

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2013

Monika Kovářová

Univerzita Pardubice

**Fakulta ekonomicko-správní
Ústav správních a sociálních věd**

Kolektivní vyjednávání

Monika Kovářová

**Bakalářská práce
2013**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Monika Kovářová**
Osobní číslo: **E100242**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a provoz podniku**
Název tématu: **Kolektivní vyjednávání**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

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

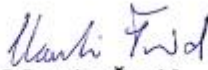
Práce se zabývá formami, významem a dopady kolektivního vyjednávání na pracovním trhu v České republice, včetně analýzy vybraných konkrétních případů kolektivního vyjednávání z posledních let a jejich zhodnocení. Součástí práce jsou závěry a doporučení pro zvolenou stranu kolektivního vyjednávání.

- Historie kolektivního vyjednávání
- Právní úprava
- Způsob a formy kolektivního vyjednávání
- Analýza a zhodnocení vybraných konkrétních případů kolektivního vyjednávání

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.
GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Brno: Doplněk, 2004. ISBN 80-7239-173-9.
HRABCOVÁ, D. a kol. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2008. ISBN 978-80-7239-233-9.
JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ, P. a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2012. 6. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vedoucí bakalářské práce:


JUDr. Martin Šmíd
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 27. června 2012

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 16. října 2012

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 30. 4. 2013

Monika Kovářová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá oblastí kolektivního vyjednávání. První část je zaměřena na vývoj, právní úpravu, obsah a subjekty kolektivního pracovního práva. Popisuje také kolektivní smlouvy a kolektivní spory. Součástí druhé části práce je analýza kolektivních smluv vyššího stupně včetně následných závěrů a doporučení pro jednotlivé strany kolektivního vyjednávání.

KLÍČOVÁ SLOVA

kolektivní pracovní právo, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva, odbory, kolektivní spory, zaměstnanci, zaměstnavatelé

TITLE

Collective bargaining

ANNOTATION

The bachelor thesis deals with collective bargaining. The first part of the bachelor thesis includes the development, legislation, content and subjects of collective labor law. It also describes the collective agreement and collective disputes. In the second part is an analysis of collective agreements of the higher level including the suggestions to the parties of collective bargaining.

KEYWORDS

collective labor law, collective bargaining, collective agreement, labor unions, collective disputes, employees, employers

OBSAH

1	KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	13
1.1	HISTORIE A VÝVOJ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	13
1.2	PRÁVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA	15
1.3	SUBJEKTY KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	16
1.3.1	<i>Odborová organizace</i>	<i>18</i>
1.3.2	<i>Rada zaměstnanců</i>	<i>21</i>
1.3.3	<i>Zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci</i>	<i>21</i>
1.3.4	<i>Evropská rada zaměstnanců</i>	<i>22</i>
1.3.5	<i>Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace</i>	<i>22</i>
1.3.6	<i>Zaměstnanci</i>	<i>23</i>
1.3.7	<i>Stát</i>	<i>24</i>
1.4	OBSAH KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ.....	24
1.4.1	<i>Právo na informování.....</i>	<i>25</i>
1.4.2	<i>Právo na projednání.....</i>	<i>26</i>
1.4.3	<i>Právo na nadnárodní informace a projednání.....</i>	<i>28</i>
1.4.4	<i>Právo na spolurozhodování.....</i>	<i>28</i>
1.4.5	<i>Právo kontroly.....</i>	<i>29</i>
1.4.6	<i>Oprávnění v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....</i>	<i>29</i>
1.4.7	<i>Právo zastupovat zaměstnance v soudním řízení</i>	<i>30</i>
1.4.8	<i>Právo kolektivního vyjednávání.....</i>	<i>30</i>
1.5	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	31
1.5.1	<i>Subjekty kolektivní smlouvy</i>	<i>31</i>
1.5.2	<i>Obsah kolektivních smluv</i>	<i>32</i>
1.5.3	<i>Uzavírání kolektivních smluv.....</i>	<i>32</i>
1.5.4	<i>Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem.....</i>	<i>34</i>
1.5.5	<i>Platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv.....</i>	<i>34</i>
1.6	KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY A JEJICH ŘEŠENÍ	34
1.6.1	<i>Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů obecně</i>	<i>35</i>
1.6.2	<i>Kolektivní spory podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání</i>	<i>36</i>
2	ANALÝZA KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ	41
2.1	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A VÝŠE Odstupného	42
2.2	PRACOVNÍ DOBA	43
2.3	ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI	44
2.3.1	<i>Mzdové příplatky</i>	<i>44</i>
2.3.2	<i>Odměna za pracovní pohotovost.....</i>	<i>46</i>
2.4	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	47
2.5	DOVOLENÁ	50
2.6	PÉČE O ZAMĚSTNANCE	50
2.6.1	<i>Stravování.....</i>	<i>50</i>
2.6.2	<i>Sociální program.....</i>	<i>52</i>
3	DOPORUČENÍ A ZÁVĚRY PRO SUBJEKTY KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA	55
3.1	PRÍNOSY PRO ZAMĚSTNANCE.....	56
3.2	PRÍNOSY PRO ZAMĚSTNAVATELE	57

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Subjekty KSVS na rok 2011 a 2012.....	41
Tabulka 2: Přehled překážek v práci na straně zaměstnance podle Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	47

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Subjekty kolektivního pracovního práva	18
Obrázek 2: Postup při uzavírání kolektivní smlouvy	33

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
čl.	článek
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ČSR	Československá republika
odst.	odstavec
EU	Evropská unie
KSČ	Komunistická strana Československa
KSVS	Kolektivní smlouva vyššího stupně
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NV	Nařízení vlády
OSN	Organizace spojených národů
PKS	Podniková kolektivní smlouva
písm.	písmeno
ROH	Revoluční odborové hnutí
Sb.	Sbírka zákonů
tj.	to jest

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si zvolila téma s názvem Kolektivní vyjednávání, které přímo zapadá do oblasti kolektivního pracovního práva a úzce také souvisí s oblastí odborových organizací a sdružením zaměstnavatelů. I když jsem se v mém studijním oboru s touto problematikou setkala spíše výjimečně, jsem velice ráda, že jsem si při tvorbě své bakalářské práce mohla své znalosti a vědomosti obohatit o nové poznatky z oblastí kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv a kolektivních pracovních sporů.

Kolektivní smlouvy, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání, jsou určité důležitou součástí života poměrně většiny obyvatel, protože je chápeme jako významný prostředek, který přispívá k řízení vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zároveň také proto, že kolektivní smlouvy ovlivňují i zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Ve své práci jsem z právních předpisů vycházela především ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ale nejvíce byl k problematice mé bakalářské práce využíván zákoník práce.

V první podkapitole se věnuji vývoji kolektivního vyjednávání z historického hlediska, jak ve světě, tak i v České republice. Z počátku šlo především o dohady a konflikty mezi dvěma stranami ohledně pracovních podmínek nebo výši ohodnocení za odvedenou práci. Poté se ale postupně začínají upřednostňovat práva kolektivu zaměstnanců před individuálním pracovním poměrem.

Dále se podrobně zaměřím na právní úpravu kolektivního pracovního práva s výčtem všech mezinárodních pramenů a vnitrostátních pramenů tohoto práva. Co se týče subjektů kolektivního pracovního práva, snažila jsem se zde podrobně popsat jednotlivé zástupce ze stran zaměstnanců i zaměstnavatelů, jejich práva a povinnosti a zákonnou úpravu.

Další podkapitola se zabývá blíže kolektivním vyjednáváním, díky kterému vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli kolektivní smlouvy. Tyto smlouvy se rozdělují na podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Věnuji se pak jejím subjektům, obsahu, postupu při jejich uzavírání a uložení, přes platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv.

A jelikož každé kolektivní vyjednávání nemusí vždy skončit úspěchem, blíže se v následující podkapitole zaměřím na kolektivní spory a způsoby jejich řešení, kterými jsou řízení před rozhodcem, řízení před zprostředkovatelem, stávka a výluka. Zejména způsob řešení kolektivního sporu stávkou je v posledních letech velmi využíván nejen v České republice, ale v celé Evropě.

Mým hlavním cílem bakalářské práce je především v kapitole dvě analyzovat kolektivní smlouvy vyššího stupně zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí. Analýza spočívá v důkladném rozebrání jednotlivých bodů každé kolektivní smlouvy vyššího stupně a jejich následné porovnání se zákoníkem práce a souvisejícími předpisy.

Ve třetí kapitole potom uvedu doporučení a závěry pro subjekty kolektivního pracovního práva. Budu se zde snažit vystihnout důvody, proč jsou kolektivní smlouvy v podniku důležité a nezbytné. Zároveň ještě popíšu jednotlivé přínosy, které mnou analyzované KSVS přinesly zaměstnancům a proč jsou pro ně výhodné. A na druhou stranu ještě stručně vystihnu přínosy, které mají z uzavřených kolektivních smluv i zaměstnavatelé.

1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Pracovní právo rozdělujeme na dvě části, a to konkrétně na individuální a kolektivní pracovní právo. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Naopak kolektivní pracovní právo upravuje kolektivní pracovní vztahy mezi orgány zastupující kolektivy zaměstnanců a sdružení zastupující zaměstnavatele. [1]

Účelem právní úpravy kolektivního vyjednávání v demokratickém kontextu je především v rámci společnosti udržení sociálního smíru a řešení i prevence možných konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

1.1 Historie a vývoj kolektivního vyjednávání

Autorem pojmu kolektivní vyjednávání je paní Beatrice Webbová, která jej jako první použila roku 1891 ve své knize *The Cooperative Movement in Great Britain* (Družstevní hnutí ve Velké Británii). Největšího významu dosáhlo kolektivní vyjednávání v rozvinutých průmyslových zemích s vyspělou demokratickou vládou, kde zaměstnanci a zaměstnavatelé dokázali vytvořit reprezentativní instituce na podporu a obhajobu svých zájmů.

Vznik kolektivního vyjednávání nelze přesně časově vymezit. Počátky kolektivního vyjednávání sahají až hluboko do starověku, kde docházelo mezi řemeslníky a tovaryši k dohadům ohledně pracovních podmínek či výši ohodnocení za odvedenou práci. Ve středověku se poté setkáváme s dělnickými stávkami a bouřením se pracovníků v manufakturách. Novější formy kolektivního vyjednávání se začaly objevovat až v období průmyslové revoluce, tj. od 2. poloviny 18. století ve Velké Británii, Německu a v rakouských zemích od první třetiny 19. století, kdy se dělníci snažili sdružováním a kolektivním odporem bránit proti zhoršování pracovních a životních podmínek. Začaly vznikat dělnické spolky a později odborové organizace, které stály v opozici proti zaměstnavatelům a státu. Organizace kvalifikovaných dělníků vzdorovaly nepříznivým podmínkám nejlépe, a to hlavně z toho důvodu, že vlastnily mnohem více peněz a prostředků, a měly bohatší zkušenosti i organizačních dovedností. A tam, kde poté převažovali dělníci s nižší kvalifikací, se zaměstnavatelé dlouho bránili vyjednávání a spíše dávali přednost jednostrannému určování pracovních podmínek. [12]

Na českém území se zaměstnanecké organizace začaly formovat na počátku devatenáctého století, a to v souvislosti s nepokojí tiskařů, topografů a textilních dělníků v Praze a na severu Čech. Avšak po evropské revoluci v roce 1848 byl vývoj kolektivního vyjednávání v českých zemích přerušeno, protože bylo sdružování dělníků zakázáno. Po přijetí ústavy v roce 1867 a obnovením koaličního práva, se tato situace uvolnila. Vznikají znovu dělnické spolky

a odborové organizace, poprvé s bohatým programem, který zajišťoval vzdělávání, osvětu, sociální zabezpečení v případě nemoci, stáří a nezaměstnanosti atd. Tyto spolky podporovaly dělníky v době stávek a nepokojům proti zaměstnavatelům. [12]

Kolektivní vyjednávání mělo na počátku velmi neucelený obsah i proces. Stanovování pracovních podmínek bylo někdy zaměstnancům vnucováno, jindy bylo pravidelným nebo jednorázovým výsledkem dohody.

