

KOMENTÁŘE WOLTERS KLUWER

Petr Tröster / Pavel Knebl

Zákon o kolektivním vyjednávání

Komentář



Wolters Kluwer

Vzor citace: Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 152.

KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Tröster, Petr

Zákon o kolektivním vyjednávání : komentář / Petr Tröster, Pavel Knebl. – Praha : Wolters Kluwer, 2014. – 152 s. – (Komentáře Wolters Kluwer)
ISBN 978-80-7478-644-0

331.105.6 * 331.106.24 * (437.3)
– kolektivní vyjednávání – Česko
– kolektivní smlouvy – Česko
– zákony
– komentáře

331 – Práce [4]

Zákon o kolektivním vyjednávání Komentář

prof. JUDr. Petr Tröster, CSc. (působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK v Praze a oba obory zároveň přednáší na Bankovním institutu vysoká škola v Praze) § 1, § 20–33

Mgr. Pavel Knebl (vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání na MPSV, podílí se na legislativních úpravách zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání a dalších relevantních předpisů) § 1, § 6, § 7–19, **přílohy**

Právní stav publikace je k 1. 11. 2014.

© prof. JUDr. Petr Tröster, CSc., Mgr. Pavel Knebl
ISBN 978-80-7478-644-0 (brož.)
ISBN 978-80-7478-649-5 (e-pub)
www.wolterskluwer.cz, email: obchod@wolterskluwer.cz, tel.: 246 040 405, 246 040 400, fax: 246 040 401

Vydává Wolters Kluwer, a. s., U Nákladového nádraží 6, 130 00 Praha 3, v roce 2014 jako svou 1821. publikaci.

Odpovědná redaktorka Šárka Korečková

Vydání první

Stran 152

Sazba Cadis Praha

Tisk Prime Rate Kft, 1044 Budapest, Megyeri út 53. Maďarsko

Zákon č. 2/1991 Sb.

ze dne 4. prosince 1990

o kolektivním vyjednávání

Změna: 519/1991 Sb.

Změna: 118/1995 Sb.

Změna: 155/1995 Sb.

Změna: 220/2000 Sb.

Změna: 151/2002 Sb.

Změna: 199/2003 Sb.

Změna: 255/2005 Sb.

Změna: 112/2006 Sb., 264/2006 Sb.

Změna: 189/2006 Sb.

Změna: 73/2011 Sb.

Federální shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky
se usneslo na tomto zákoně:

§ 1

Úvodní ustanovení

Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Komentář

Zákon o kolektivním vyjednávání je první zákonnou úpravou kolektivního vyjednávání v naší republice. Byl přijat rok po důležitých společenských, politických, ekonomických a sociálních změnách, ke kterým u nás došlo v listopadu

1989. Tento zákon byl schválen tehdejším Federálním shromážděním bývalé České a Slovenské Federativní Republiky dne 4. prosince 1990, ve Sbírce zákonů byl uveřejněn až v roce 1991 v částce 1 pod č. 2/1991 Sb. a účinnosti nabyl dnem 1. února 1991. Na základě ústavního zákona České národní rady č. 4/1993 Sb., o některých opatřeních v souvislosti se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky, se uvedený zákon stal s účinností dnem 31. prosince 1992 součástí právního řádu České republiky.

Zákon o kolektivním vyjednávání je základním normativním právním aktem, který upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy. Tento zákon je převážně procesně právním předpisem, který stanoví postup při kolektivním vyjednávání a stanoví práva a povinnosti subjektů kolektivního pracovního práva v rámci tohoto procesu. Kolektivní vyjednávání se uskutečňuje mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli či jejich sdruženími a je základní metodou jejich vzájemné komunikace. Uplatňuje se na rozdílných úrovních, v rozličných věcných i časových horizontech a projevuje se různými formami, rozmanitým obsahem a použitím různorodých prostředků, jakož i nestejnými záměry a cíli. Zákon č. 2/1991 Sb. neupravuje kolektivní vyjednávání ve všech jeho aspektech, ale pouze onu část, která má být završena uzavřením kolektivní smlouvy.

