

# KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

## 1. PRAVOMOCI ODBOROVÝCH ORGÁNŮ

Občané mají právo zakládat odborové organizace a sdružovat se v nich.

### **Právní úprava:**

- z.č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87/1948 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98/1949 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat
- zákoník práce
- zákon o kolektivním vyjednávání

**Odborové organizace** jsou právníckými osobami. Pro jejich vznik platí tzv. evidenční princip. Odborová organizace se stane právníckou osobou dnem následujícím poté, kdy byl Ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci. Evidenční zásada platí i pro svaz odborových organizací. Odborové organizace **působí jako**

- odborové svazy,
- samostatné odborové organizace (součást odborových svazů nebo bez vyšší odborové struktury),
- federace a konfederace (např. Českomoravská komora odborových svazů).

Každý zaměstnanec má právo se odborově sdružovat. Zákon o sdružování občanů zakazuje vytváření odborových organizací a sdružování se v nich vojákům v činné službě.

**Hlavním úkolem odborů** je ochrana práv zaměstnanců a obhajoba jejich oprávněných zájmů.

### **Pravomoci odborových orgánů:**

- a) součinnost
- b) spolurozhodování
- c) rozhodování
- d) kontrola

### **1.1. Součinnost**

Součinnost odborové organizace s vedením zaměstnavatelské organizace je **forma spolupráce** při které se projednávají určité problémy a otázky, vyměňují se informace a názory, konzultují se, ale **konečné rozhodnutí je na zaměstnavateli**. Např. povinnost předchozího projednání s příslušným odborovým orgánem při převedení zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí

### **1.2. Spolurozhodování**

Je nejsilnější pravomocí odborových orgánů. Při spolurozhodování může **zaměstnavatel provést určité opatření jen po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu**, jinak je toto opatření právně neúčinné. Zaměstnavatel je povinen předložit určité opatření před jeho uskutečněním k projednání odborovému orgánu, který se musí jednoznačně vyjádřit, zda s navrhovaným opatřením souhlasí nebo nesouhlasí. V právních předpisech se uvádí formulace: „dává předchozí souhlas“, „v dohodě s odborovým orgánem“.

### **1.3. Rozhodování**

Je ze všech pravomocí nejužší. Představuje pouze některá opatření, o kterých **rozhoduje výlučně odborový orgán sám** (např. o stávce, zastavení práce v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců).

### **1.4. Kontrola 322 ZP**

Podle svých stanov i zákonných předpisů je odborový orgán povinen nebo oprávněn **kontrolovat určitou činnost zaměstnavatelské organizace**. Nejrozšířenějším právem je právo kontroly dodržování kolektivní smlouvy a pracovněprávních předpisů. Patří sem i vyřizování stížností zaměstnanců - svých členů.

### **Kontrolní otázky:**

1. Jaké jsou pravomoci odborových orgánů a jaký je jejich obsah?

## **2. FORMY SPOLUPRÁCE ODBOROVÝCH ORGÁNU SE ZAMĚSTNAVATELEM**

### **2.1. Převádění zaměstnance na jinou práci**

Při převádění zaměstnance na jinou práci než odpovídá jeho pracovní smlouvě je nutné si předem vyžádat vyjádření odborového orgánu, pokud zaměstnanec s takovýmto převedením nesouhlasí (§ 46 ZP).

### **2.2. Rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci ze strany zaměstnavatele (§ 61, 62 ZP)**

- **Výpověď a okamžité zrušení** je třeba předem projednat s příslušným odborovým orgánem, a
- pokud se jedná o **odborového funkcionáře**, je nutné mít od odborového orgánu **předem souhlas**. Zvýšená ochrana odborových funkcionářů platí ještě 1 rok po skončení jejich funkce.
- Za předchozí souhlas se považuje také, jestliže odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl od něj zaměstnavatelem požádán.
- Zaměstnavatel může použít souhlasu odborového orgánu jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.
- S ostatními případy rozvázání prac. poměru (dohodou, uplynutím sjednané doby, výpovědi ze strany zaměstnance a ve zkušební době) je personální útvar povinen informovat příslušný odborový orgán ve lhůtách, které s ním dohodne (např. v kolektivní smlouvě).
- V případě **hromadného propouštění** nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně informovat odborovou organizaci o:
  - důvodech
  - počtu, profesním složení
  - době, v níž se má uskutečnit
  - odstupném, příp. dalších právech propouštěných

### **2.3. Vydávání pracovního řádu**

Odborový orgán má pod sankcí neplatnosti právo **spolurozhodovat** při vydávání pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZP).