Kolektivní smlouvy byly poprvé uzavírány v devatenáctém století v Anglii a v druhé polovině tohoto století pak ve Francii a Německu. Až ve dvacátém století se kolektivní smlouvy osvědčily jako ideální základ řešení sociálních problémů a přispívaly tak k výraznému rozvoji kolektivního vyjednávání. [1]

Ve dvacátých letech v ČSR se začíná měnit přístup soudů a legislativy. Je postupně upřednostňováno kolektivní ujednání před individuálním pracovním poměrem. Začalo se také rozvíjet uzavírání tarifních a kolektivních smluv, s legislativní podporou státu. ČSR byla tedy jednou z prvních zemí v Evropě, která zavedla pracovní soudy, podnikové rady, minimální mzdu atd. [12]

Přístup většiny států napomohl roku 1919 ke vzniku MOP, jako specializované organizace OSN, kde spoluzakladatelem bylo i ČSR. Základním principem MOP je systém tripartity, který je tvořen zástupci třech stran, a to zaměstnanci, zaměstnavateli a vládou. Ve třicátých letech MOP ve své zprávě konstatovala, že se kolektivní smlouvy staly důležitou složkou v sociální a ekonomické struktuře moderní průmyslové společnosti. [12]

Kolektivní vyjednávání za dob první republiky (1918 – 1938) zřetelně přispívalo ke zlepšení postavení pracovníků v zaměstnání. Kolektivní pracovní smlouvy také nabyly značného významu. Obsahovaly především úpravy mzdových a pracovních podmínek a přinášely tím zlepšení těchto podmínek. Během roku 1906 bylo podle historických pramenů uzavřeno zhruba sto čtyřicet kolektivních pracovních smluv, roku 1932 to pak bylo více než dva tisíce tři sta kolektivních smluv. Právně uznány jsou kolektivní smlouvy nejprve pro určité skupiny pracovníků, např. dělníky v určitých stanovených průmyslových podnicích, zubní techniky, či domovníky, až roku 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými pro všechny skupiny pracovníků (vládní nařízení č. 141/1937 Sb.). Následným nástupem komunistického režimu v roce 1948 došlo k oslabení účelu kolektivního vyjednávání. V zemích s totalitními režimy tedy došlo k potlačení úlohy kolektivního vyjednávání a naopak v demokratických zemích se kolektivní vyjednávání dále vyvíjelo. [1]

Za dob socialismu vytvářel uměle kolektivní smlouvy pouze stát, kvůli podpoře hospodářské politiky KSČ. V podstatě neexistoval sociální dialog a kolektivní vyjednávání

v pravém slova smyslu. Zaměstnanci sice byli sdruženi v odborech, ale nikdo se neodvážil proti tehdejší situaci protestovat. Na straně odborů zastávalo monopolní postavení ROH.

Po listopadu 1989 vznikají nové odborové organizace a zaniká stará odborová struktura. Nejzávažnějším právním dokumentem byla Listina základních práv a svobod, která spolu se zákonem o kolektivním vyjednávání dala pracovněprávním vztahům opět nový rozměr. Zákon o kolektivním vyjednávání se soustředil především na úpravu jednání vedoucího ke vzniku kolektivní smlouvy. [13]

V roce 1990 byl přijat zákon, který upravuje některé vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi a byl tak výslovně nahrazen monopol ROH působností více odborových organizací. [11]

1.2 Právní úprava kolektivního pracovního práva

Právní úprava kolektivního pracovního práva vychází z některých mezinárodních dokumentů, které tvoří mezinárodní prameny kolektivního pracovního práva. Touto problematikou se zabývá především Všeobecná deklarace lidských práv, která byla přijata Organizací spojených národů v roce 1948 a Evropská sociální charta Rady Evropy z roku 1961. Jako další mezinárodní prameny jsou uváděny:

- Úmluva MOP č. 87. o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat,
- Úmluva MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat,
- Úmluva MOP č. 154, o kolektivním vyjednávání,
- Úmluva MOP č. 135, o zástupcích pracovníků,
- Deklarace MOP o základních principech a právech v práci,
- Revidovaná Evropská sociální charta,
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy,
- Charta základních práv EU,
- Charta základních sociálních práv pracujících Společenství,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. [3]

V ČR vychází právní úprava kolektivního pracovního práva z usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR.

Na počátku devadesátých let dvacátého století byl přijat zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Je to bezpochyby zásadní a hlavní předpis, který se zabývá problematikou

kolektivního vyjednávání. Jeho obsah byl v minulých letech obsažen v zákoníku práce, samostatnou formu dostal kvůli doporučení MOP a podle zkušeností z evropských zemí.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje kolektivní vyjednávání mezi orgány odborových organizací a zaměstnavateli a stanovuje platnost a účinnost kolektivních smluv, postup při uzavírání kolektivních smluv, způsoby řešení sporů, vztah kolektivních smluv a stávek.

Dalšími vnitrostátními prameny kolektivního pracovního práva jsou:

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- 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. [3]

1.3 Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů

Pokud má vzniknout jakýkoliv právní vztah, je nutná existence právních subjektů. Ze samotného označení těchto právních vztahů jako „kolektivních“ můžeme odvodit, že i z hlediska subjektů bude hrát roli nikoli jedince, ale kolektiv, tedy určitá skupina několika osob, a práva a povinnosti týkající se tohoto kolektivu. Subjektů kolektivního pracovního práva je několik typů. Liší se postavením podle toho, jaká práva a povinnosti s nimi pracovněprávní předpisy spojují a v jakém rozsahu. Rozsah oprávnění jednotlivých subjektů je ovlivňován jejich postavením. Všechny subjekty kolektivních pracovních vztahů nemají stejná práva a povinnosti, protože každý subjekt svým postavením plní v rámci kolektivních pracovních vztahů jen některá z možných oprávnění.

Specifičnost postavení subjektů kolektivního pracovního práva také spočívá v tom, že ne všechna oprávnění jsou dána zcela jenom právními předpisy, ale je také upraveno právem neregulovanými dohodami.

Subjektem právních vztahů může být ten, komu jsou podle příslušných právních norem přiznávány určité vlastnosti, čili právní subjektivita. Tím rozumíme právnické a fyzické osoby, které mají:

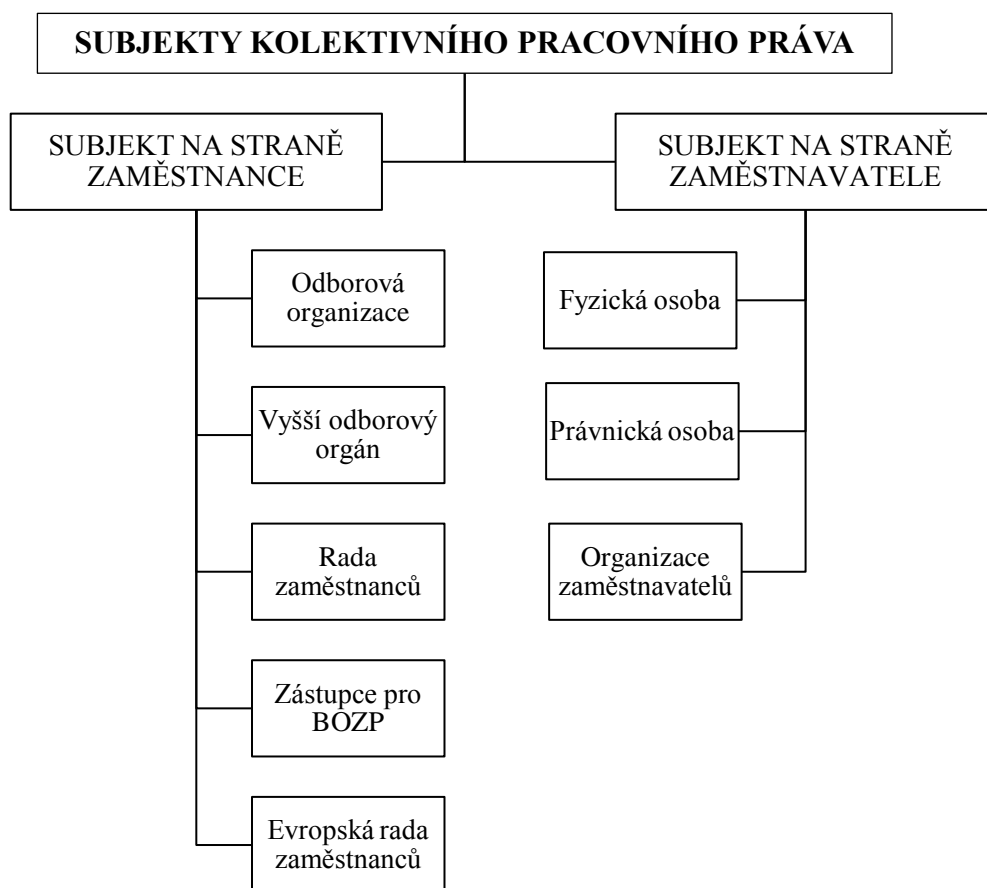
- způsobilost k právům a povinnostem – resp. způsobilost být nositelem práv a povinností, která je právem přiznána
- způsobilost k právním úkonům – způsobilost nabývat práv a plnit povinnosti vlastními právními úkony
- procesní způsobilost – činit samostatně v procesních vztazích před orgány veřejné moci
- delikt ní způsobilost – schopnost nést odpovědnost za porušení právních vztahů [3]

Jednotlivé subjekty kolektivního pracovního práva se rozlišují podle toho, zda právní subjektivitu mají nebo nemají, formou, kterou jsou upravena jejich práva a povinnosti, či kterého z účastníků vztahu zastupují. [1]

Všechny subjekty mají právní subjektivitu, výjimku ale tvoří rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP, které nespĺňují vlastnosti této subjektivity stanovené právními normami. Rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP mají sice způsobilost k právům a povinnostem, chybí u nich však způsobilost k právním úkonům, právní odpovědnost za protiprávní jednání a procesní způsobilost vystupovat v jednání v pracovních sporech.

Na straně zaměstnanců jsou především organizovány skupiny zaměstnanců, tedy odborové organizace, odborové organizace v podobě tzv. vyšších odborových orgánů (svazy), rady zaměstnanců, zástupci pro BOZP, evropské rady zaměstnanců. Zástupcem zaměstnavatelů mohou být subjekty kolektivních pracovních vztahů osoby fyzické, osoby právnické, organizace (svazy) zaměstnavatelů. [3]

Přehledněji je znázorněno rozdělení subjektů kolektivního pracovního práva na následujícím obrázku 1.



Obrázek 1: Subjekty kolektivního pracovního práva

Zdroj: upraveno podle [3]

1.3.1 Odborová organizace

Odborové organizaci přísluší nejsilnější kolektivní právo, a to právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvu. Jde o zájmové organizace, které vznikají nezávisle na státu sdružením nejméně tří osob, za účelem prosazování a ochrany hospodářských a sociálních zájmů všech zaměstnanců.

Některé výsledky činnosti odborové organizace dopadají na všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni. Podle § 24 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, uzavírá odborová organizace kolektivní smlouvu také za ty zaměstnance, kteří odborově organizováni nejsou. Věc se komplikuje, pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací vedle sebe, protože jak již bylo zmíněno výše, každá odborová organizace sociálně reprezentuje všechny zaměstnance. V takovýchto případech jedná za zaměstnance ta odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Pokud zaměstnanec není odborově organizován, jedná za něj v pracovněprávních vztazích odborová organizace, která má největší počet členů, ale zaměstnanec má v tomto případě také právo zastupování odborovou organizací vyloučit. Právní úprava poté vychází ze zásady, že pokud působí

u zaměstnavatele více odborových organizací, měly by se spolu na jednotném postupu dohodnout. [14]

Typické znaky odborové organizace nejsou přímo předepsány zákonem, ale s ohledem na tradice odborového sdružování lze určité vyzorovat. Tradičně jsou jimi znaky, díky kterým považujeme občanské sdružení za odborovou organizaci:

- svoboda sdružování,
- ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů,
- právní a ekonomická nezávislost
- evidence orgány státu. [2]

Dalším znakem je také ekonomická nezávislost organizace. Veškeré činnosti jsou prováděny na její náklady a musí také samostatně hospodařit a snášet náklady vlastní činnosti. Důležité je, aby odbory měli vlastní zdroje příjmů, kterými jsou např. příspěvky členů, dary nebo výnosy z vkladů.