Z historického hlediska byly kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání uzavírány poprvé v Anglii v 19. století a od druhé poloviny téhož století i ve Francii a Německu. Také v Rakousku, resp. Rakousku-Uhersku byla v rámci demokratických svobod vyhlášených prosincovou ústavou (1867) uznána koaliční svoboda, která uvolnila cestu pro vytváření a rozvoj jednak odborových organizací zaměstnaneckých, jednak zájmových svazů zaměstnavatelů. Na základě dobrovolnosti se tak utvářejí skupiny kooperujících jednotlivců či kolektivů k prosazování společných zájmů, úkolů a cílů.

V historickém pohledu nabyly kolektivní pracovní smlouvy na našem území značného významu v období tzv. první Československé republiky (1918–1938). Obsahem těchto smluv byla zejména úprava mzdových a pracovních podmínek a uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců s jednotlivými podnikateli či jejich zájmovými sdruženími. Kolektivní smlouvy upravovaly podmínky nezaručené zákonodárstvím, popřípadě přinášely zlepšení těchto podmínek oproti podmínkám stanoveným zákony. Právně byly uznány za závazné nejprve pro určité skupiny zaměstnanců (dělníky ve vyjmenovaných průmyslových podnicích, zubní techniky, domovníky aj.), později obecně (vl. nař. č. 141/1937 Sb.). Závaznost těchto smluv spočívala v tom, že individuální pracovní smlouvou nesměly být

ujednány pracovní nebo mzdové podmínky pro zaměstnance méně příznivé, než stanovila kolektivní smlouva, zatímco výhodnější ujednání byla přípustná.

V legislativě většiny členských zemí Evropské unie se dnes rozlišuje mezi právem zástupců zaměstnanců na kolektivní vyjednávání a právem zaměstnanců na informace a projednání (konzultace). Přitom právo na kolektivní vyjednávání je obvykle svěřeno odborům a právo na informace a konzultace přísluší jiným orgánům než těm, které vyjednávají o pracovních a mzdových podmínkách. Tyto orgány se v jednotlivých zemích nazývají různě a mají také různou působnost.

I když se kolektivního vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli mohou ve smyslu naší zákonné úpravy účastnit i státní orgány, nelze institut kolektivního vyjednávání ztotožňovat s principem tripartity, který představuje formu komunikace mezi odborovými orgány, zaměstnavateli a státem, v užším pojetí pak soustavu takových třístranných orgánů. Kolektivní vyjednávání zásadně probíhá mezi dvěma subjekty, tj. příslušnou odborovou organizací a zaměstnavatelem (sdružením zaměstnavatelů), které jsou smluvními stranami kolektivní smlouvy, jež je cílem kolektivního vyjednávání podle zák. č. 2/1991 Sb. Tripartitním (třístranným) orgánem naopak rozumíme orgán složený ze zástupců státu (vlády), organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů. Takovým orgánem je Rada hospodářské a sociální dohody, která předem projednává všechny podstatné otázky ovlivňující ekonomické a sociální zájmy zaměstnanců, pracovněprávní vztahy a pracovní podmínky. Společně přijaté závěry vlády, zaměstnavatelů a odborů byly pak zahrnovány do Generální dohody České republiky, která se uzavírala zpravidla na období jednoho roku (do roku 1994). Generální dohoda byla vždy výsledkem řady složitých jednání, vymezovala závazky zejména v oblasti mzdové politiky, zaměstnanosti a sociální politiky. Jejím cílem bylo vytvářet podmínky pro sociální smír ve společnosti při realizaci ekonomické reformy.

Výsledky jednání tripartitního orgánu by měly vyústit v doporučení vládě, aby vydala obecně závazný právní předpis nebo předložila jeho návrh zákonodárnému sboru. Tripartitní orgán může též dospět k dohodě, která nemá formu obecně závazného právního předpisu, ale členové tohoto třístranného orgánu se svou autoritou musí zasadit o to, aby dohodnuté podmínky byly respektovány zejména při tvorbě kolektivních smluv vyššího stupně.

Podstatou kolektivního vyjednávání je tedy dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru.

V obecném pojetí jde o proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery; jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckých vztahů.