### **2.4. Pracovní doba**

V této oblasti mají odborové orgány většinou právo **součinnosti**. Zejména se jedná o rozvržení týdenní prac. doby, zavedení nerovnoměrného rozvržení prac. doby, stanovení začátku a konce prac. doby a rozvrhu prac. změn, stanovení přiměřeně dlouhých přestávek

na jídlo a začátku a konce přestávek na jídlo a oddech, nařízení práce ve dnech prac. klidu, stanovení rozsahu přesčasové práce.

**Spolurozhodování** se uskutečňuje při dalším *zkracování prac. doby bez snížení mzdy*, pokud k této dohodě dojde v kolektivní smlouvě

Výše uvedená součinnost odborových orgánů při opatření týkajících se hromadné úpravy prac. doby, nařízení práce ve dnech prac. klidu a práce přesčas se neuskutečňuje, pokud jsou tato opatření upravena v dohodě s odborovým orgánem v kolektivní smlouvě .

K individuální úpravě prac. doby jednotlivým zaměstnancům nepotřebuje zaměstnavatel souhlas ani projednání s odborovým orgánem.

## **2.5. Plán dovolených ( § 217 ZP)**

Odborový orgán **spolurozhoduje** o plánu dovolených i určení hromadné.

## **2.6. Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Odborové orgány mají v této oblasti významné pravomoci.

Mají právo (§ 322 ZP):

- zúčastnit se všech jednání o těchto otázkách
- kontrolovat plnění všech povinností zaměstnavatele na tomto úseku

Zaměstnavatel je povinen nejméně jedenkrát ročně organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech svých pracovištích, a to v dohodě s příslušným odborovým orgánem a za jeho účasti. Je povinen zjištěné nedostatky co nejrychleji odstraňovat

I **další úkoly v oblasti péče o zaměstnance** plní zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými orgány:

- oblast hospodaření s byty (zejm. podnikové a služební)
- závodní stravování a ubytování
- péče o zdraví
- spolurozhodování při zřízení a používání FKSP nebo sociálních fondů
- úsek zvyšování kvalifikace pracovníků (vyjadřují se k možnostem poskytovat studijním při zaměstnání vyšší nebo další úlevy a hospodářské zabezpečení)
- oblast odměňování

### **Kontrolní otázky:**

1. Jaké jsou formy spolupráce odborových orgánů se zaměstnavatelem?
2. V čem spolupráce v jednotlivých formách spočívá?

## **3. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA (KS)**

zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání (ZoKV)

Smlouva mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Kompromis mezi požadavky odborářů a možnostmi zaměstnavatel. Nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

**Úlohou je:**

- prosazovat oprávněné zájmy a potřeby zaměstnanců
- přispívat ke zlepšování pracovních, zdravotních, sociálních a kulturních podmínek zaměstnanců
- včetně podmínek pro využívání volného času
- přispívat k bližší úpravě vztahů mezi vedením zaměstnavatelské organizace a odborovými orgány

Uzavírá se i za zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace.

Problematiku kolektivních smluv upravuje Zákoník práce a z.č. 2/91 Sb., o kolektivním vyjednávání.

ZP stanoví, ve kterých případech lze v KS zvyšovat nebo rozšiřovat pracovněprávní nároky zaměstnanců.

Nároky, které vznikly z kolektivních smluv jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

#### **Od 1. 7. 2005 významná novela ZoKV:**

- Povinnost zaměstnavatele **řídít se tzv. vyšší kolektivní smlouvou** (uzavírá se pro celý obor), **aniž by u něj působila odborová organizace**

Právo uzavřít KS za zaměstnance má pouze odborová organizace.

#### **Účastníky KS jsou:**

- Zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů nebo
- Jedna organizace zaměstnavatelů nebo více organizací zaměstnavatelů a
- Jedna nebo více odborových organizací

Z toho vyplývá nová možnost, aby jednu KS uzavřelo i více zaměstnavatelů, a to s jednou nebo i více odborovými organizacemi (OO)

#### **Druhy kolektivních smluv**

- a) **podniková** - mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele
- b) **vyššího stupně** - mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Od 1.7.2005 platí novela ZoKV,

#### **rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně:**

MPSV může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela. Aby se zabránilo neodůvodněné konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů. Kteří se kolektivnímu vyjednávání brání.

Kolektivní smlouva je **závazná** pro její účastníky a dále **také pro:**

- a) **Zaměstnavatele**, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela KS vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti KS z organizace zaměstnavatelů vystoupili
- b) **Zaměstnance**, za které uzavřela KS odborová organizace nebo odborové organizace
- c) **Odborové organizace**, za které uzavřela KS vyššího stupně odborová organizace

#### **Může být uzavřena na:**

- a) dobu určitou nebo
- b) dobu neurčitou s výpovědní dobou 6 měsíců (běží od 1. dne následujícího měsíce po doručení výpovědi). Vypovědět lze nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti

Musí být uzavřena **písemně** a **podepsána** účastníky **na téže listině**, jinak je neplatná.