Pravidla vzniku sdružení, a tedy i odborové organizace upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Odborové organizace nevznikají registrací, ale evidencí, a to dnem následujícím poté, kdy byl Ministerstvu vnitra České republiky doručen návrh na její evidenci. Ministerstvo může tuto registraci odmítnout z důvodů, které jsou uvedeny v §8 odst. 1 zákona o sdružování. Návrh na evidenci odborové organizace musí podat nejméně tři osoby, z nichž alespoň jedna musí být starší 18 let. Tyto osoby, které mají zájem založit odborovou organizaci, musí v první řadě ustavit tzv. přípravný výbor. V souvislosti se založením musí splnit určité úkoly. Nejdříve si připraví písemný návrh na evidenci odborové organizace a poté ho musí všichni podepsat a uvést svá jména a příjmení, rodná čísla a bydliště. Dále ještě uvedou, kdo ze zakládajících členů starších 18 let je zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem. K návrhu na evidenci musí být připojeny stanovy odborové organizace, a to ve dvojím vyhotovení, v nichž musí být uvedeny:

- název sdružení,
- sídlo,
- cíl jeho činnosti,
- orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení,
- ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem a
- zásady hospodaření. [2]

Návrhu na evidenci nepodrobuje Ministerstvo vnitra žádnému přezkumu a o vzniku odborové organizace nijak nerozhoduje. Svoboda odborového sdružování je dokazována právě v tom, že odborová organizace vznikne na základě podání návrhu na její evidenci, aniž by ohledně tohoto návrhu musel proběhnout jakýkoli povolovací proces.

Vznik a členství v odborech je dobrovolné. Organizace, která je založena na základě povinného členství už se nemůže nazývat sdružením. Nikdo nesmí být donucen vstoupit ani vystoupit z určité odborové organizace, ani nijak postihován za to, že je nebo není členem odborové organizace nebo odborů vůbec. Podle § 12 odst. 2 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace také o členství v odborových organizacích. Pokud by někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům zakazovali zakládat a sdružovat se v odborových organizacích nebo by jim vyhrožovali propuštěním, je jejich jednání protiústavní. Každý má svobodu výběru odborové organizace a má právo zvolit si takovou, kterou pokládá za nejvhodnější a nejlepší při uplatňování svých zájmů. [15]

V České republice neexistuje např. zákon o odborech, který by samostatně vymezil oprávnění odborů. Právo odborově se organizovat je v České republice obsaženo v Listině základních práv a svobod v čl. 27, kde je uvedeno, že každý má právo se s jinými svobodně sdružovat. [16]

Dále je tato problematika obsažena v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který upravuje především registraci, vznik a zánik sdružení a soudní ochranu. [17]

Zákonná úprava respektuje také hlavně Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Postavení odborových organizací je popsáno i v mezinárodních smlouvách a dokumentech:

- Všeobecná deklarace lidských práv,
- Mezinárodní pakt hospodářských, sociálních a kulturních práv,
- Evropská sociální charta,
- Úmluvy MOP, a to:
 - č. 87 z 9. července 1948, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat,
 - č. 98 z 1. července 1949, o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat,
 - č. 154 z 20. června 1981, o kolektivním vyjednávání. [1]

1.3.2 Rada zaměstnanců

Od odborové organizace se liší především tím, že je jí přiznávána pouze způsobilost být nositelem určitých práv, nikoli však způsobilost k právním úkonům, procesní ani delikt ní způsobilost. Rada zaměstnanců je tedy subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů, který má velmi omezenou právní subjektivitu. Můžeme tedy tvrdit, že jde o pouhý mezičlánek mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Původně mohly rady zaměstnanců působit pouze u takových zaměstnavatelů, u kterých zároveň nepůsobí odborová organizace. Pokud tedy u zaměstnavatele fungovala rada zaměstnanců a pak byla založena odborová organizace, mělo správně dojít k tomu, že rada zaměstnanců zanikla ve chvíli, kdy odborová organizace po kolektivním vyjednávání uzavřela se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu. V současnosti už mohou u zaměstnavatele být vedle sebe jak odborové organizace, tak i rada zaměstnanců. Avšak je důležité podotknout, že rada zaměstnanců není způsobilá kolektivně vyjednat s cílem uzavřít kolektivní smlouvu nebo vyhlásit stávk u a nemůže být tedy až takovým zástupcem zájmů zaměstnanců, jako jsou odbory.

Rada zaměstnanců může vzniknout u zaměstnavatele bez ohledu na to, kolik zaměstnanců zaměstnává. Podle zákoníku práce má nejméně 3 a nejvýše 15 členů a jejich počet musí být vždy lichý. Volby jsou přímé, rovné a tajné. Právo volit a být zvolen má každý zaměstnanec v pracovním poměru. Funkční období trvá 3 roky. [1]

Podle zákoníku práce zaniká rada zaměstnanců dnem:

- a) uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak,
- b) kdy počet členů rady zaměstnanců klesne na méně než tři.

A členství v radě zaměstnanců pak končí dnem:

- a) vzdání se funkce,
- b) skončení pracovního poměru u zaměstnavatele,
- c) odvolání z funkce. [1]

1.3.3 Zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Postavení zástupce pro BOZP je velmi podobné radě zaměstnanců, protože má také omezenou právní subjektivitu. Avšak nejsou v žádném vzájemném vztahu a mohou tedy působit souběžně vedle sebe nebo samostatně.

Činnost zástupce pro BOZP je především zabezpečování práv na informace u zaměstnavatele a projednání v oblasti BOZP. Toto je popsáno především v §108 zákoníku práce. [14]

Stejně jako rada zaměstnanců, tak také zástupce pro BOZP nemohl u zaměstnavatele působit, pokud už se tam vyskytovala odborová organizace. V současnosti už toto omezení neplatí.

Zejména u větších zaměstnavatelů může působit více zástupců pro BOZP vedle sebe, protože celkový počet těchto zástupců závisí na celkovém počtu zaměstnanců a na rizikosti vykonávaných prací. Je možné ustavit maximálně jednoho zástupce na 10 zaměstnanců.

V oblasti voleb zástupců pro BOZP platí tytéž zásady a pravidla, které byly uvedeny pro radu zaměstnanců. Funkční období trvá taktéž 3 roky.

1.3.4 Evropská rada zaměstnanců

Jedná se o zvláštní typ zástupce zaměstnanců, jehož působení je spjato s právem zaměstnanců na nadnárodní informace a ustavuje se u zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie. Disponuje způsobilostí k právům a povinnostem, a proto je považována za subjekt pracovněprávních vztahů.

Ustavení evropské rady předchází činnost vyjednávacího výboru. Je to orgán, který je ustavován jmenováním členů z řad zaměstnanců, a kterému zákon přiznává určitá práva a povinnosti v souvislosti s vyjednáváním o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo o jiném postupu. Funkční období trvá 4 roky.

Směrnice o evropských radách zaměstnanců a zákoník práce stanovují jako podmínku pro vznik povinnosti poskytovat nadnárodní informace minimální počty zaměstnanců, které musí zaměstnavatel zaměstnávat v jednotlivých členských státech a také celkově. Musí mít tedy alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích. [2]

1.3.5 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Zaměstnavatelé mají dle čl. 27 Listiny základních práv a svobod právo na sdružování k obhajobě svých hospodářských a sociálních zájmů. Vznik zaměstnavatelských organizací je upraven zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Dále je respektována zejména Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.

Pro vznik zaměstnavatelské organizace platí stejná pravidla, která byla popsána při vzniku odborové organizace. Vzniká tedy dnem následujícím po dni, kdy byl na ministerstvo doručen návrh na evidenci této organizace.

V České republice se zaměstnavatelé sdružují především na odvětvovém principu, například Český svaz zaměstnavatelů v energetice, Svaz obchodu ČR, Svaz podnikatelů ve stavebnictví ČR, Sdružení automobilového průmyslu, Zemědělský svaz nebo Svaz českých a moravských družstev.

Organizace zaměstnavatelů se mohou dále sdružovat do tzv. svazů, které mohou působit a obhajovat zájmy zaměstnavatelů na regionální nebo na národní úrovni. V České republice jsou nejvýznamnějšími zaměstnavatelskými organizacemi na národní úrovni Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky a Svaz průmyslu a dopravy. [2]

Svaz průmyslu a dopravy je největší zaměstnavatelské sdružení a sdružuje členské svazy, které představují 1 600 společností, ve kterých je zaměstnáno okolo 500 000 zaměstnanců. Těmi členskými svazy jsou například Asociace sklářského a keramického průmyslu, Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, Česká asociace pojišťoven, Česká plynárenská unie. [1]

Organizace zaměstnavatelů jsou jako subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů oprávněni vystupovat jednak v tripartitních jednáních a také vystupují jako jedna ze smluvních stran při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.

1.3.6 Zaměstnanci

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, a to pouze v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo pokud si zaměstnanci sami ne zvolili radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast BOZP. Především u zaměstnavatelů zaměstnávajících větší počet zaměstnanců se může ukázat vhodnější, když u nich působí některé ze zástupců zaměstnanců, se kterými může jednodušeji komunikovat. Zaměstnavatel pak nemusí sám zajišťovat, aby se informace dostala osobně ke každému jednotlivému zaměstnanci, protože to patří k úkolům zástupce zaměstnanců.

Poskytovanými informacemi je především myšleno:

- finanční a ekonomická situace zaměstnavatele,
- důsledky činnosti zaměstnavatele na životní prostředí,
- právní postavení a jeho změny,

- změny vnitřního uspořádání,
- pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele a zamýšlené strukturální změny,
- organizační nebo racionalizační opatření. [1]

1.3.7 Stát

Stát má především významnou roli v kolektivních pracovních vztazích, protože ovlivňuje kvalitu a celkový právní rámec fungování těchto vztahů. Jeho účast je uskutečňována především prostřednictvím tripartitních jednání v orgánech, kde stát zastupují místopředsedové vlády a někteří ministři.

S tímto tématem souvisí i vymezení pojmu „sociální dialog“. Rozumíme jím vyjednávání tří stran, do kterých patří zástupci státu představováni vládou, zaměstnanci zastupováni odborovými organizacemi a zaměstnavatelé, které zastupují zaměstnavatelské organizace. Pod pojmem chápeme také sjednávání dohod na různých úrovních, vyjednávání, konzultace apod. Odehrává se především formou kolektivního vyjednávání, a to na úrovni podnikové a nadpodnikové. [1]

Za výsledek tripartitního jednání považujeme dohody, které se snaží předcházet sociálnímu napětí a především dosahují sociálního smíru. Nazýváme je zpravidla generálními dohodami, které obsahují závazky obecné povahy, vzájemná výměna ekonomických informací, zajišťování odborových práv, ale také věcné úpravy týkající se růstu mezd, zaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst.

1.4 Obsah kolektivních pracovněprávních vztahů

Působení zástupců zaměstnanců je uskutečňováno prostřednictvím oprávnění a práv, která jim přiznávají právní předpisy. Radě zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP přísluší pouze oprávnění v oblasti informování a projednávání. Evropské radě zaměstnanců patří právo na nadnárodní informace. Nejvýznamnějším vztahem kolektivního pracovního práva je kolektivní vyjednávání, protože se odehrává jak mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací na úrovni podniků, tak na úrovni odvětví mezi odborovým svazem a organizací zaměstnavatelů. A právě pouze odborovým organizacím přísluší právo na svobodné kolektivní vyjednávání. Jako okruhy práv odborových organizací můžeme vymezit:

- právo na informování,
- právo na projednání

- právo na nadnárodní informace,
- právo na spolurozhodování,
- právo kontroly,
- právo na účast v legislativním procesu, právo zastupovat své členy v soudním řízení,
- právo na kolektivní vyjednávání. [2]

1.4.1 Právo na informování

Právo na informace je obsaženo v § 276 odst. 1 zákoníku práce, kde je přiznáváno zaměstnancům zaměstnavatele. Dále má svůj základ ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, která naopak stanovuje obecný rámec pro informování zaměstnanců v Evropském společenství.

Právo na informace je pro zaměstnance velmi významné, protože jeho prostřednictvím je zaměstnancům nabízena možnost získat přehled o důležitých záležitostech a získávají tak jistotu svého postavení, předvídatelnost vývoje pracovního místa a respektive i vývoj životních podmínek a vzájemnou důvěru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance přímo, pokud u něj nepůsobí někdo ze zástupců zaměstnanců. Ti jsou pak po obdržení zákonem stanovené informace povinni zajistit, že informace, které od zaměstnavatele obdržely, budou předány všem jednotlivým zaměstnancům na všech pracovištích. Přesně stanovený způsob přenosu informací není zákonem předepsán. Avšak musí být vybrán takový způsob, který opravdu zajistí, že každý zaměstnanec bude mít možnost se s danou informací od zaměstnavatele seznámit.

