

Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva

Pravidla kolektivního vyjednávání a náležitosti kolektivní smlouvy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v ustanovení §§ 22 - 29 a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

I. Kolektivní smlouva

Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy jednat se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace mohou vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. Mohou se však také dohodnout na tom, že jednotlivé odborové organizace (popř. jejich skupiny) povedou kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem samostatně s cílem uzavřít několik kolektivních smluv (dvou i více), které se budou týkat jednotlivých přesně vymezených skupin zaměstnanců (např. lékařů, zdravotních sester atd.). Podmínkou takového postupu je, že se na něm musí shodnout všechny odborové organizace působící u jednoho zaměstnavatele a výsledné kolektivní smlouvy musí „pokrývat“ všechny zaměstnance, kteří u zaměstnavatele působí.

Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy, přičemž kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Smluvní strany si mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah. Je vždy výhodné dohodnout možnost této změny ke konkrétnímu datu. Při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině, jinak je neplatná. Účastníky kolektivní smlouvy jsou všechny odborové organizace, které se na vyjednávání předmětné kolektivní smlouvy účastnily (musí být jako účastníci v kolektivní smlouvě jednotlivě vyjmenovány a jejich zástupci musí kolektivní smlouvu podepsat), a zaměstnavatel. Účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

II. Průběh kolektivního vyjednávání

Pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Žádný právní předpis nestanoví, co vše musí kolektivní smlouva upravovat, tzv. povinný obsah kolektivní smlouvy. Smluvní strana, která předloží návrh, vymezí okruh otázek, o kterých má zájem jednat. Z toho důvodu je výhodné, aby návrh na

uzavření kolektivní smlouvy předložila odborová/odborové organizace zaměstnavateli. Druhá smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.

III. Řešení sporů

Pokud nedojde k dohodě o obsahu kolektivní smlouvy, mohou si smluvní strany ve sporu zvolit zprostředkovatele. Nedohodnou-li se smluvní strany ani na zprostředkovateli, určí ho ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného Ministerstvem práce a sociálních věcí na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“). Návrh na určení zprostředkovatele může být podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Po seznámení se s předmětem sporu navrhne zprostředkovatel do 15 dnů řešení. Pokud není spor vyřešen do 20 dnů, řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné. V takovém případě mohou smluvní strany společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového. Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou.

Pokud není ani řízení před zprostředkovatelem úspěšné, mohou se smluvní strany dohodnout, že spor bude řešen rozhodcem, a písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Rozhodcem může být fyzická osoba zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem. Stejná osoba nesmí být ve stejném sporu zprostředkovatelem a rozhodcem. Nedohodnou-li se smluvní strany na řešení sporu před rozhodcem a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, určí rozhodce na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo. Náklady na rozhodce hradí ministerstvo. Rozhodce musí rozhodnout do 15 dnů od zahájení řízení a doručením jeho rozhodnutí smluvním stranám je kolektivní smlouva uzavřena. Každá ze smluvních stran může do 15 dnů podat proti rozhodnutí rozhodce návrh na zrušení nebo změnu tohoto rozhodnutí ke krajskému soudu dle sídla smluvní strany, proti níž tento návrh směřuje. Proti rozhodnutí soudu není přípustný žádný opravný prostředek.

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka nebo výluka. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci. Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Nezákonná je stávka zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, proto je nezbytné, aby byl po dobu stávky zachován nezbytný provoz zdravotnického zařízení. Stávku vyhláší odborový orgán, jestliže s ní souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat. Solidární stávka, kterou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy, je přípustná. Odborový orgán musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 3 pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Je zakázáno nutit někoho stávkovat, bránit někomu ve stávce nebo přijímat na místa stávkujících jiné zaměstnance. Zaměstnavatel může podat

návrh na vyhlášení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu příslušnému dle sídla odborové organizace, proti které návrh směřuje. Návrh nemá odkladný účinek. Účast na stávce je hodnocena jako omluvená absence a stávkujícím nepřísluší mzda ani náhrada mzdy. Pokud soud prohlásí stávku za nezákonnou, pak odborová organizace odpovídá zaměstnavateli za škody vzniklé v důsledku vyhlášení stávky. Stávku může ukončit odborová organizace, která ji vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

IV. Poznámky k uzavírání kolektivní smlouvy

1. V kolektivní smlouvě je výhodné sjednat možnost její změny nebo doplnění s uvedením konkrétních závazků, kterých se změny nebo doplnění mohou týkat. Takovýto postup umožňuje uzavřít kolektivní smlouvu alespoň o věcech, o nichž mezi stranami není většího sporu, a o problematičtějších záležitostech zkusit dále jednat samostatně. Při změně kolektivní smlouvy se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy samotné - navrhování, projednávání, řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem, stávka, výluka.
2. Podmínky odměňování zaměstnanců by vždy měly být součástí kolektivní smlouvy. Jestliže odbory přenesou právo k úpravě mzdových práv na vnitřní předpis, zbavují se práva o těchto otázkách vyjednávat a příležitosti vyjednat výhodnější podmínky, než které stanoví příslušné obecně závazné právní předpisy. Mzdová práva, pokud jsou stanovena vnitřním předpisem, jsou stanovena pouze na základě vůle zaměstnavatele.
3. V kolektivní smlouvě lze ovlivnit limity přesčasové práce. Dle zákoníku práce nesmí celkový rozsah práce přesčas činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
4. K výkonu přesčasové práce nad limit 150 hodin ročně a k výkonu pracovní pohotovosti je třeba souhlasu zaměstnance. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Z důvodu zajištění lepší vyjednávací pozice při vyjednávání podmínek odměňování v kolektivní smlouvě je vhodné, aby zaměstnanci dohody o výkonu přesčasové práce a pracovní pohotovosti nepodepisovali před uzavřením kolektivní smlouvy.

V Praze dne 3.8.2009

Zpracoval: Mgr. Aleš Buriánek