Povinnost seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

#### **Účinnost KS:**

Začíná prvním dnem období, na který byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v KS sjednána odchylně

#### **Postup při uzavírání kolektivních smluv**

- kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně
- smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba a v odpovědi se vyjádřit k těm částem návrhu, které nepřijala

- smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy
- smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy
- smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah, při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy

### **Kolektivní spory:**

- a) spory o uzavření kolektivní smlouvy
- b) spory o plnění závazků KS

#### **řeší se:**

- a) pomocí zprostředkovatele
- b) pomocí rozhodce
- c) stávkou
- d) výlukou

### **ad a) Řízení před zprostředkovatelem § 11-12 ZoKV**

Smluvní strany si po dohodě mohou zvolit ve sporu **zprostředkovatele**, kterým je

- fyzická osoba způsobilá k právním úkonům nebo
- právnická osoba
- má důvěru obou stran a
- schopnosti k tomu, aby spor vyřešila a
- souhlasí s výkonem této funkce

**Nedohodnou-li se** smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV. Návrh může být podán nejdříve po uplynutí **60 dnů** po předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy. Zprostředkovatel stanovený MPSV musí být zapsán v seznamu zprostředkovatelů vedeném MPSV. Doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele je řízení zahájeno.

#### **Průběh řízení:**

- Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám **návrh na řešení** sporu do **15 dnů** ode dne, kdy se seznámil s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany jinak.
- Řízení před zprostředkovatelem se považuje za **neúspěšné**, jestliže spor není vyřešen do **20 dnů** ode dne, kdy se zprostředkovatel seznámil s předmětem sporu, pokud se smluvní strany nedohodnou na jiné době.
- V případě neúspěšnosti, je možné požádat MPSV o **určení zprostředkovatele nového**
- **Náklady řízení** hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Součástí nákladů je zejména odměna zprostředkovatele.

### **ad b) Řízení před rozhodcem § 13-14 ZoKV**

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat **rozhodce** o rozhodnutí ve sporu.

Rozhodcem může být:

- fyzická osoba způsobilá k právním úkonům
- zapsána v seznamu rozhodců vedeného v MPSV.
- Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v téže kolektivním sporu.
- Nedohodnou-li se smluvní strany na rozhodci a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat (nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy), určí rozhodce na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV.

Přijetím žádosti rozhodcem nebo doručením rozhodnutí rozhodci je řízení před rozhodcem zahájeno.

### **Průběh řízení:**

- Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do **15 dnů** ode dne, kdy se seznámil s předmětem sporu.
- Spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran
- Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření KS je tato smlouva uzavřena
- Jen proti rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění kolektivní smlouvy lze podat do **15 dnů** od doručení rozhodnutí opravný prostředek ke krajskému soudu, nikoliv ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Soud **zruší** nebo **změní** na návrh smluvní strany usnesením (není proti němu přípustné odvolání ani obnova řízení) rozhodnutí rozhodce. V případě zrušení rozhoduje znovu též rozhodce, ale je vázán právním názorem soudu.

### **ad c) Stávka** §16-26 ZoKV

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani pořízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají při řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena **stávka**.

ZoKV rozlišuje:

- **stávka** – částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci
- **solidární stávka** – stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné KS

### **Účastník stávky**

- po celou dobu jejího trvání - zaměstnanec, který s ní souhlasil
- účastník ode dne připojení se ke stávce - zaměstnanec, který se ke stávce připojil

### **Stávku ve sporu o uzavření podnikové KS:**

- vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje **odborová organizace** *jestliže*
- se stávkou souhlasí alespoň **2/3** zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na **hlasování** o stávce jichž se má KS týkat *za předpokladu, že se*
- hlasování zúčastnila alespoň **1/2 všech** zaměstnanců zaměstnavatele

### **Stávku o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně**

- vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje **odborová organizace** *jestliže*
- se stávkou souhlasí alespoň **2/3** zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na **hlasování** o stávce jichž se má KS vyššího stupně týkat *za předpokladu, že se*
- hlasování zúčastnila alespoň **1/2 všech** zaměstnanců zaměstnavatele

Při vyhlášení solidární stávky se postupuje obdobně

### **Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 3 pracovní dny předem:**

- Kdy bude stávka zahájena
- Důvody a cíle stávky
- Počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní (již není povinnost jmenný seznam)
- Seznam pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu

Někteří zaměstnanci se pro účely zjištění celkového počtu zaměstnanců **nezahrnují, ani se nezúčastní hlasování o stávce:**

- zaměstnanci zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů
- zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren, ropovodů, plynovodů
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu

- příslušníci sboru požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany, členové záchranných sborů
- zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi

### **Pravidla stávky**

- Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky ani nesmí být donucován k účasti na stávce.
- Odborová organizace musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele
- Nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na pracoviště zaměstnavatele a odchodu z něho, nebo jim vyhrožovat jakoukoliv újmou
- O přerušení práce s nimi může pouze jednat
- Je povinna poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením, zneužitím, při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví..
- Zaměstnanci, kteří vykonávají práce při zabezpečování výše uvedených činností se řídí pokyny zaměstnavatele
- V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrada mzdy.
- Účast na stávce v době před právní moci rozhodnutí o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání
- Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce.
- Pokud nemůže v důsledku stávky konat práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku
- Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb se nepřihlíží ke ztrátě nebo poklesu příjmů z důvodů účasti na stávce.
- V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany (ani za řidiče, piloty, strojvůdce!!!).
- Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodla odborová organizace, která stávku vyhlásila, nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení musí bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

### **Nezákonná stávka (podle ZoKV)**

- Nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (neplatí pro solidární stávku)
- Byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření KS
- Nebyla vyhlášena nebo zahájena za podmínek stanovených v § 17 ZoKV
- Vyhlášena nebo zahájena z jiných důvodů než jsou uvedeny v § 16 ZoKV
- Solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky
- V případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření
- Zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů
- Zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, ropovodů, 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...
- Zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla vyhlášena mimořádná opatření

### **Řízení o nezákonnosti stávky**

- Zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů nebo prokurátor mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž návrh směřuje.
- Návrh nemá odkladný účinek
- Krajský soud postupuje při rozhodování podle ustanovení OSŘ, upravujících řízení v prvním stupni.
- Účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.

### **Odpovědnost za škodu**

- Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, odpovídá účastník stávky zaměstnavateli, nebo zaměstnavatel účastníku stávky podle OZ.
- Jde-li ale o škodu, k níž došlo při zabezpečování činností podle § 19 odst. 1 ZoKV odpovídají podle ZP.
- Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníku stávky neodpovídají.
- Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, odpovídá podle OZ zaměstnavateli za škodu, k níž došlo z důvodu neposkytnutí nezbytné součinnosti podle § 19 odst. 1 ZoKV.
- Pokud soud rozhodl o nezákonnosti stávky, odborová organizace, která stávku vyhlásila odpovídá podle OZ zaměstnavateli za škodu, která mu stávkou vznikla

### **ad d) Výluka § 27-31 ZoKV**

Jedná se o **částečné** nebo **úplné zastavení** práce **zaměstnavatelem**. Nástroj zaměstnavatelů proti odborům při uzavírání KS. Krajní prostředek řešení sporu, kdy nedojde k uzavření KS ani před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce.

#### **Pravidla výluky**

- Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň 3 pracovní dny předem.
- Ve stejné lhůtě je povinen zaměstnavatel oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je výluka uplatněna.
- Pokud nemohl zaměstnanec konat práci, protože proti němu byla uplatněna výluka a nejde-li o nezákonnou výluku, jde o překážku na straně zaměstnavatele a přísluší mu náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku
- Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance, vůči němuž byla uplatněna výluka, se posuzují tak, jako by k výluce nedošlo.
- Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb se přihlíží k poklesu příjmů z důvodu výluky
- Výluka je ukončena, jestliže o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky musí bez zbytečného odkladu písemně oznámit odborové organizaci.
- Ukončení výluky oznámí též zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

#### **Nezákonná výluka:**

- Nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (neplatí pro solidární stávku)
- Byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření KS
- Nebyla vyhlášena nebo zahájena z důvodů a za podmínek stanovených v § 27 ZoKV
- V případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření
- Vztahující se na zaměstnance zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů



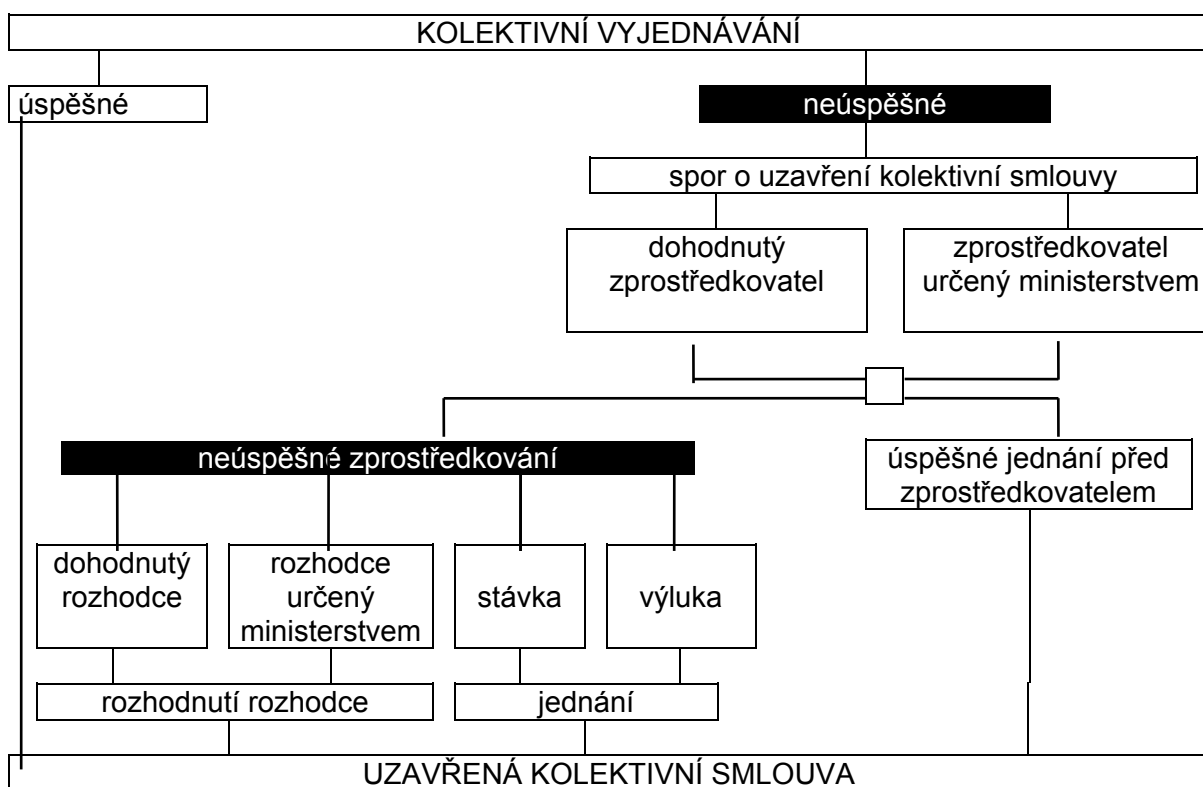
- Vztahující se na zaměstnance při obsluze zařízení jaderných elektráren, ropovodů, plynovodů
- Vztahující se na soudce, prokurátory, příslušníky ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnance při řízení a zabezpečování letového provozu
- Vztahující se na příslušníky sborů požární ochrany, zaměstnance závodních jednotek požární ochrany a členy záchranných sborů...
- Vztahující se na zaměstnance, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla vyhlášena mimořádná opatření

### Řízení o nezákonnosti výluky

- Odborová organizace, nebo prokurátor mohou podat návrh na určení nezákonnosti výluky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo příslušný zaměstnavatel, proti němuž návrh směřuje.
- Návrh nemá odkladný účinek
- Krajský soud postupuje při rozhodování podle ustanovení OSŘ, upravujících řízení v prvním stupni.

### Náhrada škody

- Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu výluky, odpovídá zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka podle OZ.
- Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce výlukou zaměstnance, vůči němuž byla uplatněna výluka zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, **neodpovídají**



### Charakter závazků v kolektivní smlouvě

V kolektivní smlouvě rozeznáváme 2 hlavní druhy závazků:

**a) závazky normativní povahy** - ustanovení, která jsou obecná a regulují závazně celou skupinu právních vztahů (stejného druhu a neurčeného počtu), jde zejména o obecná ustanovení kolektivních smluv, týkající se mzdových podmínek (např. konkrétní výše mzdového zvýhodnění pracovníků za práci o sobotách a nedělích); tyto závazky jsou pramenem práva právě tak jako zákon a prováděcí předpisy.

Z těchto závazků vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, které se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

**b) závazky smluvně právního charakteru** - mají povahu právních skutečností, dohody mezi oběma smluvními stranami ohledně určitého předem dohodnutého úkolu (vybudování sociálního zařízení na určitém pracovišti...).

Z těchto závazků vyplývají zpravidla nároky pracovním kolektivům, její splnění vymáhá smluvní strana kolektivní smlouvy (odborový orgán). Spory z těchto smluvně právních závazků, z nichž nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům, se řeší jako **kolektivní spory** podle §10 zákona o kolektivním vyjednávání prostřednictvím zprostředkovatele a rozhodce.