Podle doslovné definice v § 278 odst. 2 zákoníku práce se informováním rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, případně se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. [14]

Zaměstnavatel je podle § 279 odst. 1 zákoníku práce povinen informovat zaměstnance především o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,

- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
 - nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
 - BOZP v rozsahu stanoveném zákoníkem práce a zákonem o zajištění dalších podmínek BOZP,
 - záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.
- [14]

Pokud zaměstnavatel zaměstnává méně než 10 zaměstnanců, nemá pak povinnost informovat zaměstnance o prvních dvou výše uvedených skutečnostech.

V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, má povinnost tohoto zástupce zaměstnanců informovat o:

- vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- nově vzniklých pracovních poměrech, a to ve lhůtách s odborovou organizací dohodnutých,
- jiných případech rozvázání pracovního poměru, které zaměstnavatel s odborovou organizací neprojednává. [2]

1.4.2 Právo na projednání

Právní úprava práv zaměstnanců na projednání vychází ze stejných právních předpisů jako právo na informování.

Podle definice § 278 odst. 3 zákoníku práce se projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska

a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. [14]

Stejně jako právo na informace i u práva na projednání zákon přesně neupravuje způsob, jakým má projednání probíhat. Je pouze uvedeno, že zaměstnavatel má volit vhodný způsob projednání.

Konkrétní záležitosti nutné k projednání jsou rozdělovány do dvou okruhů na otázky, které se týkají celého kolektivu zaměstnanců a na otázky, které je zaměstnavatel nucen projednat se samotnými zaměstnanci, případně určité skupiny zaměstnanců. [2]

Zaměstnavatel je povinen se samotnými zaměstnanci nebo s jejich zástupcem projednat především tyto záležitosti:

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamyšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho organizační nebo racionalizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- BOZP v rozsahu stanoveném zákoníkem práce a zákonem o zajištění dalších podmínek BOZP. [2]

Podle § 287 odst. 2 zákoníku práce musí navíc zaměstnavatel projednat s působící odborovou organizací:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců. [14]

Zaměstnavatel má také povinnost s odborovou organizací jednat o výpovědích nebo okamžitém zrušení pracovního poměru. Mělo by tak dojít ke vzájemnému jednání obou stran, kdy výsledkem je dosažení shody. Odborová organizace se má seznámit s důvody, kvůli kterým zaměstnavatel navrhuje výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru a mohla k nim zaujmout svůj postoj, popřípadě se i pokusila zaměstnavatele přesvědčit, aby si rozvázání pracovního poměru rozmyslel. Pokud by zaměstnavatel s odborovou organizací toto neprojednávat, nebo pokud by nedošlo k dosažení shody, nemá to vliv na platnost výpovědi či okamžité zrušení pracovního poměru. Avšak můžeme to hodnotit jako narušení sociálního smíru. A naopak když vyzve zaměstnavatel odborovou organizaci k projednání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, tak by na to měla odborová organizace reagovat.

Dále ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost projednat s odborovou organizací převedení zaměstnance na jinou práci na dobu delší než 21 pracovních dní v kalendářním roce, hromadné propouštění, přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zajišťování BOZP a neomluvené zameškání práce ze strany zaměstnance. [14]

1.4.3 Právo na nadnárodní informace a projednání

Právní úprava zajišťující přístup k nadnárodním informacím je zakotvena ve směrnici o evropských radách zaměstnanců. Ta předepisuje, že u zaměstnavatelů působících ve více členských státech budou zřízeny evropské rady zaměstnanců nebo zajištěny jiné vhodně nadnárodní postupy pro nadnárodní informování a projednávání. Pokud tedy bude u zaměstnavatele ustavena evropská rada zaměstnanců, způsob a obsah nadnárodního informování a projednávání se bude řídit buď dohodnutými pravidly, nebo zákoníkem práce a to podle toho, jestli je evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním, nebo ustavená podle zákona. [2]

1.4.4 Právo na spolurozhodování

Právo na spolurozhodování připisuje zákoník práce odborové organizaci a to například v souvislosti s vydáním nebo změnou pracovního řádu, protože podle zákoníku práce může zaměstnavatel pracovní řád vydat nebo změnit jen na základě písemného souhlasu odborové organizace. Dále je souhlas odborové organizace třeba pro vydání rozvrhu čerpání dovolené, při posouzení neomluvené absence zaměstnance, před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru se zaměstnancem, který

je odborovým funkcionářem, při přidělu finančních prostředků do fondu kulturních a sociálních potřeb.

§ 286 zákoníku práce upravuje, jak má zaměstnavatel postupovat při spolurozhodování, působí-li u něj více odborových organizací. V případě vydání pracovního řádu a stanovení rozvrhu čerpání dovolených, toto zaměstnavatel projednává se všemi odborovými organizacemi, protože se většinou týkají všech nebo většího počtu zaměstnanců. Při neomluvené absenci a souhlas k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením se zaměstnancem, který je odborovým funkcionářem, zaměstnavatel projednává s odborovou organizací, jíž je zaměstnanec členem. Zaměstnanec, který není členem žádné odborové organizace, si může zvolit odborovou organizaci, která za něj bude jednat, nebo má právo sdělit, že nechce být zastupován žádnou odborovou organizací. [14]

1.4.5 Právo kontroly

§ 321 zákoníku práce stanoví, že odborové organizace mají právo dbát na dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o BOZP a ostatních pracovněprávních předpisů. [14]

Dříve zákoník práce doplňoval, že odborové organizace mají oprávnění kontrolovat dodržování právních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv, vyžadovat potřebné informace či podklady a zprávy o přijatých opatřeních k odstranění případných závad. Toto bylo však zrušeno 14. 4 2008 Ústavním soudem České republiky a zůstalo tedy pouze právo dohlížet na dodržování právních předpisů. Odůvodněním bylo porušení vyváženosti vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a hlavně porušení smluvní volnosti stran kolektivní smlouvy. Významnou kontrolní činností disponují odborové organizace v oblasti BOZP. [1]

1.4.6 Oprávnění v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zajišťování BOZP je podle § 108 zákoníku práce přiznáváno odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP. Jde o oprávnění, která zahrnují právo na informace, projednání, spolurozhodování a další formy spoluúčasti. Avšak právo vykonávat kontrolní činnost nad stavem BOZP u zaměstnavatele přiznává zákoník práce pouze odborovým organizacím. Zaměstnavatel je podle § 322 odst. 1 zákoníku práce povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit:

- možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o BOZP a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
- možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- možnost zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP. [14]

Náklady, které vznikají odborové organizaci v souvislosti s výkonem kontroly nad stavem BOZP, hradí na základě dohody s odborovou organizací podle § 322 odst. 4 státního zákona. [14]

Je zájmem samotných zaměstnanců, odborové organizace a zájmem veřejným, aby zaměstnanci pracovali v bezpečných a hygienických podmínkách a nedocházelo tak k pracovním úrazům či nemocem z povolání.

1.4.7 Právo zastupovat zaměstnance v soudním řízení

Podle § 26 občanského soudního řádu může odborová organizace zastupovat svého člena v řízení, s výjimkou obchodních a trestních věcí. Nejčastěji k tomuto dochází při řešení pracovněprávních sporů, jako například spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. [18]

1.4.8 Právo kolektivního vyjednávání

Jde o proces, ve kterém se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery. Smyslem je pak dojednat a uplatňovat dohodnutá pravidla, která upravují obsahové i procedurální podmínky. Jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody, patří dnes určitě k nejvýznamnější formě účasti zaměstnanců na řízení a kontrole činnosti institucí a podniků.

V České republice, ale i v dalších zemích v současnosti dochází k trvalému poklesu odborové organizovanosti, a proto odbory postupně ztrácejí legitimitu k zastupování všech zaměstnanců. Důvody můžeme charakterizovat třemi faktory:

- umístěním podniku,
- velikostí podniku,
- profesní strukturou zaměstnanců. [1]

1.5 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

Kolektivním vyjednáváním rozumíme všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů a jednou nebo několika organizacemi pracovníků, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi. Nebo kolektivní vyjednávání můžeme také definovat jako metodu komunikace, která se týká všech otázek zaměstnaneckých vztahů, při níž platí zásada, že vyjednat lze vždy, o všem a neformálně v okamžiku, kdy mají strany rovné postavení. Jde o jednání mezi účastníky kolektivních pracovněprávních vztahů, ve kterém dochází k uzavírání, změnám nebo plnění kolektivních smluv. [3]

Kolektivní smlouvy můžeme pojmově vymezit jako dvoustranné právní úkony, které jsou uzavírány mezi jednou nebo více odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé. Jejím obsahem je určení mzdových a pracovních podmínek, které neupravují obecně závazné právní předpisy nebo jsou normami pracovního práva upraveny, ale pouze v minimálním nebo výjimečně v maximálním rozsahu. [1]

Kolektivní smlouvy jsou uzavírány odborovými organizacemi, které v tomto případě reprezentují všechny zaměstnance v organizaci, bez ohledu na to, jestli jsou odborově organizováni.

V současné době rozlišujeme dva typy kolektivních smluv, a to:

- podnikovou kolektivní smlouvu, kterou uzavírá příslušná odborová organizace nebo více odborových organizací a zaměstnavatel,
- kolektivní smlouvu vyššího stupně, kterou uzavírá vyšší odborový orgán (zpravidla odborový svaz) a organizace zaměstnavatelů (zpravidla svaz zaměstnavatelů). Tato kolektivní smlouva tedy přesahuje rámec jednoho zaměstnavatele. Ze zákona tak vyplývá, že kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavírány pro větší počet zaměstnavatelů, jejichž množství nebo struktura nejsou omezeny jinak než členstvím v odborovém svazu či sdružení zaměstnavatelů, kteří smlouvu uzavírají. Lze je tedy uzavřít i s účinností pro celé hospodářské odvětví. [2]

1.5.1 Subjekty kolektivní smlouvy

Vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy probíhá podle § 23 odst. 2 zákoníku práce mezi dvěma subjekty, a to:

- odborovými organizacemi a
- zaměstnavateli. [3]

Pokud jde o subjekty kolektivní smlouvy na straně odborů, je subjektem kolektivní smlouvy ta odborová organizace, která u zaměstnavatele působí. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, tak jedná o uzavření smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Kolektivní smlouva je uzavírána i za ty zaměstnance, kteří odborově organizováni nejsou. Musí být dodržen princip, že u každého zaměstnavatele může působit jen jedna podniková kolektivní smlouva a jedna kolektivní smlouva vyššího stupně.

Pokud jde o subjekt kolektivní smlouvy na straně zaměstnavatele, rozlišujeme rovněž, zda se jedná o kolektivní smlouvu podnikovou, nebo kolektivní smlouvu vyššího stupně. U podnikové kolektivní smlouvy je subjektem zaměstnavatel, tedy fyzická nebo právnická osoba. A u kolektivní smlouvy vyššího stupně je subjektem kolektivní smlouvy příslušný orgán organizace zaměstnavatelů, zpravidla orgán svazu zaměstnavatelů.

