

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Vojtěch Dobeš

Vývoj kolektivních smluv na území České republiky

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 14.09.2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 193 585 znaků včetně mezer.

V Praze dne 14.09.2024

Mgr. Vojtěch Dobeš

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za vstřícnost, odborné vedení a cenné rady při psaní této rigorózní práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Období do r. 1939	2
1.1 Vývoj do r. 1918.....	2
1.2 Období první republiky (1918-1938).....	5
1.2.1 Koaliční svoboda	7
1.2.2 Kolektivní smlouvy	8
1.3 Druhá republika (1938-1939).....	27
2. Období 1939-1989.....	28
2.1 Protektorát Čechy a Morava (1939-1945).....	28
2.2 Třetí Československá republika (1945-1948).....	30
2.3 Období komunismu (1948-1989)	31
2.3.1 Postavení Revolučního odborového hnutí (ROH)	31
2.3.2 Kolektivní smlouvy	33
3. Období od r. 1989 do současnosti	36
3.1 Koaliční svoboda	37
3.2 Kolektivní smlouvy	38
3.2.1 Právní úprava	38
3.2.2 Pojem	41
3.2.3 Subjekty	41
3.2.4 Druhy	54
3.2.5 Závaznost	55
3.2.6 Obsah a forma	58
3.2.7 Platnost a účinnost	63
3.2.8 Proces uzavírání kolektivní smlouvy	65
3.2.9 Kolektivní spory	66
3.2.10 Stávka a výluka.....	69
3.3 Kolektivní dohoda	73
Facit	74
Seznam použitých zkratk.....	76
Seznam zdrojů	78
Abstrakt.....	87
Abstract.....	88

Úvod

Kolektivní smlouvy jsou tradičním institutem kolektivního pracovního práva. Historicky se první kolektivní smlouvy, jak je vnímáme optikou dnešní doby, uzavíraly v první polovině 19. století v průmyslově rozvinuté Anglii, později pak od druhé poloviny 19. století v Německu a Francii.¹ Od počátku se jednalo o nástroj, kterým si zaměstnanci snažili vydobýt lepší pracovní a mzdové podmínky pro svoji práci. Z počátku pokusy zaměstnanců kolektivně vyjednávat narážely na tuhý odpor zaměstnavatelů, postupem času se ale kolektivní vyjednávání vyvinulo do podoby, kdy na něm mají zájem také samotní zaměstnavatelé z důvodu zachování sociálního smíru a efektivního fungování v podnicích (obchodních závodech).²

Na našem území se začaly formovat tlaky na úpravu pracovních podmínek (nejprve primárně mzdových) kolektivním způsobem v druhé polovině 19. století. To vyvrcholilo v období první československé republiky, ve které kolektivní smlouvy hrály významnou celospolečenskou úlohu. Následně byla jejich důležitost za protektorátu a v době komunistické nadvlády upozaděna, aby po sametové revoluci kolektivní smlouvy začaly opět plnit svůj původní účel.

Cílem této práce je komplexně popsat a zanalyzovat vývoj kolektivních smluv na našem území ve všech aspektech. Nejprve se v první kapitole zaměřím na počátky uzavírání kolektivních smluv v dobách Rakouska-Uherska. Největší pozornost bude následně upřena na období první republiky, ve kterém rozeberu problematiku v celé její šíři. Zmíním krátce i období druhé republiky, které lze vnímat jako předzvěst obdobím následujícím. V druhé kapitole jsou prismatem kolektivních smluv popsána tři neslavná období našich dějin – Protektorát Čechy a Morava, třetí Československá republika a období komunismu. Třetí kapitola je zaměřena na období od roku 1989 po současnost. Kromě popisu vývoje a jednotlivých aspektů kolektivních smluv se v kapitole věnuji tématům, která jsou vysoce aktuální, a to i z pohledu praxe. Ve všech třech kapitolách je také rozebráno právo koaliční, jakožto základní pilíř kolektivního pracovního práva. Věřím, že se mi v předložené práci povede tematiku vývoje kolektivních smluv rozebrat a zanalyzovat v celé její šíři.

¹ TRÖSTER, Petr. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8, s. 411.

² Ibid.