Právo na svobodné kolektivní vyjednávání a podpora jeho rozvoje jsou obsaženy také v mezinárodních dokumentech, zejména v úmluvách a doporučeních Mezinárodní organizace práce. Tak především podle úmluvy č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat (1949), kterou naše republika ratifikovala (viz sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb.), se státy zavazují přijímat opatření podle vnitrostátních podmínek pro povzbuzení a podporu co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi zaměstnanců na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv. Podle později přijaté úmluvy č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání (1981), kterou jsme dosud neratifikovali, se kolektivní vyjednávání vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinami zaměstnavatelů nebo jednou anebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi zaměstnanců na straně druhé.

Kolektivní smlouvy jako výsledek kolektivního vyjednávání se stávají vedle pracovněprávních, mzdových a jiných právních předpisů důležitým pramenem práva. Kolektivní smlouvy upravují pro zaměstnance příznivější pracovněprávní nároky a podmínky, než stanoví právní předpisy. Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání a rámcový obsah kolektivních smluv jsou obsaženy v zákoníku práce. Ten umožňuje v kolektivních smlouvách upravit mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy, a ve stanovených případech pracovněprávní nároky zaměstnanců i zvyšovat nebo rozšiřovat.

Kolektivní smlouva je tedy dvoustranným pracovněprávním jednáním *sui generis*, uzavíraným mezi odborovou organizací, vyšším odborovým orgánem či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavatelem (sdružením zaměstnavatelů) na straně druhé, jehož obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.

Zákon o kolektivním vyjednávání vymezuje obsah kolektivních smluv jen rámcově. Pracovněprávní předpisy dávají dostatečný prostor pro smluvní volnost stran, které si samy určují konkrétní obsah kolektivní smlouvy.

Ustanovení § 23 odst. 3 zákoníku práce a zákon č. 2/1991 Sb. rozeznávají dva druhy kolektivních smluv. Jsou to jednak kolektivní smlouvy vyššího stupně, které pro více než dva zaměstnavatele uzavírají odborové organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Jejich obsah vychází zejména z výsledků jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR jako tripartitního orgánu.

Dalším druhem kolektivních smluv jsou podnikové kolektivní smlouvy uzavírané mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem pro jeden podnik, případně pro jeho organizační složku. Pojem „podniková kolektivní smlouva“ použitý v zákoníku práce a v zákoně o kolektivním vyjednávání však neznamená, že by muselo jít vždy jen o smlouvu s působností pro celý zaměstnavatelský subjekt. Zákon umožňuje, aby vedle podnikové kolektivní smlouvy byly uzavírány i smlouvy pro jednotlivé organizační jednotky, např. pro odštěpné závody (srov. § 503 odst. 2 NOZ). K uzavírání tzv. „závodních“ kolektivních smluv dochází ve větších podnicích nebo v podnicích s členitou organizační strukturou anebo s místně odloučenými závody. Přitom „závodní“ kolektivní smlouva (uzavřená jménem zaměstnavatelského subjektu) je vždy rovnocenná podnikové kolektivní smlouvě. Všechny kolektivní smlouvy uzavřené u téhož zaměstnavatele jsou právními jednáními zaměstnavatele coby právnické, popřípadě fyzické osoby, která zaměstnává jiné fyzické osoby v pracovněprávních vztazích, a to bez ohledu na to, zda jsou uzavírány statutárním orgánem zaměstnavatele či samotným zaměstnavatelem nebo jinou oprávněnou osobou, například vedoucím odštěpného závodu jako organizační složky podniku.

Mezi kolektivními smlouvami uzavřenými u téhož zaměstnavatelského subjektu, tzn. celopodnikovou a vedle ní i smlouvami na úrovni organizačních jednotek neexistuje vztah nadřazenosti a podřazenosti; tyto smlouvy jsou vždy rovnocenné.

Ze zákoníku práce vyplývá, že kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů. Jejich počet není v zákoně stanoven; v praxi to může znamenat, že kolektivní smlouvy vyššího stupně budou uzavírány i pro celá hospodářská odvětví či obory činností. Pro jednoho zaměstnavatele by vždy měla platit jen jediná kolektivní smlouva vyššího stupně. Může se však stát, že k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vůbec nedojde a v takovém

případě pro zaměstnance platí jen podniková kolektivní smlouva či smlouva uzavřená pro organizační složku podniku.

Z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům a není proto třeba tyto nároky shodně upravovat v podnikových kolektivních smlouvách. Mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti.