1.5.2 Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivních smluv je vymezen § 23 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je možné v kolektivní smlouvě upravit mzdová nebo platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti účastníků této kolektivní smlouvy. [14]

V kolektivních smlouvách se setkáváme se třemi druhy ustanovení:

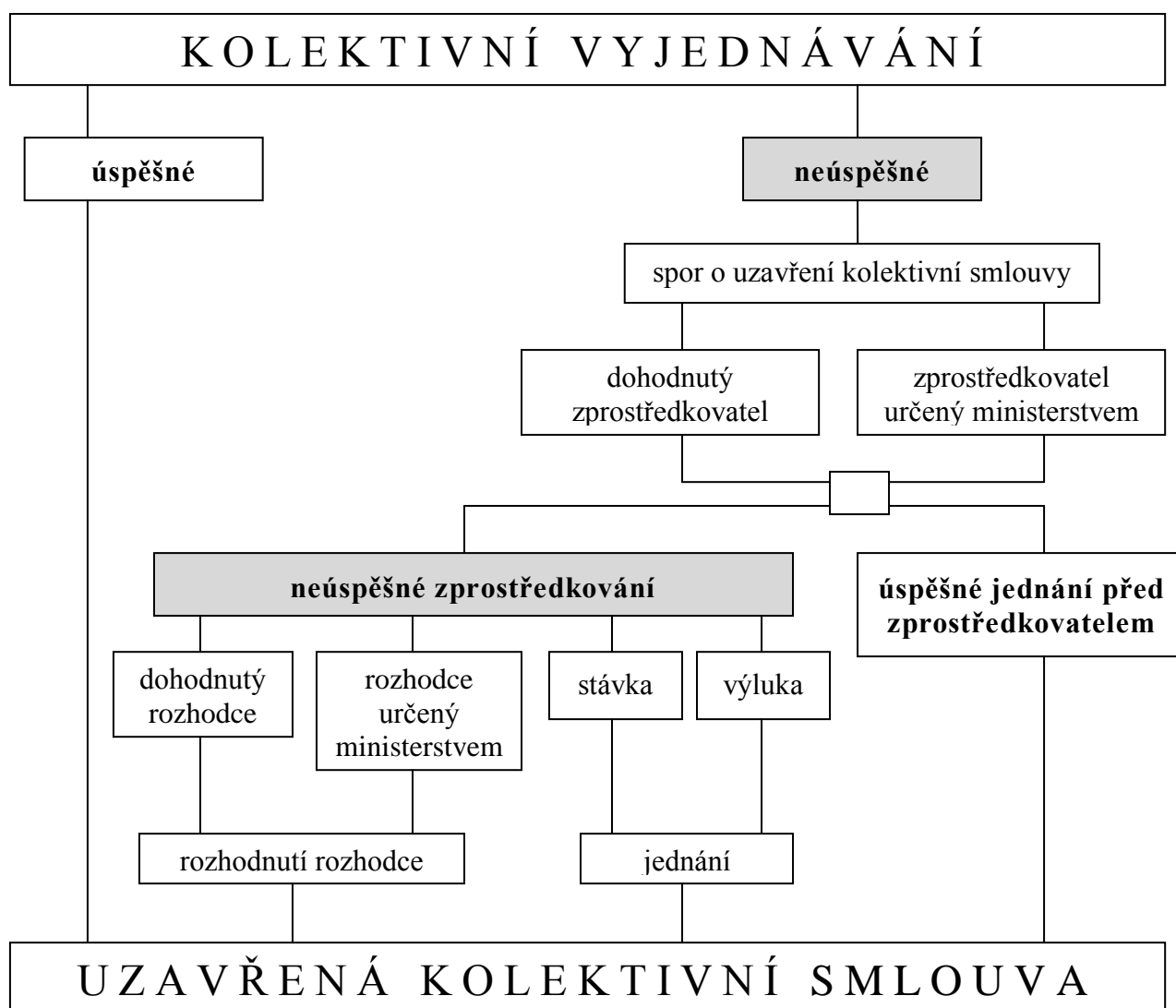
- normativní, to jsou ty, která zakládají práva jednotlivých zaměstnanců a tato část kolektivní smlouvy je pramenem pracovního práva,
 - obligační, to jsou ty, které zakládají závazky smluvních stran a nejsou pramenem pracovního práva,
 - proklamativní, které nejsou pramenem práva a nezakládají žádné závazky stran.
- [3]

1.5.3 Uzavírání kolektivních smluv

Postup jak uzavírat kolektivní smlouvy podnikové i vyššího stupně upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Základem při tvorbě kolektivních smluv je povinnost smluvních stran společně jednat a poskytovat si i další požadovanou součinnost, pokud to není v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Není však nikde uvedena povinnost kolektivní smlouvu poté uzavřít. Cesta, která vede k uzavření kolektivní smlouvy je graficky znázorněna na obrázku 2.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno v okamžiku předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Při vlastním zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy může dojít ke dvěma situacím s rozdílnými právními následky:

- pokud není doposud u zaměstnavatele kolektivní smlouva uzavřena, je zahájení jednání v dispozici stran a kterákoliv z nich může zahájit kolektivní vyjednávání tím, že druhé straně předloží návrh kolektivní smlouvy;
- pokud již existuje kolektivní smlouva, tak jsou strany povinny zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dní před skončení platnosti nynější kolektivní smlouvy, nebo popřípadě před datem, ke kterému se dohodli účastníci na její změně. [3]



Obrázek 2: Postup při uzavírání kolektivní smlouvy

Zdroj: [3]

1.5.4 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

Účastníci kolektivní smlouvy mají také povinnost seznámit všechny zaměstnance s obsahem platné kolektivní smlouvy, a to do 15 dnů. Také musí obě strany kolektivního vyjednávání uschovávat originály kolektivních smluv nejméně 5 let od skončení doby jejich účinnosti. Dále mají strany povinnost odevzdat kolektivní smlouvu vyššího stupně na MPSV a toto ministerstvo pak musí uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně oznámit ve Sbírce zákonů, aby odborná i laická veřejnost věděla, kde je příslušná kolektivní smlouva vyššího stupně uložena. [1]

1.5.5 Platnost, účinnost a závaznost kolektivních smluv

Platnost nastává v okamžiku podpisu kolektivní smlouvy. Podpisy stran kolektivního vyjednávání musí být na téže listině. Kolektivní smlouva je tedy platná, jestliže byly splněny všechny náležitosti požadované zákonem při jejím přijímání.

Doba účinnosti kolektivní smlouvy je taková doba, na kterou se kolektivní smlouva uzavírá. Může být uzavřena na dobu určitou, která je v kolektivní smlouvě výslovně určena, nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou 6 měsíců. Zároveň je stanoveno, že kolektivní smlouva může být vypovězena nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. [1]

Závaznou se kolektivní smlouva stává v okamžiku jejího uzavření. A podle § 25 zákoníku práce je závazná pro:

- smluvní strany,
- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně,
- zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace. [1]

1.6 Kolektivní pracovní spory a jejich řešení

V rámci sociálního dialogu dochází často mezi účastníky ke střetům různých protichůdných zájmů. Směřují k výsledku, který je určitým kompromisem. Někdy účastníci ovšem prosazují své zájmy neústupně a tento střet zájmů může poté nabýt formy právního

sporu. Podle právního pojetí definujeme spor jako střet názorů subjektů práva, tedy střet nositelů subjektivních práv a povinností z konkrétních právních vztahů. [3]

Řešení kolektivní sporů je upraveno zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Upravuje řešení kolektivních sporů, pokud se spor týká uzavírání nebo plnění kolektivní smlouvy. Na jiné případy sporů, které mohou nastat v kolektivních pracovněprávních vztazích, neexistuje v tomto zákoně přímá definice.

Jako účastník právního sporu může vystupovat ten, komu normy pracovního práva přiznávají procesní způsobilost. To znamená, že rada zaměstnanců, evropská rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP nemohou být v právním slova smyslu stranami žádného takového sporu. Procesní způsobilost je naopak přiznávána zaměstnavateli, organizacím zaměstnavatelů, odborovým organizacím a odborovým organizacím sdruženým v organizacích odborových organizací.

Předmětem kolektivního sporu mohou být jenom kolektivní práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců nebo jejich organizací. Za kolektivní spor naopak nepovažujeme spor:

- ve kterém se jedná o nároky, jejichž subjekty jsou jednotliví zaměstnanci, byť by byly tyto nároky založeny kolektivní smlouvou, protože v nich nevystupují subjekty kolektivního pracovního práva,
- který se týká evidence odborové organizace. V tomto případě se vůbec nejedná o spor v rámci pracovněprávních vztahů, ale o spor v rámci vztahů podřízených ústavnímu právu. [2]

Věcně je kolektivní právní spor sporem o právo, kdy se strany přou o plnění povinností z kolektivních pracovních vztahů, anebo sporem o určení práva, jestli tu určité právo stran je nebo není. Spor vzniká až tehdy, když je konflikt uplatněn před zákonem určeným orgánem, který je oprávněn spor projednat a rozhodnou o něm. Podle časového hlediska vzniká v okamžiku podání návrhu ne řešení k určitému orgánu. [3]

1.6.1 Způsoby řešení kolektivních pracovních sporů obecně

Právo rozhodovat spory ve věcech, které nejsou zvláštním zákonem přikázány k rozhodování jinému orgánu, mají soudy. O konfliktech v rámci kolektivních pracovních vztahů rozhodují obecné soudy, jiné orgány rozhodují a projednávají jen o malé části. Řízení je zahájeno na návrh jedné strany kolektivního vyjednávání. Soudy mají oprávnění řešit kolektivní spory, ve kterých jde o existenci či uplatnění určitého práva.

V současné době existují dva druhy kolektivních právních sporů. Jedny spory řeší obecné soudy a soudní ochrana je možná pro ty případy kolektivního vyjednávání, kdy není zvláštním zákonem stanovený postup odlišný, za předpokladu, že je možné konkretizovat naléhavý právní zájem jedné ze stran řešení sporu. Druhé spory se řeší zvláštním způsobem, a to podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. [2]

1.6.2 Kolektivní spory podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Předmětem kolektivních sporů jsou spory o uzavření popřípadě změnu kolektivní smlouvy. A spory o plnění obligačních závazků nebo závazků zakládající práva a povinnosti subjektů kolektivního pracovního práva. Strany, které vedou spor, mají možnost ho v jakékoli fázi řešení ukončit.

Samotné řešení sporů probíhá ve dvou fázích:

- obligatorní je řízení před zprostředkovatelem. Není-li tato fáze úspěšná a spor se nevyřeší, přesunuje se do fáze druhé;
- fakultativní, kde se řešení sporu odlišuje podle jeho předmětu.
 - ve sporu o uzavření kolektivní strany mají strany tyto dvě možnosti:
 - požádají rozhodce o vyřešení sporu,
 - řeší spor vyhlášením stávkou, respektive výluky
 - ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, mohou strany požádat rozhodce o řešení sporu. [2]

1.6.2.1 Řízení před zprostředkovatelem

Pokud chce alespoň jedna strana později dalšími formami ve sporu pokračovat, musí nastat tato fáze řízení. Strany se dohodnou, že spor bude předložen zprostředkovateli a na osobě zprostředkovatele. Popřípadě může být zprostředkovatel vybrán MPSV ze seznamu, který je u něj veden. Osoba zprostředkovatele nevydává ve sporu žádné rozhodnutí, ale jen se snaží smluvním stranám navrhnout možnost řešení konfliktu hledáním kompromisu mezi dvěma odlišnými názory. Jeho podstata vlastně spočívá v mediaci. [1]

Podle § 11 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání může být zprostředkovatelem fyzická osoba způsobilá k právním úkonům nebo právnická osoba, která s výkonem této funkce souhlasí. Pokud určuje zprostředkovatele MPSV, je jím jen osoba zapsaná do seznamu zprostředkovatelů. Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích u ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, upravuje pravidla pro zápis do seznamu zprostředkovatelů, výběr fyzických a právnických osob a podmínky, podle kterých jsou

do seznamu zapisování nebo z něho naopak vyškrtnutí. V seznamu může být zapsaná také zahraniční právnická osoba nebo fyzická osoba. [19]

Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsaná:

- osoba fyzická, která je také bezúhonná, má ukončené vysokoškolské vzdělání právnického nebo ekonomického oboru a má osobní vlastnosti, které jí dávají předpoklady pro nestranné a řádné vykonávání činnosti.
- Osoba právnická, jejímž předmětem činnosti je výzkumná, organizátorská či poradenská činnost v pracovněprávních, sociálních nebo mzdových věcech, a jestliže má takové pracovníky, kteří splňují podmínky stanovené pro fyzické osoby. [2]

Zápis do seznamu je schvalován ministrem práce a sociálních věcí na dobu tří let. Fyzická osoba ze seznamu zprostředkovatelů určená ministerstvem, může výkon činnosti zprostředkovatele odmítnout v případě, že do sedmi dnů namítne z vážných důvodů svoji podjatost v konkrétním sporu. Ministerstvo poté určí bez zbytečného odkladu jiného zprostředkovatele. [3]

Žádost o řešení sporu zprostředkovatelem musí být písemná a ve dvojím vyhotovení. Musí obsahovat vymezení předmětu sporu, uvedení předchozího postupu při jeho řešení a doložení tohoto postupu písemnými materiály a dále písemné stanovisko druhé strany. [2]

Řízení je ukončeno buď úspěšně, a to přijetím řešení, které zprostředkovatel navrhoval nebo neúspěšně, kdy uplyne marně doba 30 dnů ode dne zahájení řízení, nebo strany toto řešení navrhované zprostředkovatelem nepřijmou. [3]

