MASARYKOVA UNIVERZITA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Pracovní právo II.

Přednáška č. 12:

Kolektivní právní spory

Jaroslav Stránský

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

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.

Spor o uzavření kolektivní smlouvy

- Spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniká, pokud se strany samy nedokážou na kolektivní smlouvě dohodnout.
- Strany se nejdřív musí pokusit jednat a najít kompromis.
- Přesný okamžik vzniku sporu není vždy jednoznačně zjistitelný.
- Zpravidla jde o spor tehdy, pokud obě strany setrvávají na svých pozicích (návrzích) a nedochází k žádnému sbližování těchto pozic.

Řízení před zprostředkovatelem

- První obligatorní fáze řešení kolektivního sporu.
- Zprostředkovatele určí:
  - samy strany po dohodě, nebo
  - ministerstvo na návrh jedné ze stran.
- Pokud se strany na zprostředkovateli dohodnou, může jím být jakákoli svéprávná fyzická osoba nebo právnická osoba.
- Ministerstvo na návrh určí osobu ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců.
- V případě návrhu jedné ze stran bude třeba prokázat, že došlo ke vzniku kolektivního sporu.
- Návrh na určení zprostředkovatele lze podat nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení návrhu na uzavření kolektivní smlouvy.

Řízení před zprostředkovatelem

- Zprostředkovatel vystupuje jako moderátor, snaží se smluvní strany přivést k nalezení kompromisu.
- Řízení probíhá neformální.
- Zprostředkovatel má strany vyslechnout a navrhnout jim řešení sporu.
- Návrh má být dán do 15 dnů ode dne určení zprostředkovatele.
- Je-li návrh řešení sporu přijat, kolektivní smlouva je uzavřena.
- Náklady na zprostředkovatele hradí každá strana jednou polovinou.

Řízení před rozhodcem

- Standardně jde o fakultativní fázi řešení kolektivního právního sporu.
- Může následovat, pokud některá ze stran nepřijme návrh od zprostředkovatele.
- Strany se musí na řízení před rozhodcem dohodnout.
- Pokud spor probíhá na pracovišti, na kterém je zakázáno stávkovat, je řízení před rozhodcem povinné (obligatorní fáze řešení sporu).
- V tomto případě určí rozhodce ministerstvo na návrh kterékoli ze stran.
- Rozhodcem může být jen osoba zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců.

Řízení před rozhodcem

- Rozhodce kolektivní spor rozhodne v rámci posledních návrhů smluvních stran.
- Rozhodnutí (v případě sporu o uzavření kolektivní smlouva) představuje uzavření kolektivní smlouvy.
- Kolektivní smlouva je uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce.
- Náklady řízení před rozhodcem hradí ministerstvo.

Stávka

- Jde-li o pracoviště, na kterém není zakázáno stávkovat, může být po neúspěchu řízení před zprostředkovatelem vyhlášena stávka.
- Stávkou je úplné nebo částečné zastavení výkonu práce zaměstnanci.
- Stávka může být vyhlášena jen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.
- Stávku může vyhlásit jen odborová organizace po provedeném hlasování o stávce, pokud:
  - se hlasování zúčastnila alespoň polovina zaměstnanců a
  - alespoň dvě třetiny hlasujících se stávkou souhlasí.
- Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři 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.

Pracovněprávní důsledky stávky

- Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být k účasti na stávce nucen.
- V době účasti na stávce nepřísluší zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy.
- Účast na stávce není porušením povinnosti zaměstnance, ledaže by pokračovala i poté, kdy soud pravomocně rozhodl, že stávka je nezákonná.
- V průběhu stávky nesmí zaměstnavatel přijímat k náhradě za stávkující zaměstnance jiné zaměstnance.

Shrnutí: podmínky legálního vyhlášení stávky

- Vznikl spor o uzavření kolektivní smlouvy.
- Proběhlo řízení před zprostředkovatelem a nebylo úspěšné.
- Strany se nedohodly na řízení před rozhodcem.
- Jde o pracoviště, na kterém není zakázáno stávkovat.
- Proběhlo hlasování.
- Odborová organizace vyhlásila stávku a alespoň tři dny předem informovala zaměstnavatele.

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.

Výluka

- K výluce může zaměstnavatel přistoupit po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem na pracovišti, kde není vyloučeno stávkovat.
- Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.
- Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem.
- V době výluky přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku.

Spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy

- Kolektivním sporem je i spor o plnění závazků z uzavření kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají práva jednotlivých zaměstnanců.
- První obligatorní fází je řízení před zprostředkovatelem.
- Druhou obligatorní fází je řízení před rozhodcem.
- Rozhodnutí rozhodce může být na návrh jedné ze smluvních stran zrušeno krajským soudem, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo s kolektivními smlouvami.

Shrnutí

- Zákon o kolektivním vyjednávání obsahuje specifickou úpravu řešení dvou typů kolektivních právních sporů.
- První obligatorní fází řešení sporu je vždy řízení před zprostředkovatelem.
- Řízení před rozhodcem je většinou fakultativní fází řešení sporu, pouze v některých případech jde o druhou obligatorní fázi.
- Stávka může být jako krajní prostředek uplatněna při řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy jen při splnění přísných podmínek.
- Může být vyhlášena i stávka mimo kolektivní vyjednávání, je-li jejím cílem ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.