Ve všech případech platí, že jiné osoby mohou o návrhu kolektivní smlouvy jednat a jiné mohou být oprávněny kolektivní smlouvu uzavřít, tj. ji podepsat. Předtím, tzn. před uzavřením kolektivní smlouvy, dochází zpravidla ještě k jejímu schválení (musí k němu však dojít vždy před podpisem smlouvy). Kolektivní smlouvy podléhají zpravidla zvláštnímu schvalovacímu režimu, ke kterému dochází obvykle na členské schůzi, shromáždění delegátů, valné hromadě a podobně – vždy však jde o kolektivní orgán.

K platnosti kolektivní smlouvy zákon (§ 27 odst. 2 zákoníku práce) vyžaduje, aby byla uzavřena v písemné formě, opatřena podpisy oprávněných zástupců obou smluvních stran a aby tyto podpisy byly na téže listině.

Pokud by podniková kolektivní smlouva upravovala nároky zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně, popřípadě pokud by přiznávala zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je nejvýše přípustný rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně, znamenalo by to, že v této části je podniková kolektivní smlouva neplatná. Toto ustanovení brání smluvním stranám podnikových kolektivních smluv smluvně modifikovat stanovené minimální nároky a zároveň zabezpečit dodržování maximálních rozsahů mzdových nároků stanovených kolektivní smlouvou vyššího stupně, která se na podnik vztahuje. Neplatné jsou i závazky obsažené v kolektivních smlouvách (podnikových i vyššího stupně), pokud jsou v rozporu s obecně závaznými právními předpisy.

Jinak mezi oběma typy kolektivních smluv neexistuje vztah přímé souvislosti. Z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům. Není tedy zapotřebí tyto nároky shodně upravovat v podnikových kolektivních smlouvách.

Závaznou z hlediska časového se kolektivní smlouva stává okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem zástupců obou smluvních stran. O závaznosti pojednává zákoník práce z hlediska rozsahu působnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy jsou závazné vždy pro smluvní strany (§ 25 odst. 1 zákoníku

práce), dále pro zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu organizace zaměstnavatelů, pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace a pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace (§ 25 odst. 2 zákoníku práce).

Zákoník práce (§ 24 odst. 1) výslovně rovněž stanoví, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Je třeba také zdůraznit exkluzivitu odborové organizace, když se v § 22 ZP uvádí, že „za zaměstnance může kolektivní smlouvu uzavřít pouze odborová organizace“. Tedy ani rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP či jiný případný zástupce zaměstnanců, pouze odborová organizace působící u zaměstnance. Která to je? V ustanovení § 286 odst. 3 ZP se dozvíme, že „Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru“. Je třeba zdůraznit, že oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele vzniká dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámí splnění podmínek dle výše uvedeného odstavce 3 ZP.

Jak bylo výše uvedeno, dle ustanovení § 23 odst. 3 písm. a) ZP lze uzavřít **podnikovou kolektivní smlouvu (viz přílohu č. 1, s. 60)**, kterou uzavírá zaměstnavatel (nebo více zaměstnavatelů) s odborovou organizací (nebo s více odborovými organizacemi), která u zaměstnavatele působí.

Velmi důležité ustanovení, které je častým důvodem k dotazům, je ustanovení § 24 odst. 2. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí při vyjednávání kolektivní smlouvy jednat společně a ve shodě, stejně jako zaměstnavatel je povinen jednat se všemi odborovými organizacemi, které u něj legálně působí. Výsledkem takového kolektivního vyjednávání tam kde působí například 3 odborové organizace, může být skutečnost, že budou uzavřeny například 3 nebo 2, případně jen jedna kolektivní smlouva. Není možné, aby odborová organizace A uzavřela se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu bez prokazatelného dokladu o tom, že další dvě organizace (B a C) s uzavřením souhlasí. Je nutné si uvědomit, že působí-li u zaměstnavatele odborové organizace A, B a C, pak tyto tři organizace tvoří jednu smluvní stranu a zaměstnavatel druhou smluvní stranu.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena a končí uplynutím tohoto období. V této souvislosti je nutno zdůraznit, že

účinnost kolektivní smlouvy při zániku odborové organizace skončí nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Jinými slovy řečeno, pokud byla uzavřena kolektivní smlouva od 1. ledna na dobu neurčitou nebo například na pět let a v červnu druhého roku účinnosti odborová organizace zanikne, pak její účinnost skončí nejpozději 31. prosince třetího roku.