1.6.2.2 Řízení před rozhodcem

Jako druhou fází řešení kolektivního pracovního sporu označujeme řízení před rozhodcem. Rozhodcem může být fyzická osoba, která je způsobilá k právním úkonům, jestli je zapsaná v seznamu rozhodců. A rozhodcem nesmí být ten, kdo již ve sporu vystupoval jako zprostředkovatel. Vyhláška MPSV upravuje pravidla pro zápis do seznamu rozhodců, výběr a podmínky, podle kterých jsou rozhodci zapsáni nebo vyškrtnuti. Podmínkou pro zápis je ověření znalostí rozhodce v pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti. Toto se provádí zpravidla osobním pohovorem. Ověřování znalostí se provádí opakovaně po 3 letech. [2]

Řízení před rozhodcem je zahájeno písemnou společnou žádostí obou stran kolektivního sporu o rozhodnutí sporu, nebo rozhodnutím MPSV o určení rozhodce podle návrhu jedné

ze stran. Den zahájení řízení je důležitý zejména proto, že začíná běžet zákonná lhůta k vydání rozhodnutí. [3]

Ministerstvo práce určuje rozhodce v případě, že:

- to navrhne jedna strana kolektivního sporu,
- nedohodnou-li se smluvní strany podle § 13 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání na určení rozhodce,
- jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat,
- jde-li o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy. [2]

Pokud je zahájeno řízení před rozhodcem, vylučujeme řešení kolektivního pracovního sporu stávkou nebo výlukou. Řízení před rozhodcem ukončuje vydání rozhodnutí, které má rozhodce povinnost vydat do 15 dnů ode dne jeho zahájení. [3]

1.6.2.3 Stávka

Stávku chápeme jako kolektivní právo zaměstnanců, kteří hromadně z určitých důvodů přerušili práci. Považujeme ji za nejradikálnější formu protestu k řešení kolektivního sporu. Stávkou zaměstnanci nesměřují k ukončení pracovněprávních vztahů, ale k dočasnému přerušení výkonu práce. [3]

Mezi znaky, které charakterizují stávku, bychom zařadili částečné nebo úplně přerušení práce zaměstnanci, přerušení práce skupinou zaměstnanců najednou, projev konfliktů skupinových zájmů a legalizovaný nátlak zaměstnanců na zaměstnavatele. [2]

V případě kolektivního sporu je ho třeba řešit především v řízení před zprostředkovatelem, jinak by byla stávka nezákonná. Stejně by na tom byla i stávka po zahájení řízení před rozhodcem. V případě vzniklé škody zaměstnavateli nezákonnou stávkou, za tuto škodu plně odpovídá odborová organizace, která stávku vyhlásila. V § 20 zákona o kolektivním vyjednávání jsou uvedené další případy, kdy dochází k nezákonné stávce. A to například stávka:

- zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů,
- soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu,

- příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště) a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku,
- zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření. [19]

Subjekty práva na stávku jsou stejné jako subjekty kolektivního pracovního práva. Ovšem právo na vyhlášení stávky přísluší jen organizacím zaměstnanců, nejčastěji odborové organizaci. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je stávka zahájena, pokud s ní souhlasily nejméně dvě třetiny zaměstnanců, kteří se účastnili hlasování o stávce. A zároveň tohoto hlasování se musí účastnit minimálně polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele. Jestliže u zaměstnavatele působí odborových organizací více, jsou subjektem kolektivních pracovních vztahů všechny organizace nebo za ně vystupuje jedna pověřená organizace. Každý zaměstnanec má právo podílet se na stávce, i když není členem žádné odborové organizace a nesmí mu být nijak bráněno v účasti na stávce a naopak nesmí být ani nucen účastnit se stávky. Účastníků stávky ale nepřísluší v době jejich účasti mzda ani náhrada mzdy. [1]

Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, má povinnost poskytnout zaměstnavateli součinnost po dobu trvání stávky při zabezpečení činnosti a provozu zařízení. Kromě toho musí být umožněn bezpečný přístup na pracoviště a nesmí být bráněno při vstupu a odchodu zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, nebo jim jakkoli vyhrožovat. Zákon o kolektivním vyjednávání také zakazuje, aby stávkující obsadili pracoviště a bránili tak tím ostatním ve vstupu. A zaměstnavatel zase nesmí v průběhu stávky přijímat jiné osoby na pracovní místa stávkujících. O ukončení stávky rozhoduje odborová organizace, která stávku vyhlásila a musí to bez odkladu oznámit zaměstnavateli. [1]

1.6.2.4 Výluka

Výluku chápeme jako částečné nebo hromadné zastavení práce zaměstnavatelem, který čelí požadavkům druhé strany kolektivního vyjednávání, jestliže je považuje za nepřijatelné. Zaměstnavatel přerušuje svou činnost a zaměstnancům není přidělována práce a nedostávají mzdu, ale náhradu mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku, protože výluka je chápána jako překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel používá různé prostředky, jak bránit zaměstnancům ke vstupu na pracoviště. [2]

Podmínkou výluky je, že jí musí vyhlásit oprávněný subjekt, vyhlašovatel to musí písemně oznámit odborovému orgánu i dotčeným zaměstnancům a musí také odborovému orgánu předat jmenný seznam zaměstnanců, který se výluka týká. Případy nezákonnosti výluky jsou upraveny podobně jako u stávky. Pokud rozhodne soud, že je výluka neplatná, musí ji vyhlašovatel neprodleně odvolat. [3]

Výluka je ukončena, pokud o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil a musí to bez odkladu oznámit odborové organizaci a všem zaměstnancům, vůči kterým byla výluka uplatněna. [1]

2 ANALÝZA KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Tato kapitola se zaměřuje na rozbor kolektivních smluv vyššího stupně, jejichž uložení bylo MPSV oznámeno ve Sbírce zákonů. Níže uvedené kolektivní smlouvy jsou uzavřené zpravidla na rok 2011 a 2012 a jsou závazné pro další zaměstnavatele dle kódu klasifikace ekonomických činností daného odvětví.

Dle § 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná k prvnímu dni následujícího měsíce po vyhlášení sdělení ministerstvem ve Sbírce zákonů. Výjimku tvoří zaměstnavatelé:

- na které byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs,
- kteří k tomuto dni zaměstnávají více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením,
- kteří k tomuto dni zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců,
- u kterých došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo
- pro které je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně. [19]

Analýze budou konkrétně podrobeny kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené mezi organizací zaměstnavatelů a odborovými organizacemi uvedenými v tabulce 1. Jejich obsah bude porovnáván se zákoníkem práce účinným k 1. 1. 2012.

Tabulka 1: Subjekty KSVS na rok 2011 a 2012

Označení smlouvy	Organizace zaměstnavatelů	Odborová organizace - svaz	Zdroj
A	Asociace Českého papírenského průmyslu	Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR Česko-moravské odborové sdružení	[5]
B	Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR	Odborový svaz zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu	[6]
C	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR	Odborový svaz Stavba ČR Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy	[7]
D	Zemědělský svaz ČR Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů	Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR	[8]
E	Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu	Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	[9]

Zdroj: upraveno podle [10]

2.1 Skončení pracovního poměru a výše odstupného

Dle zákoníku práce přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4. [4]

Kolektivní smlouva A

Smlouva A je, co se týče odstupného a skončení pracovního poměru, v souladu se zákoníkem práce.

Kolektivní smlouva B

Odstupné při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce je stanoveno kde dni skončení pracovního poměru:

- e) do 10 let včetně na trojnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- f) více než 10 let na čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku,
- g) více než 15 let na pětinásobek průměrného měsíčního výdělku,
- h) více než 20 let na šestnásobek průměrného měsíčního výdělku.

Kolektivní smlouva C

Upravuje především skutečnost, že pokud dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby, bude odstupné dále zvyšováno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného výdělku.

Dále je zde upraveno skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce. Nastane-li taková situace, musí být zaměstnanci vyplaceno odstupné ve výši minimálně trojnásobku průměrného výdělku.

Kolektivní smlouva D

Skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodou je ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce definováno stejným způsobem jako ve smlouvě C.

Kolektivní smlouva E

Smlouva E je také, co se týče odstupného a skončení pracovního poměru, v souladu se zákoníkem práce.

2.2 Pracovní doba

Zákoník práce určuje délku týdenní pracovní doby na 40 hodin týdně. U zaměstnanců:

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí pracovní doba 37,5 hodiny týdně,
- b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí pracovní doba 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem činí pracovní doba 38,75 hodiny týdně. [4]

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby je rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. [4]

Kolektivní smlouva A

V kolektivní smlouvě A je stanovena délka týdenní pracovní doby i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby v průměru na maximálně 40 hodin týdně a lze ji rozvrhnout na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Kolektivní smlouva B

Kolektivní smlouva B zkracuje všem zaměstnancům pracovní dobu bez snížení mzdy na nejvýše 37,5 hodin týdně.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby lze pracovní dobu rozvrhnout na období 52 týdnů po sobě jdoucích.

A nařízená i dohodnutá práce přesčas u jednoho zaměstnance nesmí překročit v průměru 8 hodiny týdně v období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

Kolektivní smlouva C

Upravuje navíc pracovní dobu pro zaměstnance, kteří vykonávají práci na pracovištích s chemickými karcinogeny a práci v pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity na 33,5 hodin týdně.

Zaměstnancům vykonávající práci, při které dochází k silnému znečištění, může být část pracovní doby potřebná k jejich osobní očištění započítávána do pracovní doby.

Dále mohou zaměstnavatelé poskytnout svým zaměstnancům, kteří jsou vystaveni extrémním teplotám další přestávky v práci.

Kolektivní smlouva D

Ve smlouvě D je uvedeno, že práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích.

Kolektivní smlouva E

Délka pracovní doby v souladu s právními předpisy. V případě nepřetržitého provozu musí být zpracován harmonogram směn tak, aby zaměstnanec měl alespoň jednou za měsíc volnou sobotu nebo neděli.

2.3 Odměňování za práci

2.3.1 Mzdové příplatky

Podle zákoníku práce přísluší zaměstnanci mzda za dobu práce přesčas, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. [4]

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Nebo se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. [4]

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. [4]

Kolektivní smlouva A

Příplatek za dobu práce ve svátek je stanoven na minimálně 100 % průměrného výdělku, pokud však nebylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno podle § 115, odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Za práci konanou ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí poskytuje zaměstnavatel nejméně 9,- Kč za hodinu.

Zaměstnanec pracující ve směnném režimu dostává obvykle v odpolední směně 5,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

Kolektivní smlouva B

Za práci přesčas je zaměstnanci poskytnut příplatek ve výši 30 % průměrného výdělku.

Příplatek za dobu práce ve svátek je stejně jako u kolektivní smlouvy A stanoven na minimálně 100 % průměrného výdělku za stejných podmínek.

Zaměstnanec, který pracuje ve směnném režimu, dostává obvykle v odpolední směně, tj. v době od 14:00 do 22:00, 6,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

Za práci v sobotu nebo v neděli přísluší zaměstnanci příplatek minimálně ve výši 30 % průměrného výdělku nebo 55 % tarifní mzdy.

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí poskytne zaměstnavatel zaměstnanci příplatek ve výši:

- a) při působení jednoho ztěžujícího vlivu nejméně 8,- Kč za hodinu,
- b) při současném působení dvou ztěžujících vlivů nejméně 12,- Kč za hodinu,
- c) při současném působení více než dvou ztěžujících vlivů se příplatek podle písm. b) zvyšuje o 5,- Kč za každý další ztěžující vliv.

Kolektivní smlouva C

Za práci přesčas v pracovním dni přísluší zaměstnanci příplatek 25 % z průměrného výdělku. Jedná-li se o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, je výše příplatku nejméně 50 % průměrného výdělku. A pokud nepřetržitý odpočinek připadne zaměstnanci na sobotu a neděli, příplatek je pak ve výši 40 % průměrného výdělku.

V případě konání zdravotně vysoce rizikové práce za použití izolačních dýchacích přístrojů, jako například kovový skafandr či azbestový ochranný oblek, je zaměstnanci poskytován příplatek nejméně ve výši 50,- Kč za každou započatou hodinu.

Kolektivní smlouva D

Za práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, přísluší za každou takto odpracovanou hodinu příplatek ve výši 40 % průměrného výdělku, pokud se strany nedohodly na poskytnutí náhradního volna místo příplatku.

Minimální výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci 7,- Kč na hodinu.

Za práci v noci a noční směně, tj. mezi 22:00 – 6:00 je zaměstnanci poskytnut příplatek nejméně 20 % průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec pracuje v sobotu nebo v neděli, přísluší mu dosažená mzda a příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.