Závazky v kolektivní smlouvě nesmí být v rozporu s právními předpisy.

Zákoník práce rozlišuje zaměstnavatelské *organizace, které provozují podnikatelskou činnost* a které jsou *nepodnikatelské*, tj. především rozpočtové organizace. ZP stanovené možnosti rozšíření nároků pracovníků se vztahují plně jen na podnikatelské organizace. Nepodnikatelské tak mohou učinit jen v případě, kdy ZP výslovně uvádí, že se tato možnost vztahuje i na ně.

## Obsah kolektivních smluv

Obsah a členění kolektivní smlouvy není stanoven žádnými předpisy, ale podniková i podnikatelská praxe se ustálila na několika částech:

### **a) hmotná zainteresovanost**

- mzda - velký prostor pro kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, v nichž může být dohodnuta výše mzdy. Obsahuje jen nejnižší části dalších forem mezd. Výhodnější úpravu může obsahovat kolektivní smlouva i pro odměňování v případě převedení na jinou práci.
- minimální mzda - pro všechny zaměstnance se zaručuje minimální mzda, bližší podmínky pro její poskytování se stanoví v kolektivní smlouvě.

Minimální mzda a mzdová zvýhodnění nemohou být ale dohodnuty nižšími částkami, než jsou stanovena v nařízení vlády.

### **b) pracovněprávní vztahy**

U zaměstnavatelů **podnikatelského charakteru** zákoník práce umožňuje zakládat v kolektivní smlouvě další a vyšší nároky než u ostatních zaměstnavatelů.

V kolektivní smlouvě může být upraveno:

- zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy
- prodloužení dovolené o další týdny
- stanovení výhodnějších podmínek pro poskytování pracovního volna při překážkách v práci z důvodu obecného zájmu a důležitých osobních překážkách v práci, než stanoví předpis
- stanovení bližších podmínek výkonu práce přesčas
- určení podmínek a rozsahu poskytování náhrady mzdy při prostoji a při přerušení práce

Kolektivní smlouvy podnikatelských a nepodnikatelských organizací mohou v této části dále obsahovat:

Zásady postupu při případném uvolňování zaměstnanců z důvodu reorganizace při převádění na jinou práci nebo přeložení, podmínky pro uplatnění pružné pracovní doby a

práce přesčas, zejména poskytování náhradního volna u vedoucí zaměstnanců, rozšíření okruhu překážek v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno.

Mohou být sjednány i takové závazky, které nejsou právními předpisy výslovně zakázány. (Princip „Co není zakázáno, je dovoleno“)

### **c) péče o zaměstnance**

Závazky v této části kolektivní smlouvy se bezprostředně dotýkají zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek, zdraví lidí, jejich bytoví a sociálních potřeb.

### **d) výchovná a vzdělávací činnost**

Tato část kolektivní smlouvy by měla obsahovat:

- Zaměstnavatel v zájmu dalšího prohlubování znalostí a odborných vědomostí a tím i zvyšování kvalifikace zaměstnanců a v rámci její případné rekvalifikace bude zabezpečovat např. účast zaměstnanců v jazykových kurzech (eventuálně s fin. příspěvkem), studium při zaměstnání a kurzech.
- Na pracovištích, kde počítají s určitými organizačními změnami, které by mohly mít vliv na pracovní jistoty zaměstnanců, by se v této části kolektivní smlouvy měly objevit závazky organizace k zajištění nové kvalifikace těchto zaměstnanců - rekvalifikace (podmínky rekvalifikace, systém kurzů, hmotné zabezpečení po dobu rekvalifikace...).

### **e) tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb**

- Zde se v této části stanoví základní příděl do FKSP procentem z ročního objemu mzdových prostředků.
- Měly by se zde uvádět další možnosti sociálních nároků pro zaměstnance, které vyplývají z vyhlášky o FKSP.
- Osoby, které se podílejí na všech výhodách vyplývajících z FKSP, jsou všichni pracovníci organizace. Jde o osoby, které jsou v organizaci v pracovním poměru, důchodce (bývalé zaměstnance organizace), žáky středních odborných učilišť. Ti všichni mohou využívat FKSP, jehož určení je konkretizováno v kolektivní smlouvě. Tento dokument obsahuje konkrétnější a podrobnější podmínky a pravidla pro poskytování příspěvků, půjček nebo podpor. Jde o konkretizace zejména příspěvků na rekreaci, zdravotní péči (rehabilitace, masáže), tělovýchovné akce (cvičení) apod.
- Jestliže odborová organizace chce při poskytování příspěvků zvýhodnit své členy, musí být tato skutečnost v kolektivní smlouvě přesně vyjádřena. Musí se uvést, že se jedná o příspěvek z odborových prostředků.

### **f) vztahy vzájemné spolupráce a závěrečná ustanovení**

V této části si může zaměstnavatel i odborová organizace vytvořit podmínky pro vzájemnou spolupráci v pracovněprávních vztazích a stanovit podrobnosti pro kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů.

### **Kolektivní smlouva – přílohy**

Nedílnou součástí kolektivní smlouvy jsou ještě přílohy, jako např.:

Zásady pro přiznávání odměn, rozpočet FKSP, zásady pro příspěvky na rekreaci apod.

### **Spory o plnění kolektivní smlouvy**

a) Neplnění závazků v kolektivní smlouvě, z nichž **vznikají nároky jednotlivcům (normativní závazky)**, je nutno - pokud k plnění nevede vyjednávání - **žalovat u soudu**, stejně jako všechny ostatní nároky, vyplývající z pracovního poměru.

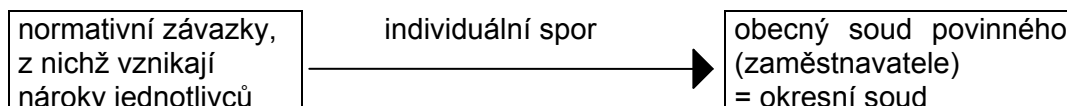
b) Spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých **nevznikají nároky jednotlivým pracovníkům (smluvně právní závazky)**, patří mezi kolektivní spory, jejichž řešení upravuje §10 a násl. ZoKV.

- Za spor se považuje situace, kdy vzájemná neshoda obou stran není již řešitelná běžným vyjednáváním. Smluvní strany si po dohodě mohou zvolit **zprostředkovatele**, nebo ho na její návrh určí MPSV.
- Jestliže spor nebyl vyřešen do 20 dnů (pokud se smluvní strany nedohodnou na jiné lhůtě), je řízení neúspěšné a smluvní strany se mohou po dohodě obrátit na **rozhodce** o rozhodnutí ve sporu, případně navrhnout (může i jen jedna smluvní strana) MPSV, aby tohoto rozhodce smlouvy určilo.

