**Závaznost kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnance, včetně těch, kteří nejsou členy odborové organizace.

Všichni zaměstnanci mají právo na kolektivním vyjednávání určitým způsobem participovat (právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání, právo být informován o průběhu vyjednávání - § 25 odst. 3 zákoníku práce).

V rámci odborné veřejnosti byl diskutován i návrh na zavedení práva zaměstnance na vynětí ze závaznosti kolektivní smlouvy (tzv. individuální opt-out), který akcentoval autonomii vůle jednotlivého zaměstnance a jeho právo rozhodnout se, že nechce, aby na něj kolektivní smlouva dopadala. Zastánci argumentovali tím, že odborová organizace nemusí znát zájmy všech zaměstnanců, za které vyjednává. Někteří zaměstnanci mohou mít své individuální zájmy jiné než ty, které v rámci kolektivního vyjednávání prosazuje odborová organizace.

Oponenti, kteří se zastávali automatické závaznosti kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance, argumentují především tím, že kolektivní smlouva má upravovat práva zaměstnanců jdoucí nad rámec zákona. V kolektivních smlouvách by tedy nemělo být nic, co by mělo odporovat zájmům zaměstnanců.

Toto tvrzení většinou, tj. s přihlédnutím k obsahu většiny kolektivních smluv, platí. Ovšem je zajímavé zamyslet se nad tím, co vše lze v kolektivní smlouvě sjednat a zda připadají do úvahy i ujednání, která by mohla snížit standard ochrany práv stanovený zákonem nebo jinak odporovat zájmům individuálního zaměstnance. Viz snímek 10 v prezentaci k semináři. Za pozornost v tomto ohledu stojí zejména § 112 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož jsou úrovně zaručené mzdy stanoveny pro zaměstnance, jejichž mzda nebyla sjednána v kolektivní smlouvě. Tj. v kolektivní smlouvě lze platně sjednat nižší mzdové tarify než sazby zaručené mzdy upravené v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Existuje také názor (přiklonilo se k němu i MPSV – vizte v Materiálech), podle kterého lze v kolektivní smlouvě sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas (§ 114 odst. 3 zákoníku práce), což je bezpochyby také záležitost, která by mohla výrazně kolidovat se zájmy individuálního zaměstnance.

**Účinnost kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou i neurčitou. Častěji jsou kolektivní smlouvy uzavírány na dobu určitou. Doba účinnosti kolektivní smlouvy bývá obvykle vyjadřována prostým časovým údajem (do 31.12.2022, na dobu dvou let atd.).

Účinnost kolektivní smlouvy ovšem může být vázána také na splnění podmínky. Taková podmínka může spočívat například v uzavření nové kolektivní smlouvy, která dosavadní kolektivní smlouvu nahradí (Tato kolektivní smlouva bude účinná až do doby, kdy se účinnou stane nově uzavřená kolektivní smlouva). Podle věty druhé v § 26 odst.1 zákoníku práce musí být v tomto případě sjednána nejzazší doba účinnosti kolektivní smlouvy (pevné datum, do kdy nejpozději je kolektivní smlouvy účinná).

Kolektivní smlouva uzavřená na dobu určitou i neurčitou může být vypovězena podle pravidel upravených ve větě třetí a čtvrté § 26 odst. 1 zákoníku práce. Dochází k případům, kdy smluvní strany dojdou k závěru, že ani jedna nemá zájem na tom, aby mohlo k vypovězení kolektivní smlouvy dojít (typicky v případě, kdy bylo kolektivní vyjednávání velmi náročné, trvalo dlouho, a tak se ani jedné ze stran nezamlouvá představa, že by po 6 měsících mohlo dojít k výpovědi a kolektivní vyjednávání by tedy muselo být zahájeno znovu). V těchto případech nelze doporučit, aby smluvní strany právo na výpověď kolektivní smlouvy smluvně vyloučily. Takové ujednání by mohlo být pro rozpor se zákonem považováno za neplatné. Lze ovšem uvažovat o smluvním prodloužení délky výpovědní doby, který podle věty čtvrté v § 26 odst. 1 zákoníku práce činí *nejméně* 6 měsíců.

**Platnost kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva je jediným pracovněprávním dvoustranným jednáním, pro které se vyžaduje, aby byly podpisy učiněny na téže listině.

Lze narazit na případy, kdy smluvní strany z opatrnosti parafují každou stranu kolektivní smlouvy zvlášť.

**Kolektivní smlouva vyššího stupně, rozšiřování závaznosti**

Vedle kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni probíhá kolektivní vyjednávání také na odvětvové úrovni, kde dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Tyto kolektivní smlouvy představují velmi významný nástroj úpravy pracovněprávních vztahů, neboť mohou podstatným způsobem ovlivňovat hospodářské i sociální podmínky a konkurenceschopnost jednotlivých zaměstnavatelů v rámci příslušného odvětví i celého odvětví v rámci mezinárodní hospodářské soutěže.

Subjekty kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni, a tedy i smluvními stranami kolektivní smlouvy vyššího stupně bývají zpravidla odborové svazy (sdružení odborových organizací, zpravidla na odvětvovém principu) a organizace zaměstnavatelů (v našich podmínkách se zaměstnavatelé organizují nejčastěji také podle odvětví, ve kterém působí).

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou závazné pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili, a pro zaměstnance těchto zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva vyššího stupně se může stát závaznou i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členem zaměstnavatelské organizace, která je její smluvní stranou, pokud na ně byla závaznost kolektivní smlouvy rozšířena.

Cílem rozšiřování závaznosti je především sjednotit pracovněprávní podmínky v odvětví a odstranit neopodstatněnou konkurenční výhodu, získanou některými zaměstnavateli díky nízkým nákladům souvisejícím s nepřiměřeně nízkou cenou práce, jež se odráží ve velmi nízké úrovni mzdových a dalších práv jejich zaměstnanců.

K rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně může dojít, pokud obě její smluvní strany společně navrhnou, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení MPSV, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností.

MPSV návrhu vyhoví, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo odborovým svazem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, s výjimkami uvedenými v § 7a zákona o kolektivním vyjednávání.

Rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně se tímto vlastně stává v konkrétním odvětví dalším právním předpisem, který musí zaměstnavatelé podnikající v tomto odvětví znát a respektovat. Plnění závazků obsažených v závazných kolektivních smlouvách vyššího stupně je soudně vymahatelné a vynutitelné orgány inspekce práce.

K pochybnostem o souladu rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně s ústavním pořádkem ČR vizte (v materiálech k semináři – pro případ zájmu) judikaturu:

* Nález Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02,
* Usnesení Ústavního soudu ze dne 2. 8. 2016, sp. zn. IV.ÚS 2390/16.