Kolektivní smlouva E

Příplatky za práci v odpoledních směnách, za práci v noci, o sobotách a nedělích a ve ztíženém pracovním prostředí jsou uplatňovány nejméně v následující výši:

- | | |
|------------------------------------|--------------------|
| a) v odpoledních směně | 5,50 Kč za hodinu, |
| b) v noci | 9 Kč za hodinu, |
| c) v sobotu a neděli | 8 Kč za hodinu, |
| d) ve ztíženém pracovním prostředí | 6,50 Kč za hodinu. |

2.3.2 Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci podle zákoníku práce odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. [4]

Kolektivní smlouva A

Odměna za pracovní pohotovost je minimálně 10 % průměrného výdělku dle zákoníku práce. Za pohotovost v sobotu, neděli a ve svátek se pak odměna zdvojnásobuje.

Kolektivní smlouva B

Kolektivní smlouva B je v rámci odměny za pracovní pohotovost v souladu se zákoníkem práce.

Kolektivní smlouva C

Za dobu pracovní pohotovosti je zaměstnanci přiznávána odměna minimálně ve výši 15 % průměrného výdělku, a pokud jde o den pracovního klidu, tak nejméně ve výši 25 %.

Kolektivní smlouva D

Za každou jednu hodinu pohotovosti v pracovní dny přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 15 % mzdového tarifu a ve dnech pracovního klidu a ve svátek minimálně 25 % mzdového tarifu. Minimální odměna za pracovní pohotovost je 50,- Kč, a pokud jde o den pracovního klidu, tak odměna činí 85,- Kč za kalendářní den.

Kolektivní smlouva E

Kolektivní smlouva E odměnu za pracovní pohotovost neupravuje, tudíž je její výše v souladu se zákoníkem práce.

2.4 Překážky v práci na straně zaměstnance

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. definuje okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci podle tabulky 2.

Tabulka 2: Přehled překážek v práci na straně zaměstnance podle Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Důvod nepřítomnosti	Právní předpis	Rozsah poskytnutého pracovního volna
Lékařské vyšetření nebo ošetření	NV č. 590/2006 Sb. Bod 1.	Na dobu nezbytně nutnou, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce	NV č. 590/2006 Sb. Bod 2.	Na dobu nezbytně nutnou.
Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	NV č. 590/2006 Sb. Bod 3.	Na dobu nezbytně nutnou.
Znemožnění cesty do zaměstnání	NV č. 590/2006 Sb. Bod 4.	Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 1 den.
Vlastní svatba	NV č. 590/2006 Sb. Bod 5.	Na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.
Svatba rodiče nebo dětí	NV č. 590/2006 Sb. Bod 5.	Na 1 den k účasti na svatbě.
Narození dítěte	NV č. 590/2006 Sb. Bod 6.	Na dobu nezbytně nutnou.
Úmrtí	NV č. 590/2006 Sb. Bod 7.	Na dobu nezbytně nutnou, nebo 1 – 3 dny podle toho, do jaké kategorie NV rodinný příslušník patří.
Doprovod rodinného příslušníka k vyšetření nebo ošetření	NV č. 590/2006 Sb. Bod 8.	Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 1 den.

Pohřeb spoluzaměstnance	NV č. 590/2006 Sb. Bod 9.	Na dobu nezbytně nutnou pro zaměstnance, které určí zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací.
Přestěhování	NV č. 590/2006 Sb. Bod 10.	Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 2 dny.
Vyhledání nového zaměstnání	NV č. 590/2006 Sb. Bod 11.	Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců.

Zdroj: upraveno podle [4]

Kolektivní smlouva A

Při výkonu funkce pro odborovou organizaci musí poskytnout zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy.

Dalšími důležitými osobními překážkami v práci, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, se poskytují nad rámec Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. takto:

- a) na nejvýše 5 kalendářních dnů nebo na nezbytně nutnou dobu je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k likvidaci následků živelné pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí, kterou bal zaměstnanci poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště.

Dále je poskytováno zaměstnanci, který o to požádá, neplacené volno na 1 den, pokud pečuje o dítě do věku 15 let svěřené do vlastní péče.

Zaměstnancům, prohlubujícím si kvalifikaci podle § 230 zákoníku práce, hradí zaměstnavatel náklady s tím spojené.

Kolektivní smlouva B

Při výkonu funkce pro odborovou organizaci musí být zaměstnanci poskytnuto zaměstnavatelem pracovní volno s náhradou mzdy.

Nad rámec Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. je zaměstnanci poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy nebo pracovní volno při překážkách v práci z důvodu obecného zájmu takto:

- a) pracovní volno s náhradou mzdy je poskytnuto na 3 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu,

- b) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne zaměstnanci na 4 dny při úmrtí manžela, druha, dítěte nebo rodiče zaměstnance a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- c) pracovní volno s náhradou mzdy na maximálně 1 den se poskytne zaměstnanci, který pečuje o rodinného příslušníka v době, kdy osoba, která o rodinného příslušníka jinak pečuje, je na vyšetření ve zdravotnickém zařízení nebo doprovází jiného rodinného příslušníka na ošetření.
- d) V případě účasti na léčebném rehabilitačním pobytu se poskytne na žádost zaměstnance pracovní volno nejvýše na dva týdny v kalendářním roce.
- e) na nejvýše 10 kalendářních dnů nebo na nezbytně nutnou dobu je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy k likvidaci následků živelné pohromy, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí, kterou byl zaměstnanci poškozen byt nebo dům, v němž má trvalé bydliště.

Kolektivní smlouva C

Pracovní volno s náhradou mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci nad rámec uvedený v Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a to:

- a) další den při úmrtí manžela nebo manželky, druha či družky a dítěte, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti,
- b) další dva dny v měsíci po čas výpovědní doby k vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru, ke kterému došlo z organizačních důvodů,
- c) další tři dny v kalendářním roce k doprovodu zdravotně postiženého dítěte či rodinného příslušníka do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči, přičemž toto dítě žije se zaměstnancem ve společné domácnosti
- d) další den na vlastní svatbu za podmínky, že jde o dva dny po sobě jdoucí, které jsou podle rozvrhu směn pracovními dny zaměstnance.

Kolektivní smlouva D

Tato kolektivní smlouva se v rámci překážek práci na straně zaměstnance řídí zákoníkem práce a Nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

Kolektivní smlouva E

Tato kolektivní smlouva se v rámci překážek práci na straně zaměstnance taktéž řídí zákoníkem práce a Nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

2.5 Dovolená

Výměra dovolené je dle zákoníku práce nejméně 4 týdny v kalendářním roce. [4]

Kolektivní smlouva A

Ustanovení a výše dovolené je v rámci kolektivní smlouvy A v souladu se zákoníkem práce.

Kolektivní smlouva B

Výměra dovolené na zotavenou činí v kolektivní smlouvě B 5 týdnů v kalendářním roce.

Kolektivní smlouva C

Zaměstnancům, jejichž pracovní doba je nerovnoměrně rozvržená, nebo jejich práce závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden. Obdobím s nižší potřebou práce je od 1. 12. do 31. 3., pokud není v podnikové kolektivní smlouvě uvedeno jinak.

Kolektivní smlouva D

Zaměstnanci, kterému vznikl k 31. 12. nárok na dovolenou v rozsahu 4 týdnů, obdrží ještě jednorázovou finanční částku k výplatě do konce roku ve výši 2 % svého výdělku (včetně příplatků a prémie) za leden až listopad kalendářního roku. Pokud však bude podnikovou kolektivní smlouvou upravena dovolená na 5 týdnů, nárok na jednorázovou finanční částku zaměstnanci nevzniká.

Kolektivní smlouva E

Ustanovení a výše dovolené je v rámci kolektivní smlouvy E v souladu se zákoníkem práce.

2.6 Péče o zaměstnance

2.6.1 Stravování

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Tuto povinnost však nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. [4]

Kolektivní smlouva A

Zaměstnavatel přispívá na stravování v závodní jídelně, nebo na nákup stravenek, či nákup jídla za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě. Přítomnost zaměstnance však musí během stanovené směny trvat alespoň 3 hodiny.

Dále zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům, pokud je to možné, stravování teplým jídlem v každé směně. Výjimku tvoří zaměstnanci vyslaní na pracovní cestu. Bývalý zaměstnanec, kteří se po skončení pracovního poměru stali poživateli starobního nebo invalidního důchodu a nejsou zaměstnání je případně zvýhodněné stravování poskytováno taky. Zaměstnanci, kteří nemají možnost stravování v závodní jídelně, zabezpečí zaměstnavatel variantní řešení stravování, nebo jim zabezpečí možnost ohřevu vlastní donesené stravy. Pokud trvá směna déle než 12 hodin, má zaměstnanec nárok na další jídlo.

Kolektivní smlouva B

Zaměstnavatelé se zavazují poskytovat zaměstnancům závodní stravování dle zákoníku práce. Výdaje, které souvisejí se závodním stravováním, zaměstnavatelé hradí z nákladů až do výše, kterou považuje příslušný zákon na nákladovou položku.

Kolektivní smlouva C

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování a zabezpečit vhodné nápoje přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti, jak stanoví zákoník práce. V případech kdy to nejde takto zajistit, musí zaměstnavatel hledat náhradní řešení. Zaměstnavatel hradí výdaje do výše daňově uznatelných nákladů na provoz vlastního zařízení závodního stravování nebo na závodní stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Kolektivní smlouva D

V kolektivní smlouvě D je také zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům ve všech směnách stravování. Zavazuje se zaměstnancům přispívat na stravování. Výše příspěvku bude stanovena v podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

Kolektivní smlouva E

Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn a poskytnou příspěvek na závodní stravování zaměstnanců. Výše příspěvku je taková, aby cena stravenky nepřekročila 50 % ceny jídla bez DPH nebo limit potravin použitých na výrobu jídla. Cena stravenky je pak uvedena v podnikové kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise.

Zaměstnavatelé mohou též umožnit, aby výhody závodního stravování mohli využívat i důchodci, bývalí zaměstnanci zaměstnavatelů.

2.6.2 Sociální program

Zaměstnavatelé jsou dle zákoníku práce povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči. [4]

Kolektivní smlouva A

Zaměstnavatelé se zavazují vytvořit program sociálního rozvoje podniku, jehož plnění bude financováno z prostředků zaměstnavatele.

V délce až 5 dní v kalendářním roce může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci placené volno na jím organizované nebo schválené rehabilitační pobyty pro zaměstnance. Podmínky lze konkrétněji stanovit v PKS společnosti.

Zaměstnavatelé také mohou přispívat zaměstnancům ze svých prostředků na penzijní nebo životní pojištění. Bližší podmínky budou stanoveny v PKS, nebo vnitřním předpisu.

Kolektivní smlouva B

Zaměstnavatelé se zavazují, že budou hradit podnikovou společenskou potřebu nejméně ve výši 2,5 % z plánovaného ročního objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů na kalendářní rok. Úhradu lze provádět:

- a) z daňově neuznatelných výdajů,
- b) ze sociálního fondu.

Podniková kolektivní smlouva dále určuje prostředky poskytované na pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění.

Pokud bude v PKS upraveno hrazení nebo přispívání zaměstnancům na rehabilitační pobyty, zaměstnavatelé se zavazují upřednostňovat ty zaměstnance, kteří pracují v podmínkách souběhu více rizikových faktorů.

Kolektivní smlouva C

Zaměstnavatelé a odborové organizace budou podporovat tvorbu sociálních programů pro zaměstnance. Budou spolupracovat na jejich rozvoji a podmínkách dotování nákladů jednotlivých částí sociálních programů.

Dále lze v podnikových kolektivních smlouvách dohodnout poskytování příspěvků na životní pojištění a penzijní připojištění se státním příspěvkem. Nebo i poskytování

jednorázových sociálních výpomocí, návratných bezúročných půjček k překlenutí tíživých nebo krizových životních situací.

Zaměstnavatel může také poskytnout odborové organizaci dar na financování vzdělávání, sociální, kulturní, zdravotní, tělovýchovné a sportovní činnosti. Výše a pravidla budou dále popsány v PKS.

Zaměstnavatelé umožní svým zaměstnancům na základě lékařského posudku zdravotní rehabilitaci v tuzemských zdravotnických zařízeních. Bližší podmínky, rozsah léčebných pobytů a okruh zaměstnanců budou uvedeny v podnikových kolektivních smlouvách.

Kolektivní smlouva D

Pokud požádá zaměstnanec o příspěvek na penzijní připojištění nebo na životní pojištění, poskytne mu zaměstnavatel příspěvek v minimální výši 350 Kč měsíčně, nebude-li v podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu uvedeno jinak.