Nutno také připomenout, že budou-li ujednání v podnikové kolektivní smlouvě v menším rozsahu než v příslušné kolektivní smlouvě vyššího stupně, potom se k nim nepřihlíží (jakoby neexistovala). Platí také (§ 27 odst. 1 ZP), že kolektivní smlouvu nelze nahradit jinou smlouvou, nelze také kolektivní smlouvu zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran (lze kolektivní smlouvu vypovědět a to minimálně po 6 měsících po jejím uzavření; výpovědní doba činí pak 6 měsíců).

Dle výše vzpomínaného § 23 odst. 3, avšak písm. b) lze uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně (často také nazývanou jako odvětvová). Kolektivní smlouvu vyššího stupně může uzavřít organizace zaměstnavatelů a organizace zaměstnanců. (**Kolektivní smlouva vyššího stupně, viz přílohu č. 2, s. 98**). V souladu s ustanovením § 12 vyhlášky MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně (**vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb., viz přílohu č. 3, s. 112**) a § 9 tohoto zákona je povinna zaměstnavatelská smluvní strana odevzdat kolektivní smlouvu vyššího stupně na Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je povinno ji uložit a uveřejnit tuto informaci formou Sdělení ve Sbírce zákonů. U takto řádně uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně lze její závaznost rozšířit i na další zaměstnavatele s převažující činností v příslušném odvětví, viz komentář k § 7 a 7a.

nadpis vypuštěn

**§ 2
zrušen**

**§ 3
zrušen**

Platnost a účinnost kolektivních smluv

**§ 4
zrušen**

**§ 5
zrušen**

§ 6 Zrušen

Komentář

Novelou zákoníku práce (č. 264/2006 Sb.) došlo v rámci doprovodného zákona k vypuštění § 2–6 v zákoně o kolektivním vyjednávání. Tehdejší snahou bylo dosáhnout toho, aby návrh zákoníku práce korespondoval z hlediska svého věcného obsahu a z hlediska terminologického s věcným obsahem a terminologií zákonů uvedených v onom doprovodném zákoně. Ambicí tehdejšího doprovodného zákona bylo rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů a vymezení vzájemného vztahu zákona, kolektivní smlouvy, pracovní a jiné smlouvy a vnitřního předpisu. Novelou zákona o kolektivním vyjednávání se reagovalo na přenesení právní úpravy, kterou se vymezovala kolektivní smlouva jako smluvní typ, do zákoníku práce, jednak se zohlednily dosavadní zkušenosti s uplatňováním zákona a změny provedené v jiných zákonech. Došlo i k zajištění plného souladu zákona s Listinou základních práv a svobod a Evropskou sociální chartou. Změny jsou také v souladu s normativními akty EU a s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána. V zákoně byly provedeny rovněž legislativně technické úpravy, související zejména se změnou terminologie podle tehdejšího návrhu nového zákoníku práce.

§ 7

(1) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení^{4a)} Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností^{4b)} (dále jen „odvětví“).

(2) Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle odstavce 1 se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena

- a) organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo
- b) příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

(3) Splnění podmínek stanovených v odstavci 2 se posuzuje k poslednímu dni čtvrtletí, za které jsou k dispozici statistické informace podle odstavce 6.

(4) Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen „návrh“) musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí obsahovat

- a) seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy Odvětvové klasifikace ekonomických činností^{4b)}, nebo
- b) celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán uvedený v odstavci 2 písm. b), to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, a celkový počet jejich zaměstnanců, a počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód Odvětvové klasifikace ekonomických činností^{4b)}.

Smluvní strany připojí k návrhu znění kolektivní smlouvy vyššího stupně v písemné a elektronické podobě.

(5) Organizace zaměstnavatelů je povinna pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a organizaci zaměstnavatelů, která působí v tomtéž odvětví, na žádost seznam zaměstnavatelů, kteří jsou jejími členy, a celkový počet jejich zaměstnanců. Vyšší odborový orgán je povinen pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a vyššímu odborovému orgánu, který působí v tomtéž odvětví, na žádost celkový počet zaměstnanců, za které jedná, a seznam zaměstnavatelů, u kterých působí příslušná odborová organizace.

