

Dopad rozhodnutí Ústavního soudu ČR na kolektivní vyjednávání

Ústavní soud České republiky (ÚS) ve svém nálezu sp.zn. Pl.ÚS 83/06 ze dne 12.3.2008 mimo jiné vyhověl návrhu skupiny poslanců a senátorů Parlamentu ČR na zrušení ustanovení § 24 odst. 2 věty druhé zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (ZP). Ustanovení § 24 ZP tak s účinností od 14.4.2008 nově zní takto (zrušená část je přeškrtnuta):

§ 24

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. ~~Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.~~

Pro zodpovězení dotazu, jaký právní dopad má rozhodnutí ÚS na kolektivní vyjednávání, resp. kolektivní smlouvy, je třeba rozlišit několik následujících situací:

Kolektivní vyjednávání, která proběhla před účinností výše uvedené legislativní změny a v souladu s předchozí platnou právní úpravou, resp. kolektivní smlouvy, které byly na základě těchto vyjednávání uzavřeny před 14.4.2008, nejsou nálezem ÚS nijak dotčeny, a to ani v případě, že byla při jejich uzavření upřednostněna některá z odborových organizací tak, jak to v případě nedohody odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele připouštělo dříve plané ust. § 24 odst. 2 věta druhá ZP. Tyto kolektivní smlouvy nelze pro rozpor se zákonem napadnout, neboť to vylučuje princip zákazu zpětného (tzv. retroaktivního) působení nálezu ÚS.

Stejně tak zůstávají nadále v platnosti i kolektivní smlouvy uzavřené dne 14.4.2008 nebo později, jejichž uzavření sice předcházelo kolektivní vyjednávání dle předchozí právní úpravy, avšak tyto kolektivní smlouvy byly uzavřeny na základě společného postupu, resp. dohody všech odborových organizací působících u daného zaměstnavatele, tj. k upřednostnění pouze některých odborových organizací dle dřívějšího znění § 24 odst. 2 věta druhá ZP zde nedošlo.

Naopak kolektivní smlouvy, které byly uzavřeny dne 14.4.2008 nebo později na základě kolektivních vyjednávání vedených v souladu s předchozí právní úpravou, při jejichž uzavření nebyl dán souhlas některé z odborových organizací působících u zaměstnavatele, jsou v důsledku nové právní úpravy neplatné. Tyto kolektivní smlouvy je třeba znovu uzavřít v souladu s nynější právní úpravou. Při jejich uzavření tedy musí být respektován názor všech odborových organizací působících u daného zaměstnavatele, což lze řešit buď v případě všeobecné dohody na jejím obsahu jednou kolektivní smlouvou, nebo v případě nedohody na jedné kolektivní smlouvě více kolektivními smlouvami ovšem uzavíranými vždy se souhlasem všech odborových organizací působících u daného zaměstnavatele.

Stejně tak při kolektivních vyjednáváních a uzavírání kolektivních smluv, která probíhají a budou probíhat od 14.4.2008 musí být postupováno v duchu nynější právní

úpravy, jejíž podstatu vyjádřil ve svém nálezu ÚS, když uvedl, že z *principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.* Z uvedeného vyplývá, že v případě, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací, již není možné při vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy a při jejím samotném uzavření požadavky některé (menší) z nich z jakéhokoli důvodu ignorovat.

Mgr. Aleš Buriánek
právník LOK-SČL