1. Období do r. 1939

1.1 Vývoj do r. 1918

Prvopočátky institutu kolektivní smlouvy můžeme nalézt už v období středověku v rámci různých cechovních zřízení.³ Jednalo se o vztahy mezi mistrovskými cechy a tovaryšskými pokladnami, kdy se v určitých případech dokonce podařilo dojednat pracovní řády a stanovit základní mzdu, která se následně promítla do jednotlivých pracovních poměrů.⁴ Nutno ovšem zdůraznit, že mezi mistry a tovaryši (v dnešní terminologii bychom uvedli mezi zaměstnavateli a zaměstnanci) nešlo o rovnocenný vztah, jak na zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců nahlížíme dnes. Vznikaly sice tovaryšské asociace různého typu, které vystupovaly v jednáních se zástupci mistrů s požadavky, jako jsou zkrácená pracovní doba, lepší právní ochrana, zlepšení pracovních podmínek či navýšení mezd, avšak úspěchy v těchto jednáních nebyly zdaleka zaručeny.⁵ Nerovný vztah mezi zástupci obou táborů byl dán několika důvody. Prvním důvodem bylo slabé postavení a špatná organizace tovaryšských asociací, které ve vztahu k mistrům vystupovaly v podřízeném postavení. Podstatnějším důvodem však byl systém pracovněprávních vztahů, kdy se jednalo o kombinaci vztahů veřejnoprávních a soukromoprávních, a z toho vyplývající omezení smluvní svobody.⁶ Mzdy se totiž stanovovaly pomocí tzv. tax, které byly určeny vrchnostensky pro celé cechy. Taxy mezd obsahovaly jednak nároky mezd mistrů vůči svým zákazníkům, tak i mzdy tovaryšů vůči mistrům.⁷ Z výše uvedeného vyplývá, že o kolektivních vztazích, jak je vnímáme optikou dnešní doby, můžeme hovořit jen stěží.

Přelomem pro kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy se stalo 19. století, kdy nastal prudký hospodářský a technický rozvoj, což s sebou přinášelo složité sociální problémy. Zejména rozšíření průmyslových závodů a továren s sebou nesl velký tlak dělníků na úpravu a zlepšení pracovních podmínek. Logickým vyústěním těchto snah bylo spolčování se do zvláštních celků, s cílem získat silnější vyjednávací pozici ve vztahu ke svým nadřízeným.

³ POLÁK, František. *Kolektivní smlouvy*. Praha: Beaufort, 1938, s. 131.

⁴ Ibid.

⁵ Jako úspěšné tažení za lepší pracovní podmínky a mzdy lze považovat dohodu mezi pražskými mistry brnění a jejich tovaryši v roce 1454, kdy konšelé donutili mistry zvýšit mzdy na v tehdejší době nevídanou úroveň. KOBLÍŽEK, Oldřich. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*. V Praze: nákladem Právnického knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1937, s. 18.

⁶ Ibid, s. 19.

⁷ Ibid.

Průkopníky v uzavírání specifických kolektivních ujednání byli typografové. V roce 1848 byla ve Vídni uzavřena dohoda mezi pomocníky knihtiskařskými a majiteli knihtiskáren, ve které bylo obsahem toliko stanovení mezd a úkolových cen.⁸ Význam této skutečnosti podtrhuje fakt, že zmíněná dohoda mezi zaměstnanci a zaměstnavateli byla s mzdovým ceníkem předložena také ministerstvu vnitra. Vývoj v oboru knihtiskařském, kde byly dělnické organizace zdaleka nejlépe vybudovány a organizovány, neustával, a v 70. letech 19. století dělnické organizace přicházely s dalšími požadavky na úpravu pracovních a mzdových podmínek, což vyvrcholilo 1. července roku 1870 sjednáním mzdového ceníku obsahující minimální mzdy a jednotné úkolové sazby.⁹ V kontextu zmíněných snah dělnických organizací o zlepšení pracovních podmínek nelze opomenout zmínit skutečnost, že po přijetí trestního zákona v roce 1852 bylo spolčování dělníků trestáno velmi krutými tresty.¹⁰ Pod velkým tlakem veřejnosti a dělnických organizací byla však roku 1870 přijata novela trestního zákona, která zavedla možnost beztrestného spolčování dělnických koalic.¹¹