Zaměstnavatel se také zavazuje k prosazování vytvoření sociálního fondu k uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců až do výše 2 % z celkového objemu mzdových prostředků a k poskytnutí spolurozhodování odborové organizaci k této věci.

Kolektivní smlouva E

Sociální program bude připravován s příslušným odborovým orgánem, pokud u zaměstnavatele působí. A zároveň zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovou organizací zajistí přiměřený rozsah zdravotní rehabilitace zaměstnanců.

Po dohodě s odborovým orgánem mohou zaměstnavatelé zajistit podnikovou rekreaci pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky a rovněž pro bývalé zaměstnance, kteří odešli od organizace z pracovního poměru poprvé do starobního nebo předčasně starobního důchodu a invalidního, včetně jejich rodinných příslušníků.

Po dohodě s odborovou organizací mohou také zaměstnavatelé zajistit provoz v letních a zimních dětských táborech.

Dále může být z řad svých zaměstnanců poskytnuta pomoc individuálním stavebníkům formou zapůjčení zařízení či mechanismů.

Zaměstnavatelé mohou také poskytnout svým zaměstnancům odměnu při životních jubileích. V případě uplatnění bude odměna uznána nejméně ve výši 1 000 Kč nebo podle podmínek dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům odprodej výrobků nebo předmětů krátkodobé spotřeby, které jsou předmětem jeho podnikání.

Dále bude zaměstnancům umožněno použití elektronické pošty pro účely činnosti odborové organizace.

3 DOPORUČENÍ A ZÁVĚRY PRO SUBJEKTY KOLEKTIVNÍHO PRACOVNÍHO PRÁVA

Při této analýze jsem použila kolektivní smlouvy vyššího stupně, které jsou přístupné Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pro lepší zhodnocení smluv mezi sebou jsem jednotlivé odlišnosti náležitě porovnávala se zákoníkem práce a souvisejícími předpisy.

V rámci studia této problematiky, hledání východisek a onoho důležitého doporučení je hlavní dívat se na věc z obou stran, a to jak z pohledu zaměstnanců, tak z pohledu zaměstnavatelů, protože každý z nich hraje v kolektivním vyjednávání svoji charakteristickou roli.

Tímto se domnívám, že jsem získala dostatek informací a poznatků z této oblasti k tomu, abych mohla vyslovit závěr, jestli by mohly mnou analyzované kolektivní smlouvy vyššího stupně být příkladem nebo vzorem pro ostatní.

Podle dostupných statistik počet uzavíraných kolektivních smluv vyššího stupně klesá, lze to tak považovat za velice znepokojující skutečnost, protože v dnešní době by mělo spíše docházet k posilování smluvní volnosti. Zaměstnanci si přeci jen někdy těžko mohou vyjednat přijatelné pracovní podmínky bez pomoci kolektivních orgánů. Tento úbytek lze dle mého názoru také přisuzovat lidským pochybám a averzi vůči organizování nebo sdružování. Lidé by si měli uvědomit, že zrovna kolektivní vyjednávání je jednou z významných forem účasti zaměstnanců na řízení podniku a je především důležité pro uspokojování obou stran kolektivního vyjednávání.

Na základě rozboru a studia jednotlivých kolektivních smluv vyššího stupně bych vycházela z toho, že jednotlivé smlouvy přinášejí mnoho pozitivního, zajišťují stabilitu pracovních podmínek a garantují vyšší nároky než stanovené právní předpisy, a to především v oblastech:

- skončení pracovního poměru,
- odstupného,
- pracovní doby,
- mzdových,
- odměn za pracovní pohotovost,
- překážek v práci,
- dovolené,
- péče o zaměstnance.

3.1 Přínosy pro zaměstnance

Uzavírání kolektivních smluv bych jednoznačně doporučila zaměstnancům a jejich subjektům, protože si díky nim mohou přijít na řadu výhod, které by jim u zaměstnavatele s neuzavřenou kolektivní smlouvou určitě nebyly poskytnuty. Mimo vyšší mzdy mohou zaručovat kolektivní smlouvy vyššího stupně například zvýšení odstupného, prodlouženou dovolenou, zkrácení pracovní doby, nebo příspěvky na připojištění, stravování či rekreaci.

Zvýšení nebo jakákoliv změna výše odstupného při skončení pracovního poměru se ve mnou analyzovaných KSVS vyskytla ve třech případech z pěti pozorovaných. Dle mého názoru je nejlepším příkladem kolektivní smlouva B, která je uzavřená mezi Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR a Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu. V této KSVS se výše odstupného neustále znásobuje podle počtu let, které zaměstnanec odpracoval v dané společnosti, a to právě i pro pracovníky pracující v této společnosti i více než 20 let.

Všechny analyzované KSVS obsahovaly nějakou změnu délky pracovní doby vůči zákoníku práce. Lze tedy říci, že zkrácení či úprava pracovní doby je jakýmsi nadstandardem, o kterém se určitě vyjednává často a důkladně.

Stejně jako úprava délky pracovní doby patří mzdové příplatky k jednomu z těch nejdůležitějších bodů kolektivní smlouvy. Mají totiž určitě pozitivní vliv na mzdový vývoj v podnicích, ve kterých jsou právě kolektivní smlouvy uzavírány. Zaměstnancům se tak může zvednout celková průměrná mzda. Především by se kolektivní smlouvy měly věnovat příplatkům za:

- práce přesčas,
- ve svátek,
- noční práce,
- práce v sobotu a v neděli,
- práce ve ztíženém pracovním prostředí.

Odměna za pracovní pohotovost již není tak častým bodem KSVS. Upravují ji mnou analyzované tři kolektivní smlouvy. Zde si dovolím tvrdit, že kolektivní smlouva C, uzavřená mezi Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR, Odborovým svazem Stavba ČR a Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, je pro zaměstnance nejvýhodnější. V této KSVS se podařilo vyjednat zvýšení

průměrného výdělku o 5 % za dobu pracovní pohotovosti, a pokud jde o den pracovního klidu, tak zaměstnanci náleží odměna ve výši 25 %.

Dalším bodem KSVS jsou osobní překážky v práci na straně zaměstnance, které definuje Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Tuto problematiku upravují tři kolektivní smlouvy vyššího stupně z pěti pozorovaných. Zde je podle mého názoru nejlépe upravena kolektivní smlouva B, uzavřená mezi Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR a Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu. Nabízí svým zaměstnancům v několika bodech delší pracovní volno s náhradou mzdy, než jsou stanovená nařízením vlády.

Výši dovolené stanovuje zákoník práce na 4 týdny v kalendářním roce. Prodloužení nároku na dovolenou je, řekla bych, takovou typickou věcí pro kolektivní vyjednávání. Analyzované KSVS zvýhodňují zaměstnance v této oblasti pouze ve třech kolektivních smlouvách. Mým názorem je, že výše dovolené se bude spíše dále upravovat v jednotlivých podnikových kolektivních smlouvách podle potřeby a možností.

Pro oblast péče o zaměstnance je typické vyjednávání o stravování a sociálním programu. Pozorované KSVS nemění nějak zásadně skutečnosti, které jsou uvedeny v zákoníku práce. Ale je v nich přímo uvedeno, že další úpravy a zvýhodnění budou dále popsána a definována v jednotlivých podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech.

3.2 Přínosy pro zaměstnavatele

I zaměstnavatelům mohou uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně přinést něco pozitivního. Zejména pak zajištění sociálního smíru a příznivého klima v jednotlivých podnicích. Také by se dalo říci, že zaměstnanci v takovémto podniku budou spokojenější a tím zároveň i více produktivnější, což bude mít logicky příznivý dopad nejen pro zaměstnavatele, ale pro celý podnik. Vedení podniku může také pružněji reagovat na vzniklé neočekávané změny.

Dovolím si i tvrdit, že díky kolektivním smlouvám se může snížit počet soudních sporů, které mohou být vyřešeny podle postupů, které jsou dohodnuty v jednotlivých kolektivních smlouvách.

ZÁVĚR

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo rozebrání kolektivního pracovního práva a soustředění se na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Téma je to poměrně široké, proto jsem se snažila vystihnout oblasti, které mi připadaly v souvislosti s touto problematikou nejvíce podstatné.

Snažila jsem se z počátku zaměřit na vývoj kolektivního pracovního práva a správně vystihnout právní úpravu tohoto práva. Největší část práce mi zabralo charakterizovat všechny subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů, protože bez existence právních subjektů nemůže vzniknout právní vztah, proto jsem to považovala za důležité a snažila jsem se to co nejlépe vystihnout.

I když kapitola věnovaná subjektům kolektivních pracovněprávních vztahů byla nejobsáhlejší, o to více je důležitá ta následující. Kolektivní smlouvy jsou v podstatě výsledkem úspěšného kolektivního vyjednávání, které má na jejich uzavírání velmi významný vliv. Odbory díky kolektivnímu vyjednávání dosahují svých cílů a kolektivní smlouvy pak zaručují, že zaměstnanci, na které se tyto smlouvy vztahují, mají zaručeno, že budou pracovat v adekvátních a výhodných pracovních podmínkách a budou za odvedenou práci náležitě ohodnoceni. Nicméně by měla být brána v potaz ekonomická situace zaměstnavatelů a hospodářství, protože přílišný růst mezd by mohl vést v určitých případech ke krachu jednotlivých společností. Proto je dle mého názoru nadměrná neústupnost odborů ve vyjednávání o mzdách někdy špatnou volbou, jelikož může vést zaměstnavatele k vážným finančním problémům, a to není určitě v zájmu ani jedné ze stran kolektivního vyjednávání.

Někdy nastane situace, kdy kolektivní vyjednávání neskončí napoprvé úspěchem. Jak tuto situaci řešit a jak se v ní zachovat popisuje další kapitola, která se věnuje kolektivním pracovním sporům a jejich řešení. Pro obě strany kolektivního vyjednávání je určitě důležité, aby společně došly k určitému závěru nebo kompromisu, který bude výhodný pro obě strany tohoto vyjednávání.

V následující kapitole už jsem přistoupila k vlastní analýze kolektivních smluv vyššího stupně. Věřím, že se mi zde podařilo nalézt hlavní body těchto smluv, které zaměstnance oproti zákoníku práce zvýhodňují, a chtěla jsem tím také upozornit na důležitou roli kolektivních smluv v podniku. Poslední kapitola je už především o doporučení shrnutí přínosů, které kolektivní smlouvy mají pro zaměstnance a zaměstnavatele.

I když jsou kolektivní smlouvy někdy nedoceňované, tak doufám, že jejich význam nebude klesat, ale naopak poroste. Jsem totiž přesvědčená, že se jedná o dokumenty, které svým významem pozitivně přispívají k vývoji celé ekonomiky i jednotlivých segmentů společností a jejich zákonné omezování by bylo krokem zpět. Naopak by státní instituce měly vyjádřit tomuto procesu realizace větší podporu a přikládat mu větší váhu.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 575 s. Právnícké učebnice (C.H. Beck). ISBN 978-807-4001-864.
- [2] GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. Edice učebnic Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 483. ISBN 978-802-1058-521.
- [3] HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008, 223 s. Edice učebnic Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 420. ISBN 978-807-2392-339.
- [4] JAKUBKA, J., HLOUŠKOVÁ P. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.
- [5] Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2011 uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Česko-moravským odborovým sdružením a Asociací Českého papírenského průmyslu. In: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3619/11_10036_KSVS.pdf. 2010.
- [6] Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená na léta 2011 – 2012 mezi Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu České republiky. In: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/11_33574_KSVS.pdf. 2010.
- [7] Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Odborovým svazem Stavba České republiky, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v České republice. In: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/11_33279_KSVS.pdf. 2011.
- [8] Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Zemědělským svazem České republiky, Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociací svobodných odborů České republiky. In: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/137-2012_KSVS.pdf. 2011.
- [9] Kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu a Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného

průmyslu Čech a Moravy. In: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/138-2012_KSVS.pdf. 2011.

- [10] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPSV od 1.1.2007* [online]. 22.1.2013 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3619>
- [11] SCHELLE, Karel, Roman LAMKA a Jaromír TAUCHEN. *Demokratizace českého právního řádu (1989-2009)*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, 130 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-807-4180-361.
- [12] TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-854-3166-1.
- [13] VOJÁČEK, Ladislav, Karel SCHELLE a Vilém KNOLL. *České právní dějiny*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 684 s. ISBN 978-807-3801-274.
- [14] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [15] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [16] 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
- [17] Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
- [18] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- [19] Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání