Nate a OS Tenez – obě se sídlem v Chotěboři a obě firmy se zabývají výrobou potravinářské techniky) s důrazem na rozebrání některých bodů v jejich kolektivních smlouvách a jejich vzájemné porovnání. V kolektivní smlouvě byly vypíchnuty oblasti týkající se pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti.

Chtěla bych uvést, že OS Tenez má lépe propracovanou kolektivní smlouvu a pro své zaměstnance se snaží vyjednávat každý rok lepší podmínky nad rámec zákoníku práce. Na části kolektivní smlouvy OS Tenez mě zaujala sociální část, co se týká příspěvků na penzijní připojištění, dovolené navíc, odměn za pracovní a životní jubilea. Naopak by mohla vyjednat lepší podmínky u příplatků, především u příplatku za práci v sobotu a v neděli, aby motivovala zaměstnance do práce v případě, že by firma potřebovala při velkém množství zakázek pracovat i o víkendu.

Naopak odborová organizace firmy Nate, a. s. by se pro mohla zaměřit při vyjednávání kolektivní smlouvy více na výhody pro zaměstnance v oblasti penzijních připojištění pro všechny zaměstnance, ne jenom pro ty v předdůchodovém věku a také odměny při významných životních jubileích. Na druhou stranu má velmi dobře vyjednané podmínky v oblasti dovolené, kdy smluvila nad rámec zákoníku práce týden dovolené pro všechny zaměstnance navíc a také další dovolená navíc bez náhrady mzdy pro vyčleněné zaměstnance v případě potřeby.

Vyjednávání kolektivních smluv ve firmách není jednoduchá záležitost a odborová organizace se zaměstnavatelem musí najít společný kompromis. I když různé politické strany se budou snažit o co největší okleštění práv odborových organizací. Je tu tlak na základní změny v zákoníku práce například navrhovaná změna možnosti propustit zaměstnance bez udání důvodů, což bude v případě prosazení stěžovat vyjednávací pozice při jednání odborových organizací o nových kolektivních smlouvách.

Použitá literatura

- [1] BĚLINA, Miroslav et al.: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
- [2] GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 131 s. ISBN 80-210-1054-1.
- [3] GALVAS, Milan, et al. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vyd. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004. 672 s. ISBN 80-210-3558-7 (Masarykova univerzita Brno) a ISBN 80-7239-173-9 (Doplněk Brno).
- [4] HRABCOVÁ, Dana, et al. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2008. 223 s. ISBN 978-80-7239-233-9.
- [5] HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy dle nového zákoníku práce od 2007 : komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. Praha: Grada, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.
- [6] KAHLE, Bohuslav. *Praktická personalistika*. 1. vyd. Praha: Praoeduca, 2004. 249 s. ISBN 80-7310-018-5.
- [7] KUBŮ, Lubomír; HUNGR, Pavel; OSINA, Petr. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2007. 335 s. ISBN 978-80-7201-637-2.
- [8] MERVARTOVÁ, Jana. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 106 s. ISBN 80-210-3383-5.
- [9] SPIRIT, Michal. *Pracovní práva a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 414 s. ISBN 978-80-7380-189-2.

Internetové zdroje:

- [1] *BusinessInfo.cz: oficiální portál pro podnikání a export* [online]. 1997-2010 [cit. 2010-05-24]. Pracovněprávní slovník podnikatele - kolektivní smlouvy. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovnepravni-slovník-podnikatele/k-pracovnepravni-slovník-podnikatele/1001289/34408/>.

- [2] *Epravo.cz* [online]. 1999-2010 [cit. 2010-05-24]. Jak založit odborovou organizaci. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>>. ISSN 1213-189X.
- [3] *Epravo.cz* [online]. 1999-2010 [cit. 2010-05-24]. Řízení o zbavení způsobilosti k právním úkonům. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rizeni-o-zbaveni-zpusobilosti-k-pravnim-ukonum-6982.html>>. ISSN 1213-189X.
- [4] *Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky* [online]. (c) 2009 [cit. 2010-05-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.kzps.cz/default.aspx>>.
- [5] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Práce a právo* [online]. 05. 05. 2010 [cit. 2010-05-24]. Příručka pro personální a platovou agendu. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB069>>.
- [6] *NATE - nápojová technika a. s.* [online]. (c) 2006 [cit. 2010-05-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.nate.cz/index.php?ACT=showc&idcat=179&ocat=180>>.
- [7] *Svaz průmyslu a dopravy ČR: zástupce těch, kteří vytvářejí hodnoty* [online]. (c) 2009 [cit. 2010-05-24]. Poslání svazu. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/o-nas/poslani-svazu>>.
- [8] *TENEZ a. s.* [online]. (c) 2007 [cit. 2010-05-24]. Dostupné z WWW: <<http://www.tenez.cz/app/sekce>>.

Právní normy:

- [1] Zákon č.1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- [2] Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- [3] Zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání
- [4] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Ostatní materiály:

- [1] Poskytnuté informace a kolektivní smlouva od odborové organizace Tenez
- [2] Poskytnuté informace a kolektivní smlouva od odborové organizace Nate

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Prázdný dotazník pro odborovou organizaci

Příloha č. 1 – Prázdný dotazník pro odborovou organizaci

Dotazník pro odborovou organizaci

Název odborové organizace: _____

Počet zaměstnanců firmy: _____

Počet členů odborové organizace: _____

Datum založení odborové organizace: _____

1. Historie odborové organizace:

2. Činnosti odborové organizace:

3. Byla nucena Vaše odborová organizace svolat nějakou stávku? Pokud ano, stručně ji charakterizujte a pokud z ní vyplynul nějaký výsledek, tak jaký?

4. Jak pečuje Vaše odborová organizace o zaměstnance po stránce kulturní, sportovní a podobných společenských aktivit?

5. Jaké další výhody plynou zaměstnanci při vstupu do Vaší odborové organizace?

6. Na jak dlouho se sestavuje kolektivní smlouva ve Vaší firmě a jestli nastal někdy nějaký problém při jejím podpisu se zaměstnavatelem (pokud ano, více ho specifikujte)?

7. Máte nějaké zvláštní ujednání ve Vaší kolektivní smlouvě? (péče o zaměstnance, mzdy, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a další ustanovení) Zde je vypište stručně, jen ty nejdůležitější, další ujednání si vyčtu ve Vaší kolektivní smlouvě.

8. Měnila se někdy v průběhu roku kolektivní smlouva tak, že by k ní byly přidány nějaké důležité změny a musela být znovu projednaná a podepsaná?

9. Jaké vztahy máte se zaměstnavatelem, popř. jak často se pořádají nějaké schůze s vedením?

10. Patří Vaše odborová organizace do nějakého většího svazu odborových organizací? (pokud ano, jaké výhody z toho plynou?)

11. Prostor pro další poznámky, na které jsem v dotazníku opomněla a chtěli byste je zdůraznit.