V návaznosti na uvolňování poměrů a postupný vývoj kolektivního vyjednávání byla v roce 1895 v Rakousku uzavřena první kolektivní smlouva mezi majiteli knihtiskáren a typografy.¹² V kolektivní smlouvě byl upraven například mzdový ceník či stanovena devítihodinová pracovní doba. Nechyběla ani úprava podmínek pro učně, nastavení minimální mzdy nebo příplatky za práci přesčas.¹³ Smlouva obsahovala i ustanovení upravující vyřizování a projednávání sporů smířčí a rozhodčí komisí v případě jejího nedodržování či porušování. Klíčovým atributem smlouvy pak byla její platnost pro celou rakousko-uherskou monarchii.¹⁴ Z hlediska komparace můžeme tvrdit, že smlouva obsahovala znaky kolektivních smluv uzavřených nejenom v období první československé republiky, ale také po roce 1989.

I přes úspěchy v knihtiskařském odvětví nebylo uzavírání kolektivních smluv zdaleka tak rozšířené v ostatních odvětvích. Například v roce 1904 bylo v českých zemích (Čechy, Morava a Slezsko) uzavřeno pouze 22 kolektivních smluv.¹⁵ Zlom ve vývoji počtu uzavřených kolektivních smluv nastal v roce 1905, kdy na dělnictvo na našem území měly nezanedbatelný

⁸ DUNDR, Vojtěch, HAMPL, Antonín. *Kolektivní smlouvy pracovní*. V Praze: Nákladem Sociálního ústavu Československé republiky, 1924, s. 7.

⁹ Ibid.

¹⁰ MAŘÍK, Vladimír. *Kolektivní smlouvy*. Praha: Práce – vydavatelstvo ROH, 1954, s. 7.

¹¹ KALENSKÁ, Marie. *Kolektivní smlouvy*. Praha: Práce, 1966, s. 29.

¹² Ibid.

¹³ DUNDR, V., HAMPL, A. *Kolektivní smlouvy pracovní*, op. cit. s. 7.

¹⁴ Ibid, s. 8.

¹⁵ MAŘÍK, V. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 7.

vliv revoluční události v carském Rusku. To potvrzují i statistická data vydávaná rakouským ministerstvem obchodu, když v roce 1906 bylo uzavřeno 161 kolektivních smluv, a v roce 1907 jich bylo dokonce 384. Nejplodnějším předválečným rokem byl rok 1912, kdy se číslo uzavřených kolektivních smluv vyšplhalo až na hodnotu 435.¹⁶ Zásahu na dynamický růst měla zejména odvětví kovoprůmyslu, stavebního průmyslu a dřevoprůmyslu.¹⁷ Útlum v uzavírání kolektivních smluv (a kolektivním vyjednávání vůbec) nastal v období první světové války, kdy tlak na válečnou ekonomiku *de facto* eliminoval činnost odborových organizací.¹⁸ Rozvoj kolektivního vyjednávání se opět nastartoval až v období první československé republiky.

Obtížné prostředí pro kolektivní smlouvy demonstruje nedokonalá právní úprava pro jejich uzavírání. První zákonná zmínka o určitém typu dohody mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se objevuje až v roce 1907. Jednalo se o novelu živnostenského řádu přijatou dne 5. února 1907 (dále jen „ŽivŘ“), kdy si v dohodě s hromadou pomocnickou zástupci obou táborů mohli domluvit začátek a konec pracovní doby pomocníků, délku pracovních přestávek, mzdové podmínky či výpovědní lhůtu. Vše navíc muselo být schváleno dvouřetětinovou většinou u obou účastníků, a zároveň aprobováno politickým zemským úřadem.¹⁹ V praxi ale byla možnost sjednávat pracovní řády či individuální pracovní smlouvy, ve kterých mohly být podmínky upraveny odlišně od přijaté dohody.²⁰ Zmínku o kolektivních smlouvách můžeme nalézt v § 6 odst. 2 zákona o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců ve službách podobných ze dne 16. ledna 1910 (dále jen „zákon o obchodních pomocnících“), kde je kolektivní smlouva popsána jako úmluva mezi sdruženími zaměstnavatelů a zaměstnanců. Rovněž i zde bylo možné pracovní smlouvou či pracovním řádem sjednat odchylky.²¹ Za třetí právní normu upravující kolektivní vztahy lze považovat zákon o změně zákona o nemocenském pojištění z 20. listopadu 1917, kde se v § 6 písm. e) hovoří o rámcových a smluvních schématech mezi organizacemi lékařů a nemocničními pokladnami, potažmo jejich svazy.²² Z popsané právní úpravy jednoznačně vyplývá, že úprava kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv byla fragmentovaná a nedostatečná. Neexistovala žádná právní norma či kodex, který by systematicky a uceleně problematiku upravoval.

