



MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA

Pracovní právo II.

Přednáška č. 12:

Kolektivní vyjednávání
Kolektivní smlouva
Kolektivní právní spory

Jaroslav Stránský

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení



Kolektivní vyjednávání

- Kolektivní vyjednávání je speciální formou sociálního dialogu.
- Jde o formalizované, právem upravené jednání za účelem uzavření kolektivní smlouvy.
- Cílem je nalezení sociálně-ekonomického optima jako podmínky dlouhodobého sociálního smíru.
- Probíhá na úrovni:
 - podnikové,
 - odvětvové.



Kolektivní vyjednávání

- Právo kolektivně vyjednávat mají pouze odborové organizace.
- Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance zaměstnavatele.
- Působí-li u zaměstnavatele několik odborových organizací (tzv. odborová pluralita), jednají všechny společně a ve vzájemné shodě.
- Všechny odborové organizace se musí na kolektivní smlouvě shodnout a dohodnout se zaměstnavatelem.



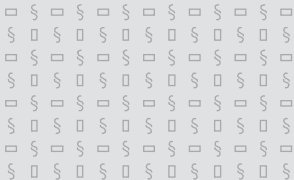
Zahájení a průběh vyjednávání

- Postup je upraven v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (neřídí se občanským zákoníkem).
- Kolektivní vyjednávání se zahajuje na návrh.
- Druhá strana musí na návrh odpovědět do 7 pracovních dnů a vyjádřit se k bodům, které nepřijala.
- Smluvní strany mají povinnost kolektivně vyjednávat a poskytovat si vzájemně součinnost.
- Strany jsou povinny zahájit vyjednávání nejpozději 60 dní před uplynutím účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy.



Zahájení a průběh vyjednávání

- Délka vyjednávání záleží na smluvních stranách a jeho průběhu.
- Strany by se měly snažit o nalezení oboustranně přijatelného kompromisu.
- Pokud je kolektivní vyjednávání úspěšné, dojde k uzavření kolektivní smlouvy.
- V případě neúspěchu vyjednávání může vzniknout kolektivní právní spor.



Kolektivní smlouva

- Kolektivní smlouva má dvojí povahu
 - právní jednání,
 - normativní akt.
- Kolektivní smlouva má části:
 - normativní,
 - obligační.
- Kolektivní smlouva může být uzavřena jako:
 - podniková,
 - vyššího stupně.



Kolektivní smlouva

- U kolektivní smlouvy se rozlišuje:
 - platnost,
 - závaznost,
 - účinnost.
- Podmínkou platnosti je písemná forma a podpisy na téže listině.
- Kolektivní smlouva má obsahovat zejména úpravu práv zaměstnanců, a dále práva a povinnosti smluvních stran.
- K ujednáním, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva se nepřihlíží.
- Podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat práva zaměstnanců v nižším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.



Závaznost kolektivní smlouvy

- V obligační části je kolektivní smlouva závazná pro smluvní strany.
- V normativní části je kolektivní smlouva závazná pro zaměstnavatele a zaměstnance, za které kolektivní smlouvu uzavřela odborová organizace.
- Závaznost kolektivní smlouvy může být rozšířena na všechny zaměstnavatele s převažující činností v určitém odvětví a jejich zaměstnance.
- K rozšíření může dojít při splnění podmínek stanovených v § 7 zákona o kolektivním vyjednávání rozhodnutím MPSV.



Účinnost kolektivní smlouvy

- Období, po které je kolektivní smlouva závazná.
- Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou.
- Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců.
- Kolektivní smlouvy bývají sjednávány i se zpětnou účinností.
- Při zániku odborové organizace skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.
- Při přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele zavazuje kolektivní smlouva nejdéle do konce následujícího kalendářního roku.



Kolektivní smlouva a vnitřní předpis

- Práva zaměstnanců může vedle kolektivní smlouvy upravit i vnitřní předpis zaměstnavatele vydaný podle § 305 zákoníku práce.
- Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis nejsou bez dalšího nadány rozdílnou právní silou.
- Upravuje-li smlouva nebo vnitřní předpis totéž právo zaměstnance v různém rozsahu, přísluší zaměstnanci jen jedno takové právo, a sice to, které si sám určí.



Kolektivní právní spory a jejich řešení

- V kolektivních pracovněprávních vztazích může vzniknout několik typů kolektivních právních sporů.
- Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje řešení sporu:
 - o uzavření kolektivní smlouvy,
 - o plnění závazků z kolektivní smlouvy.



Řízení před zprostředkovatelem

- První obligatorní fáze řešení kolektivního sporu.
- Zprostředkovatel vystupuje jako moderátor, snaží se smluvní strany přivést k nalezení kompromisu.
- Zprostředkovatel navrhne smluvním stranám řešení.
- je-li návrh řešení sporu přijat, kolektivní smlouva je uzavřena.



Řízení před rozhodcem

- Může následovat, pokud některá ze stran nepřijme návrh od zprostředkovatele.
- Musí následovat v případě neúspěchu řízení před zprostředkovatelem na pracovišti, na kterém je zakázáno stávkovat.
- Rozhodce kolektivní spor rozhodne v rámci posledních návrhů smluvních stran.
- Rozhodnutí (v případě sporu o uzavření kolektivní smlouva) představuje uzavření kolektivní smlouvy.



Stávka a výluka

- Jde-li o pracoviště, na kterém není zakázáno stávkovat, může být po neúspěchu řízení před zprostředkovatelem vyhlášena stávka nebo výluka.
- Stávka nebo výluka může být vyhlášena jen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.
- Stávku může vyhlásit jen odborová organizace po hlasování, pokud:
 - se hlasování zúčastnila alespoň polovina zaměstnanců,
 - alespoň dvě třetiny hlasujících byly pro.
- Výlukou je úplné nebo částečné zastavení práce zaměstnavatelem.



Právo na stávku

- Právo na stávku je garantováno v čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod:

Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem; toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

- Jediný zákon upravující stávku je zákon o kolektivním vyjednávání.
- Za účelem obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců může být vyhlášena i stávka mimo kolektivní vyjednávání.



Děkuji za pozornost