Kolektivní pracovní právo

Kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, reprezentovanými odborovou organizací.

Předmětem jsou vztahy směřující k tvorbě příznivých podmínek pro realizaci pracovního procesu všech zaměstnanců.

Odborové organizace
vznikají jako zvláštní právnické osoby na základě zák. 83/1990 Sb. o sdružování občanů. Odborová organizace vznikne dnem, kdy je zapsána do seznamu odborových organizací, který vede Ministerstvo vnitra ČR. Podmínkou je, že ji založí nejméně 3 zaměstnanci a že alespoň jeden z nich má 18 let. Odbory jako zájmové organizace vznikají svobodně z rozhodnutí zaměstnanců a zaměstnavatelé nemají právní možnost jejich vznik ovlivnit. Odborům je přiznána řada oprávnění, jejichž uplatňováním mohou podstatně ovlivnit pracovní podmínky zaměstnanců. Odborová organizace reprezentuje všechny zaměstnance, tzn. že jedná i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Působnost odborových organizací (§ 286)

§ 287 – právo na informace a projednávání
§ 288 – přístup k nadnárodním informacím
§ 225 – právo spolurozhodování (čerpání FKSP)
§ 108 – právo účasti na řešení otázek BOZP
§ 15 – právo kolektivního vyjednávání
§ 22 – právo uzavřít kolektivní smlouvu

§ 281 a násl. – **Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP**

Tam, kde nepůsobí odborová organizace, mohou si zaměstnanci zvolit radu zaměstnanců, případně zástupce pro oblast BOZP.
Na rozdíl od odborové organizace nemají právní subjektivitu a nemohou tudíž kolektivně vyjednávat. Navíc vznikem odborové organizace u zaměstnavatele zanikají.
Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvíce 15 členů. Volby vyhlašuje zaměstnavatel, volební období těchto institucí jsou 3 roky. Zákoník práce podrobně upravuje proceduru voleb a jejich technickou stránku.

§ 294 – Evropská rada zaměstnanců může být ustanovena u zaměstnavatele s působností na území členských států EU. Jedná se o zaměstnavatele, který má alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.

Hierarchie odborových orgánů

1. podnikové odborové organizace na úrovni podniku
2. odborové svazy (odvětvové nebo profesní) mají celorepublikovou působnost a v podnikatelské sféře sjednávají s organizacemi zaměstnavatelů odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně
3. odborové konfederace sdružují profesní odborové svazy. Největší z nich je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Má pravomoc jednat

s představiteli státu, uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou, zastupovat členy v tripartitě a v mezinárodních organizacích. Je zaměřena především na sociální politiku.

Tripartita působí na zachování sociálního smíru. Je formou komunikace mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem.
V současnosti působí v ČR působí jako tripartitní orgán Rada hospodářské a sociální dohody, která je platformou pro sociální dialog mezi uvedenými subjekty.

Zákon 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání
je obecným pracovněprávním předpisem, který upravuje určitá procesní pravidla kolektivního vyjednávání.

Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. (§ 23 a násl.)

Kolektivní smlouvy jsou:
a) podnikové, uzavřené mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem
b) vyššího stupně (platné pro větší počet zaměstnavatelů), uzavřené mezi příslušným vyšším odborovým svazem a svazem podnikatelů

Kolektivní smlouva je platná, když je uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami. Závazná je i pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Uzavírá se na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s možností výpovědi. Lze v ní dohodnout možnost změny. Uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně na MPSV ČR se oznamuje ve Sbírce zákonů ČR (a zpřístupní se na internetových stránkách mpsv.cz)

Postup při uzavírání KS
Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran. Druhá strana je povinna na tento návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu (nejpozději do 7 pracovních dní) a vyjádřit se k těm částem návrhu, které nebyly přijaty. Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si požadovanou součinnost. S obsahem uzavřené kolektivní smlouvy je odborový orgán povinen seznámit zaměstnance do 15ti dnů ode dne jejího uzavření.

Kolektivní spory vznikají
- o uzavření kolektivní smlouvy
- o plnění závazků smluvních stran kolektivní smlouvy – ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům

Fáze řešení sporu
1. Řízení před zprostředkovatelem je obligatorní

Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí jej na návrh kterékoli strany MPSV ČR ze seznamu zde vedeného.
Úkolem zprostředkovatele je písemně navrhnout smluvním stranám řešení sporu (ne spor vyřešit), a to do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem.

Řízení je:
- úspěšné, jestliže strany přijmou navržené řešení
- neúspěšné, jestliže

- spor není vyřešen do 20ti dnů ode dne zahájení řízení
- strany nepřijmou řešení navrhované zprostředkovatelem

2. Řízení před rozhodcem (při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem)

Rozhodce zapsaný v seznamu MPSV nesmí dříve působit v témže sporu jako zprostředkovatel.
Zahájení řízení se uskuteční na základě:
- písemné společné žádosti obou stran o rozhodnutí sporu
- rozhodnutí MPSV o určení rozhodce, nedohodnou-li se strany na jeho osobě

Rozhodce vydá v mezích návrhů smluvních stran rozhodnutí do 15 dnů ode dne zahájení řízení.

Důsledky rozhodnutí:
- řízení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy – tato je uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce, není již možný opravný prostředek
- řízení o plnění z kolektivní smlouvy – proti rozhodnutí rozhodce je možno podat do 15ti dnů ode dne doručení návrh na jeho zrušení nebo změnu krajskému soudu

Krajní prostředky řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy jsou:

Stávka, což je částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci
Zahájení stávky vyhlašuje odborový orgán, jestliže s ní souhlasí alespoň 2/3 všech zaměstnanců. Ten musí předem písemně oznámit zaměstnavateli:
- kdy bude stávka zahájena
- důvody a cíle stávky
- seznám oprávněných zástupců odborů
- počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní
- seznam pracovišť, která nebudou v provozu

Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce. V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda, náhrada mzdy ani nemocenské dávky. V průběhu stávky nesmí zaměstnavatel přijmout náhradu za účastníky stávky. Zákon stanoví, z jakých procesních důvodů a pro které kategorie zaměstnanců je stávka nezákonná.

Příslušný krajský soud na návrh zaměstnavatele rozhodne, zda je stávka:
- zákonná – omluvená nepřítomnost v práci
- nezákonná – neomluvená nepřítomnost v práci (po rozhodnutí soudu)
  Odborová organizace, která stávku vyhlásila, odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu stávkou vznikla.

Výluka je částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem
Zaměstnavatel musí alespoň 3 dny předem oznámit odborovému orgánu a zaměstnancům zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam účastníků.

Příslušný krajský soud rozhodne, zda je výluka:
- zákonná – zaměstnanci přísluší náhrada mzdy pouze ve výši ½ průměrného výdělku
- nezákonná – zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši celého průměrného výdělku