¹⁶ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 133.

¹⁷ MAŘÍK, V. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 8-9.

¹⁸ Například v roce 1915 bylo uzavřeno pouhých 10 kolektivních smluv. Ibid.

¹⁹ KALENSKÁ, M. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 29.

²⁰ Ibid.

²¹ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 29.

²² Ibid, s. 30.

Bohužel, jak bude popsáno v následující kapitole, směrem komplexní právní úpravy se zákonodárce nevydal ani po roce 1918.

1.2 Období první republiky (1918-1938)

Po konci první světové války a vzniku Československé republiky nastal v sociální oblasti bouřlivý vývoj. Hned v prvních letech nové republiky bylo přijato několik zákonů, které výrazně zlepšily podmínky zaměstnanců. Jako příklad lze uvést zákon č. 91/1918 Sb. z. a n. o osmihodinové době pracovní²³ (dále jen „zákon o osmihodinové době pracovní“), zákon č. 322/1921 Sb. z. a n. o podpoře nezaměstnaným, či zákon č. 67/1925 Sb. z. a n. o placených dovolených zaměstnanců (dále jen „zákon o placených dovolených zaměstnanců“). Velmi výrazně po roce 1918 rostl také význam a počet odborových organizací, což potvrzují statistická data z tehdejší doby. V roce 1921 bylo v českých zemích odborově organizováno téměř 57 % všech zaměstnanců, a i v dalších letech se odborová organizovanost pohybovala výrazně nad hranicí 40 %.²⁴ Pozici odborových organizací ještě posílilo přijetí zákona č. 267/1921 Sb. z. a n. o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, kterým byl nastaven tzv. gentský systém.²⁵ Tento systém si přes svoje nedokonalosti (státní příspěvek se vyplácel pouze členům odborových organizací a nejednalo se ani o sumy zajišťující slušnou životní úroveň) uchoval svoje důležité postavení až do konce první Československé republiky.²⁶

S poválečným rozvojem odborových organizací úzce souvisí i vývoj kolektivního vyjednávání. Zatímco ve válečných letech kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv téměř ustalo (viz předchozí kapitola), po vzniku Československa se situace rapidně změnila. Důvodem byla primárně obnova poválečné ekonomiky a hospodářský růst s tím spojený. Vstupovat do kolektivního vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy bylo cílem nejenom zaměstnanců, ale i samotných zaměstnavatelů. Dundr s Hamplem k tomu uvedli: „uzavřením kolektivní smlouvy ustává zřejmé nepřátelství mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“

²³ K zákonu byla následně přijata prováděcí vyhláška ministra sociální péče č. 11/1919 Sb.

²⁴ ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. 82, ISBN 978-80-210-4797-6.

²⁵ Název je odvozen od belgického města Gent, kde byl systém v roce 1911 poprvé uplatněn v širším měřítku. Systém spočívá ve vyplácení státního příspěvku nezaměstnaným prostřednictvím odborových organizací, kterých byl dotyčný členem. V Československu byl systém zaveden 1. dubna 1925 vyhláškou č. 4/1925 Sb. z. a n. a znamenal výraznou reformu vyplácení podpor. Srov. DEYL, Zdeněk. *Sociální vývoj Československa 1918-1938*. Praha: Academia, 1985, s. 69-71.

²⁶ *Ibid*, s. 175-178.

