



MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA

Pracovní právo II.

Přednáška č. 13:

Kolektivní smlouva

Formy spoluúčasti zástupců zaměstnanců

Jaroslav Stránský

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení



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 jako pramen práva

- Kolektivní smlouvy patří mezi normativní smlouvy.
- Normativní účinky má pouze normativní část kolektivní smlouvy.
- Jde o zvláštní prameny pracovního práva.
- Kolektivní smlouva zakládá:
 - vymahatelná práva.
 - blíže neurčenému okruhu subjektů (všem zaměstnancům zaměstnavatele).



Kolektivní smlouva

- U kolektivní smlouvy se rozlišuje:
 - platnost,
 - závaznost,
 - účinnost.
- Podmínkou platnosti je písemná forma a podpisy na téže listině (vzhledem k následku nepřihlížení v případě nedodržení se spíše jedná o podmínky existence právního jednání).
- 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 KSVS 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 předpisy

- 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.



Obsah kolektivních smluv

- Obligační část upravuje vzájemná práva a povinnosti smluvních stran:
 - postup při zajištění informování, projednávání a spolurozhodování,
 - pravidla komunikace,
 - umožnění výkonu činnosti odborové organizace (konkretizace § 277 zákoníku práce),
 - rozsah uvolnění odborových funkcionářů k výkonu činnosti apod.



Obsah kolektivních smluv

- Normativní část kolektivní smlouvy upravuje především práva zaměstnanců jdoucí nad rámec zákona:
 - mzdový nárůst, případně mzdové tarify,
 - rozsah dovolené za kalendářní rok,
 - zaměstnanecké benefity,
 - odstupné,
 - volno při překážkách v práci,
 - cestovní náhrady atd.



Obsah kolektivních smluv

- Pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat:
 - 52týdenní vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení a pro sledování celkového rozsahu práce přesčas,
 - mzdové tarify, které budou mít přednost před zaručenou mzdou,
- Lze sjednat v kolektivní smlouvě (dohodě s odbory), případně ve vnitřním předpisu, pokud nepůsobí odbory:
 - odlišná pravidla pro sjednávání a opakování dob určitých,
 - zavedení částečné nezaměstnanosti,
 - zavedení konta pracovní doby.



Oprávnění zástupců zaměstnanců

- V souvislosti s uplatňováním oprávnění zástupců zaměstnanců vůči zaměstnavateli se hovoří o spoluúčasti zaměstnanců.
- Zástupci zaměstnanců mají vůči zaměstnavateli právo na:
 - informování,
 - projednání,
 - spolurozhodování,
 - kolektivní vyjednávání,
 - kontrolu.
- Zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů se mohou podílet na tvorbě právních předpisů.



Informování a projednání

- Právní úprava vychází ze směrnice 2002/14/EC.
- Cíle úpravy informování a projednávání:
 - zvýšení ochrany práv zaměstnanců prostřednictvím získání důležitých informací,
 - zvýšení konkurenceschopnosti a přizpůsobivosti zaměstnavatelů.
- Právo na informace a projednání mají samotní zaměstnanci. Pokud působí zástupců zaměstnanců, plní zaměstnavatel svou povinnost jejich prostřednictvím.
- Projednáním je jednání za účelem dosažení shody.
- Obsah informování a projednávání: § 279, 280, 286 zákoníku práce.
- Zaměstnavatel musí s odborovou organizací projednávat i některé záležitosti týkající se jednotlivých zaměstnanců (např. výpověď, náhrada škody).



Informování a projednání

- § 278 odst. 2 zákoníku práce:

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

- § 278 odst. 3 zákoníku práce:

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.



Přístup k nadnárodním informacím

- Právní úprava vychází ze směrnice 2009/38/EC.
- Povinnost zajistit přístup k nadnárodním informacím mají zaměstnavatelé a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států:
 - zaměstnávají alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech a
 - alespoň ve dvou členských státech po 150 zaměstnancích.
- Přístup k nadnárodním informacím musí být zajištěn prostřednictvím:
 - evropské rady zaměstnanců, nebo
 - jiného postupu.



Právo na spolurozhodování

- Zaměstnavatel může učinit určité rozhodnutí nebo právně jednat jen se souhlasem zástupce zaměstnanců.
- V některých případech jde o podmínku platnosti právního jednání.
- Příklady práva na spolurozhodování:
 - vážné důvody pro opakování pracovních poměrů na dobu určitou (39 odst. 4 zákoníku práce)
 - rozvázání pracovního poměru odborového funkcionáře (§ 61 zákoníku práce)
 - prodloužení vyrovnávacího období až na 52 týdnů [§ 78 odst. 1 písm. m), § 85 odst. 4, § 93 odst. 4 zákoníku práce]
 - zavedení konta pracovní doby (§ 86 odst. 1 zákoníku práce)
 - organizování prověrek BOZP (§ 108 odst. 5 zákoníku práce)
 - částečná nezaměstnanost (§ 209 odst. 2 zákoníku práce)
 - rozvrh čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 zákoníku práce)
 - hromadné čerpání dovolené (§ 220 zákoníku práce)
 - vydání pracovního řádu (§ 306 odst. 4 zákoníku práce)



Právo kontroly

- Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u zaměstnavatelů, u kterých působí.
- Zaměstnavatel musí vůči odborové organizaci dodržovat povinnosti podle § 322 odst. 1 zákoníku práce.
- Náklady vzniklé výkonem kontroly nad BOZP hradí stát.



Další práva odborové organizace

- Odborové organizace dbají o dodržování pracovněprávních předpisů.
- Odborové organizace mají právo na účast při kontrole prováděné orgány inspekce práce.
- Zaměstnanec má právo podat vůči zaměstnavateli stížnost a trvat na jejím projednání s odborovou organizací.
- Odborové (i zaměstnavatelské) organizace mají právo na účast v legislativním procesu (projednání návrhů právních předpisů podle § 320 zákoníku práce).



Shrnutí

- Normativní část kolektivní smlouvy má povahu pramene práva (vztahuje se na všechny zaměstnance zaměstnavatele).
- Rozeznáváme platnost, účinnost a závaznost (může být rozšířena v případě KSVS) kolektivní smlouvy.
- Je třeba rozlišovat mezi obsahem
 - práva na informování,
 - práva na projednání,
 - práva na spolurozhodování.
- Vztahy mezi odbory a zaměstnavatelem má standardně ovládat princip kooperace a nikoli konfrontace, která se má odehrát v zásadě jen v oblasti kolektivního vyjednávání.