(6) Skutečnosti stanovené v odstavci 4 prokazují smluvní strany statistickými informacemi Českého statistického úřadu o celkovém počtu zaměstnanců a písemnými sděleními podle odstavce 5.

(7) Pokud návrh nesplňuje náležitosti stanovené v odstavci 4, vyzve Ministerstvo práce a sociálních věcí smluvní strany k odstranění nedostatků, popřípadě k doplnění návrhu a stanoví jim k tomu přiměřenou lhůtu. Zároveň je poučí, že pokud nedostatky neodstraní, popřípadě návrh nedoplní, nebude možné vyhlásit sdělení podle odstavce 1.

(8) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vzít návrh zpět do 15 dnů od jeho doručení. Na náležitosti zpětvzetí návrhu se vztahuje odstavec 4 věta první obdobně.

(9) Jsou-li splněny podmínky stanovené v odstavci 2 a návrh obsahuje náležitosti stanovené v odstavci 4, zašle Ministerstvo práce a sociálních věcí bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty stanovené v odstavci 8, sdělení uvedené v odstavci 1 k vyhlášení do Sbírký zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Ministerstvo práce a sociálních věcí zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě Úřadu práce České republiky – krajským pobočkám a pobočce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“)^{4c)} a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Krajská pobočka Úřadu práce umožňuje každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.

(10) Nejsou-li splněny podmínky stanovené v odstavci 2 nebo návrh neobsahuje náležitosti stanovené v odstavci 4, popřípadě jestliže smluvní strany

neodstranily ve stanovené lhůtě nedostatky návrhu, nebo jej nedoplnily, Ministerstvo práce a sociálních věcí písemně vyrozumí smluvní strany, že jejich návrhu nevyhovuje.

^{4a)} § 2 odst. 1 písm. e) zákona č. 309/1999 Sb., o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv.

^{4b)} § 18 odst. 1 a § 19 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č. 220/2000 Sb. a zákona č. 411/2000 Sb.

^{4c)} § 8 odst. 1 písm. m) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Komentář

Ústavní soud svým náleznem vyhlášeným pod č. 199/2003 Sb. (**nález ÚS, viz přílohu č. 4, s. 120**) zrušil ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání dnem 31. března 2004. Důvody zrušení tohoto ustanovení byly ústavně právní. Ústavní soud nepopřel samotný institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a potvrdil, že institut kolektivního vyjednávání a s ním spjatý efekt extenze působnosti kolektivních smluv splňuje podmínky vhodnosti i potřebnosti. V odůvodnění nálezu uvedl, že prioritu veřejného statku před právem vlastnickým nutno ale podmínit legitimitou (reprezentativností) systému kolektivního vyjednávání. Z požadavku minimalizace zásahu do základního práva a svobody, vyvodil výjimečnost takového opatření, tudíž skutečnost, že rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy je možné přijmout v mimořádně odůvodněných případech veřejného zájmu. Ústavní soud v odůvodnění uvedl, že je plně věcí zákonodárce, stanoví-li proceduru extenze působnosti formou správního řízení s možností soudního přezkumu, anebo formou obecného normativního vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, na niž extenze dopadá, a to s možností soudního přezkumu naplnění subsumpčních podmínek (např. ve sporu o uplatnění tvrzených nároků, plynoucích z kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnancem, případně soudního přezkumu správních rozhodnutí, týkajících se např. kontroly pracovních podmínek). MPSV jako předkladatel zkoumalo a zvažovalo tyto různé možnosti právní úpravy. Zvolilo nakonec cestu, kterou naznačil Ústavní soud ve svém odůvodnění, a to obecné normativní vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, pro něž bude kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a to za podmínek stanovených přímo v zákoně. Znaky výjimečnosti a veřejného zájmu, které požadoval Ústavní soud v odůvodnění svého nálezu, jsou naplněny právě vymezením podmínek rozšíření závaznosti přímo v zákoně. Znak výjimečnosti je dále neodlučně spojen zejména s vymezením reprezentativnosti kolektivního vyjednávání. Výjimečnost a veřejný zájem jsou ochraňovány i tím, že reprezentativní smluvní strany, které nejlépe mohou posoudit situaci v odvětví