a kolektivní smlouvu označovali jako „jistou základnu sociálního míru a klidu v závodě.“²⁷ To potvrzuje i skutečnost, že v letech 1919 a 1920 existovala hospodářská odvětví, ve kterých byl pracovní poměr regulován kolektivními smlouvami téměř u všech zaměstnanců (jednalo se zejména o textilní průmysl, kovoprůmysl, kamenný či sklářský průmysl).²⁸ Uvedený vývoj potvrzují data statistického úřadu, když v roce 1920, který byl z hlediska platných kolektivních smluv nejvýznamnější, platilo 1228 smluv pro 46 464 závodů s téměř 807 tisíci zaměstnanci.²⁹ V následujících letech nastal lehký pokles, který následně změnila hospodářská krize na přelomu dvacátých a třicátých let. I vzhledem k nastavenému sociálnímu systému (viz gentský systém) se zaměstnanci stávali členy odborů v mnohem větší míře. To se projevilo v počtu uzavřených kolektivních smluv, když v roce 1934 bylo v Československu pod platnou kolektivní smlouvou více než tři miliony zaměstnanců³⁰, a jejich význam přetrvával až do konce první Československé republiky. Lze konstatovat, že odborové organizace měly v tomto období velký společenský, sociální i politický význam. Samotný institut kolektivních smluv, jakožto ultimátní výsledek kolektivního vyjednávání, měl nemalý vliv na prvorepublikový sociální systém a život zaměstnanců vůbec.

²⁷ DUNDR, V., HAMPL, A. *Kolektivní smlouvy pracovní*. op. cit. s. 14.

²⁸ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*. op. cit. s. 22.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

1.2.1 Koaliční svoboda

S kolektivními smlouvami neodmyslitelně souvisí právo koaliční (spolčovací). To bylo zabezpečeno a formulováno v § 114 Ústavní listiny Československé republiky z roku 1920 (dále jen „Ústava 1920“).³¹ Součástí spolčovacího práva je i právo na stávku, které bude podrobněji rozebráno v kapitole 1.2.2.8. Spolčovací právo se řadilo (stejně jako dnes) mezi základní občanská práva. Obsahem tohoto práva je volnost občanů být členem sdružení (odborových organizací), jehož účelem je podpora a ochrana hospodářských a pracovních (zaměstnaneckých) poměrů (tzv. pozitivní svoboda spolčovací).³² Pevné ukotvení koaličního a spolčovacího práva do tehdejšího právního řádu bylo vyvrcholením dlouhých bojů zaměstnanců započatý už v 18. století. Možnost se svobodně podílet na vzniku odborových organizací a vstupovat do nich mělo za následek zlepšení jak postavení zaměstnanců vůči zaměstnavatelům, tak jejich sociálního postavení.³³

³¹ Ústava listina Československé republiky z roku 1920 byla uvozena zákonem č. 121/1920 Sb. z. a n. dne 6. března 1920.

³² HÁCHA, E. Koaliční právo. In. *Slovník veřejného práva československého. Svazek II.* Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer – Brno. 1932, s. 201.

³³ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 121.

1.2.2 Kolektivní smlouvy

1.2.2.1 Právní úprava

Jak již bylo zmíněno, komplexní právní úprava kolektivních smluv v meziválečném období přijata nebyla.³⁴ Materie byla fragmentována v jednotlivých zákonech upravující různé oblasti. Do právního pojetí kolektivních smluv poté sice přinesla určité úpravy hospodářská krize v letech 1929-1934, kdy bylo nutné přijmout opatření v reakci na neutěšenou situaci na pracovním trhu a v sociální oblasti, ale ani v návaznosti na to se nepovedlo přijetí komplexní právní úpravy dotáhnout do zdárného konce.³⁵ Dále se zaměřím na zákony a nařízení, které se kolektivních smluv dotýkaly. Cílem není podat taxativní výčet právních norem, ale demonstrativně uvést nejdůležitější z nich.

Přijetím zákona č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého ze dne 28. října (tzv. recepční norma) zůstaly v platnosti všechny dosavadní zemské a říšské zákony. Nadále tedy platila ustanovení § 114 b) ŽivŘ, § 6 odst. 2 zákona o služební smlouvě a obchodních pomocníků i § 6 písm. e) zákona o nemocenském pojištění. Na podrobnější výklad ke zmíněným normám odkazuji na kapitolu 1.1 této práce.