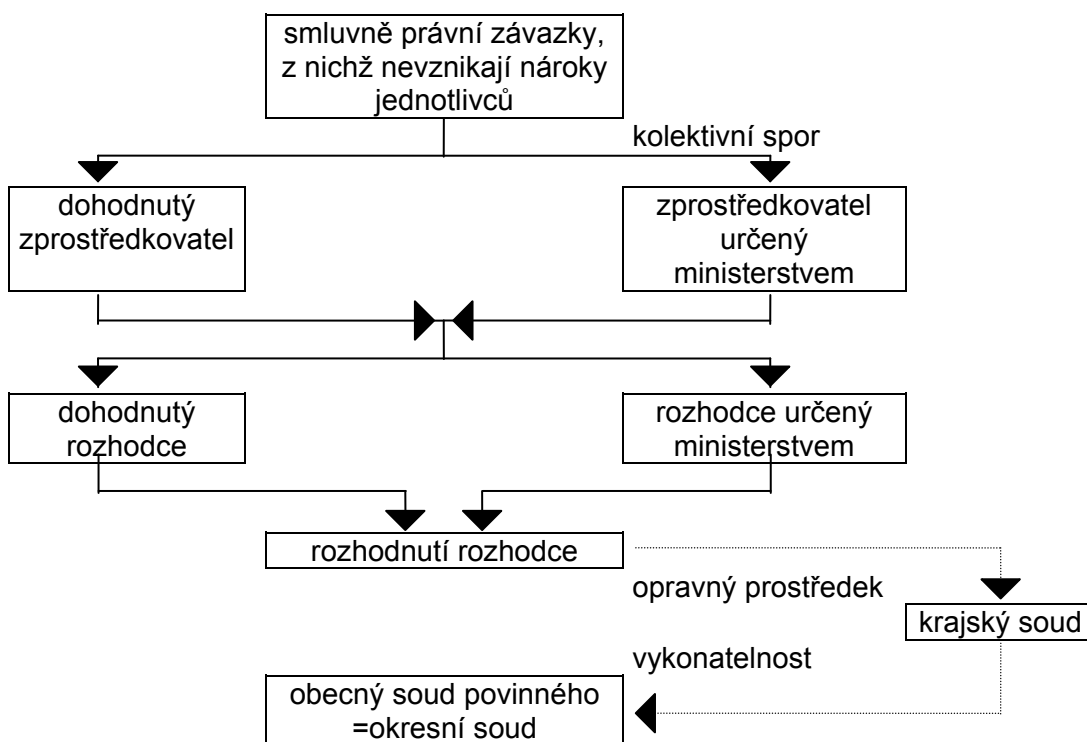
Podrobněji viz řízení o uzavření KS

## Spory o plnění kolektivní smlouvy

a) individuální spor



b) kolektivní spor



### Kontrolní otázky:

1. Co je to kolektivní smlouva?
2. Které právní předpisy problematiku kolektivních smluv upravují?
3. Jaký je postup při uzavírání kolektivních smluv?
4. Jak se řeší spory při uzavírání kolektivních smluv?
5. Jaké jsou druhy kolektivních smluv?
6. Charakter závazků v kolektivní smlouvě?
7. Jaký je obsah kolektivních smluv?
8. Jak se řeší spory o plnění kolektivních smluv?

## 4. KOLEKTIVNÍ SMLOUVA A VNITŘNÍ PŘEDPIS

- V organizacích, kde není ustavena odborová organizace je možné pracovní právní nároky, které se upravují kolektivní smlouvou (např. prodloužení dovolené, rozšíření překážek v práci) stanovit i ve vnitřním pracovní právním předpisu.
- Pokud jsou pracovní právní nároky upraveny kolektivní smlouvou i vnitřním předpisem, vydaným před vznikem odborové organizace, platí úprava obsažená v kolektivní smlouvě.
- Vnitřní předpis musí být vydán písemně, jinak je neplatný. Rovněž je neplatný, pokud je v rozporu s právními předpisy (stejně jako kolektivní smlouva) nebo pokud byl vydán zaměstnavatelem, u něhož působí odborová organizace.
- **Platí jednoznačně přednost kolektivní smlouvy před vnitřním pracovní právním předpisem.**

### Kontrolní otázky:

1. Jaký je vztah mezi kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem?

## 5. TRIPARTITA

### Rada hospodářské a sociální dohody ČR

#### Funkce a cíle

- vznikla **v roce 1990** jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že jde o třístrannou dohodu, používá se též název „**tripartita**“.
- působí, dle schváleného **statutu**
- společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán
  - a) vlády,
  - b) odborů a
  - c) zaměstnavatelů
- Sídlo na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR
- **Cíl:** dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.
- Vývojem od roku 1999 tripartita hraje stále významnější roli a v současnosti patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR. Patří mezi uznávané instituce sociálního dialogu i v mezinárodním měřítku.
- **Vzájemná jednání a konzultace sociálních partnerů** jsou jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu. Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů EU. Sociální partneři se stávají hlavními garanty aplikace principů EU, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovných příležitostí, práva na konzultace atd.
- **Na mezinárodní úrovni spolupracuje** Sekretariát RHSD ČR se svými zahraničními partnery, zejména s jednotlivými členskými zeměmi EU, dále, v globální rovině, s EHSV (Evropským hospodářským a sociálním výborem), Evropskou komisí, AICESIS (Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí) a své zastoupení má i v CESlinku (kontaktní, konzultační a informační pracoviště EK a EHSV).

#### Současnost

- Cílem je, vzájemně respektovanou formou dialogu, udržet i do budoucna sociální smír, jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.
- **Orgány :**
  - a) **Plenární schůze** - nejvyšší orgán tripartity - tvoří ji předseda vlády ČR a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů.

- b) **Předsednictvo**
- c) **pracovní týmy**
- d) **pracovní skupiny**

- jednání orgánů se řídí Statutem a Jednacím řádem. Významnou prioritou je zvýšení účinnosti sociálního dialogu v politickém systému, zkvalitnění reprezentativnosti sociálního dialogu při včleňování dalších vlivných skupin zaměstnanců a zaměstnavatelů do sociálního dialogu na nejvyšší úrovni a tím soustavně zabezpečovat soulad pravidel jednání orgánů této tripartity s praxí. S ohledem na obsahové zaměření RHSD ČR výrazně stoupá význam pracovních týmů a skupin jako jejich expertních orgánů.

### **Sociální partneři vlády**

#### **za odbory:**

- a) Českomoravská konfederace odborových svazů a
- b) Asociace samostatných odborů,

#### **za zaměstnavatele**

- a) Svaz průmyslu a dopravy České republiky a
- b) Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

Přínosem pro vytváření zdravých a odpovědných vztahů sociálního partnerství je zřizování tripartitních struktur v regionech a odvětvích a rovněž působení sociálních partnerů na rozšiřování vyšších kolektivních smluv.

### **Kontrolní otázky:**

1. Co je to tripartita a jaký je její význam?