Zákon č. 29/1920 Sb. z. a n., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce upravoval v § 6, 20 a 21 závaznost kolektivní smlouvy pro zúčastněné strany. S tím souvisel zákon č. 82/1920 Sb. z. a n., kterým se upravovaly právní poměry domovníků, kde je v § 9 a 18 také upravena závaznost kolektivní smlouvy.³⁶

Spolupůsobení při jednání o kolektivních smlouvách upravoval § 2 odst. 3 a § 19 ad 4 zákona č. 144/1920 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví (dále jen „zákon o závodních a revírních radách při hornictví“). Dozírání nad kolektivními smlouvami závodními výbory bylo uvedené v § 3 v zákoně č. 330/1921 Sb. z. a n., o závodních výborech

³⁴ Stejně tak bylo fragmentováno celé pracovní právo, když jako samostatné právní odvětví se u nás zformovalo až ve druhé polovině 20. století. VOJÁČEK, Ladislav. *Pojetí pracovního práva v první ČSR*. In: Dny práva – 2010, 1. ed. Brno: Masaryk University. ISBN 978-80-210-5305-2, s. 3.

³⁵ DEYL, Zdeněk. *Kolektivní smlouvy v Československu: 1918-1938*. Praha: Ústav československých a světových dějin ČSAV, 1987. s. 12.

³⁶ FREUDENFELD, František, KASANDA, Jan. *Pracovní právo republiky Československé: soubor norem, upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. Praha: Linhart, 1938. s. 154.

(dále jen „zákon o závodních výborech“).³⁷ Závodní rady a závodní výbory byly zvláštní entity, které nemají v dnešní právní úpravě obdoby a budou podrobněji popsány v kapitole 1.2.2.3.

Zákon č. 106/1923 Sb. z. a n., o nakladatelské smlouvě (dále jen „zákon o nakladatelské smlouvě“) upravoval v § 21 odst. 2 pro členy svazů, že v případě chybějícího ustanovení o výši úplaty (přímo či nepřímo ujednáno), řídí se tato výše kolektivní smlouvou. Stejně pravidlo platilo pro nečleny svazů, byla-li kolektivní smlouva pro takový druh díla ujednána. V souvislosti s tímto zákonem stojí za zmínku zákon č. 218/1926 Sb. z. a n., o právu autorském, který v § 30 upravoval výši honoráře dle kolektivní smlouvy. Redaktoři v zákoně č. 189/1936 Sb. z. a n., o pracovním poměru redaktorů, měly zase v § 17 stanoveno, že individuální smlouva se nemůže odchýlit od smlouvy kolektivní v neprospěch zaměstnance.³⁸ Ještě dále šel č. 77/1935 Sb. z. a n., o dopravě motorovými vozidly a jich zdanění, který v § 102 vylučoval ujednané podmínky v individuální smlouvě, které jsou pro zaměstnance méně příznivé než podmínky v kolektivní smlouvě. Navíc tato ujednání explicitně prohlašoval za právně neúčinná, když by v takovém případě byla ujednání nahrazena podmínkami upravených v kolektivní smlouvě.³⁹ Závaznost kolektivní smlouvy potvrzoval v § 10 také zákon č. 303/1920 Sb. z. a n., o zubním lékařství a zubní technice.

O kolektivních smlouvách je zmínka v obecném zákoníku občanském ve znění novely č. 155/1921 Sb. z. a n. (dále jen „obecný zákoník občanský“), který v § 1154 b) zakotvuje zachování platnosti kolektivních smluv, ve kterých jsou příznivější podmínky pro zaměstnance, než které jsou uvedeny v předchozích odstavcích stejného paragrafu (jedná se o nárok na mzdu v případě, že zaměstnanec nemohl vykonávat práci z důvodu, který si nepřivodil úmyslně nebo hrubou nedbalostí).⁴⁰ Za zmínku ještě stojí vládní návrh všeobecného zákona občanského z roku 1937, který sice (opět) neupravoval hromadné smlouvy komplexně, byla ale navržena dílčí ustanovení.⁴¹ V § 981 zmíněného návrhu byl popsán způsob vzniku kolektivní smlouvy tak, že jakmile budou podmínky jednotlivých smluv o práci pro určitý podnik či několik podniků obsahem smlouvy, bude se jednat o smlouvu kolektivní. Dále v § 982 byl upraven

³⁷ Ibid, s. 495-497.

³⁸ Ibid, s. 158-159.

³⁹ Ibid, s. 156.

⁴⁰ ROUČEK, F. Komentář k § 1154 b). In: ANDRES, Bedřich; HARTMANN, Antonín; ROUČEK, František a SEDLÁČEK, Jaromír. Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl 5, (§§ 1090 až 1341). Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-90-6, s. 253.

⁴¹ KOBER, Jan (ed.). *Osnova československého občanského zákoníku*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2021, ISBN 978-80-87439-48-7, s. 349.

požadavek na písemnou formu kolektivní smlouvy. Důležitým se pak měl stát § 1015a., který stanovoval zákaz odchýlení se jednotlivými smlouvami pracovními od smlouvy hromadné (čili nebyla možnost se odchýlit jak v neprospěch zaměstnance, tak i v jeho prospěch).⁴² Toto pravidlo se v tehdejší právní doktríně nazývalo tzv. nezměnitelnost kolektivní smlouvy, o kterém bude ještě řeč v kapitole o závaznosti kolektivních smluv. Vzhledem k dalšímu politickému a sociálnímu vývoji ovšem revizní návrh nového občanského zákoníku nebyl přijat.⁴³

Absencí komplexnější úpravy materie kolektivních smluv se Československo lišilo od států jako Německo, Rakousko či Švýcarsko, které dílčí právní úpravu (a zakotvení principu nezměnitelnosti kolektivních smluv) přijalo v roce 1911 jako první v Evropě.⁴⁴ Tehdejší vládní garnitura si byla dobře vědoma deficitu, který v této oblasti měla, a tak Ministerstvo sociální péče postupně v letech 1922 a 1926 vypracovalo dvě osnovy zákona upravující kolektivní smlouvy⁴⁵, když druhý návrh byl předložen dokonce v paragrafovaném znění.⁴⁶ Návrh zákona v prvních dvou paragrafech upravoval pojem kolektivní smlouvy a jeho obsah. Ve třetím a čtvrtém paragrafu pojednával o odborových organizacích jako smluvních stranách a smluvních stranách vůbec. V pátém až osmém paragrafu byla zakotvena forma a způsob zápisu kolektivních smluv, když v pátém paragrafu byla nařízena písemná forma pod hrozbou neplatnosti. V devátém a desátém paragrafu byly popsány účinky kolektivní smlouvy, ve dvanáctém potom smířící orgán k urovnání případných sporů. Třináctý paragraf se věnoval osvobození od kolků a poplatků a ustanovení trestní, přechodná a závěrečná byla upravena v paragrafu čtrnáctém až šestnáctém.⁴⁷ Předložený vládní návrh sklídl celou řadu kritických ohlasů. Polák například kritizoval nepřehlednost smířčích a rozhodčích institucí, závaznost či samotnou definice kolektivní smlouvy. Celý vládní návrh tak shledával povrchní a neuspokojivý ve srovnání s úpravou v okolních státech.⁴⁸

⁴² Ibid, s. 359.

⁴³ Ibid, s. 79.

⁴⁴ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 28.

⁴⁵ Vedle zmíněných dvou norem Ministerstva sociální péče existoval také návrh komplexní úpravy poslance německé národnosti Josefa Patzela a dalších, který je dostupný na: https://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t3999_01.htm.

⁴⁶ DEYL, Z. *Kolektivní smlouvy v Československu: 1918-1938*, op. cit. s. 17.

⁴⁷ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 40.

⁴⁸ POLÁK, František. *Dělnické právo československé*. Praha: nákladem vlastním, 1931, op. cit. s. 67-71.

1.2.2.2 Pojem

Absence komplexní právní úpravy se projevovala i v terminologii, když jsme se v období první republiky mohli setkat hned s několika pojmy, které se pro kolektivní smlouvu používaly. Jednalo se zejména o pojmy: „tarifní smlouva (pracovní)“, „hromadná smlouva (pracovní)“, „kolektivní smlouva (pracovní)“, „kolektivní smlouva námezdná či pracovní“ či „rámcová smlouva (pracovní)“.⁴⁹

Zejména první dva uvedené názvy se vyskytovaly velmi často. Tarifní smlouva byla převzata z německé právní úpravy (Tarifvertrag), když etymologie názvu vychází z úpravy mzdy tarifním způsobem.⁵⁰ Někteří autoři ovšem už tehdy poukazovali na nesprávnou terminologii. Ujednání o mzdových podmínkách jsou zpravidla důležitou součástí kolektivních smluv, nejedná se však o jedinou jejich obsahovou část. Můžou být například uzavřeny takové kolektivní smlouvy, ve kterých bude pasáž o mzdách úplně vypuštěna. V takovém případě by pojmenování „tarifní smlouva“ dávalo ještě menší smysl. Čili tarifní smlouva by *stricto sensu* bylo označení pouze pro mzdovou část kolektivních smluv, což ale zdaleka není jediná materie v kolektivních smlouvách upravována. Koblížek uváděl nejenom to, že termín „tarifní smlouva“ by u nás z výše zmíněných důvodů neměl být používán, ale že „i sami Němci považují toto označení za nesprávné“.⁵¹ Toto tvrzení podporoval i Engliš, který „jest si vědom vadnosti názvu, ale užívá jej proto, poněvadž se všeobecně ujal a na názvu nezáleží, pokud nevede ke zmatení pojmů“.⁵²

Pojem „hromadná smlouva“ či „hromadná smlouva pracovní“ se vyskytoval zejména v zákonných úpravách a pochází z překladu termínu švýcarského obligačního práva – Gesamtarbeitsvertrag.⁵³ Koblížek poukazoval na to, že pojem hromadný v sobě neobsahuje organizovanost nezbytnou pro kolektivní smlouvy a tvrdí, že nejvhodnějším je termín

⁴⁹ Hexner, E. Kolektivne smluvy. In: HAVELKA, Jiří; HÁCHA, Emil; HOETZEL, Jiří; LAŠTOVKA, Karel a WEYR, František. *Slovník veřejného práva československého*. Sv. 2, I až O. Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer, 1932, s. 223.

⁵⁰ Název tarifní smlouva se v Německu používá do dneška. Dokonce přijali zákon o tarifních smlouvách, který kolektivní smlouvy komplexně upravuje. SKOLKOVÁ, Barbora. *Srovnání tarifní smlouvy (SRN) a kolektivní smlouvy (ČR)*. Diplomová práce, vedoucí Tröster, Petr. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2016, s. 16.

⁵¹ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 17-18.

⁵² ENGLIŠ, Karel. *Tarifní smlouvy pracovní po stránce národohospodářské*. V Praze: nákladem časopisu "Pokroková revue", 1911. s. 25.

⁵³ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 16.

„kolektivní smlouva (pracovní)“.⁵⁴ I když se pojem tehdy zdaleka nepoužíval nejčastěji a měl i svoje kritiky (např. Štanglera⁵⁵), musíme i prismatem dnešní právní úpravy konstatovat, že se jedná o pojem správný a výstižný.

Jestliže v meziválečném období (a konečně i před první světovou válkou) probíhaly diskuse o vhodnosti názvu pro kolektivní smlouvy, tak u významu panovala shoda. I přes absenci legální definice byly kolektivní smlouvy (pracovní) v praxi brány jako hromadné úmluvy upravující mzdové a pracovní podmínky, uzavírané pro větší počet zaměstnanců, úředníků nebo dělníků, mezi odborovými organizacemi zaměstnanců a organizacemi zaměstnavatelů.⁵⁶ S legální definicí se poprvé můžeme setkat ve třetím odstavci vyhlášky předsedy vlády ze dne 16. února 1932 o statistice kolektivních smluv, kde je kolektivní smlouva popsána jako: *„písemně sjednaná dohoda mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jednou nebo více organizacemi zaměstnavatelskými na straně jedné a jednou nebo více organizacemi zaměstnaneckými na straně druhé, pokud stanoví všeobecné normy, směrodatné pro úpravu individuálního pracovního nebo služebního poměru nebo upravují i jiná práva a povinnosti obou smluvních stran. Za kolektivní smlouvu jest rovněž považovati ujednání, učiněná podle § 114 b) živnostenského řádu, platného pro zemi Českou a Moravskoslezskou, § 161 živnostenského zákona pro Slovensko a Podkarpatskou Rus, a smlouvy pro domácké dělnictvo podle § 21 zákona ze dne 12. prosince 1919, č. 29 Sb. z. a n. z r. 1920, o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce.“*

1.2.2.3 Subjekty

Stejně jako u jiných smluv, musí mít i smlouvy kolektivní smluvní strany (subjekty) způsobilé smlouvu uzavřít.⁵⁷ Na straně zaměstnavatelů se jednalo buď o jednotlivé zaměstnavatele, více zaměstnavatelů společně či o organizace zaměstnavatelů. Mohlo se také jednat o veřejnoprávní svazky (v nichž byly sdruženy korporace veřejného práva

⁵⁴ Svoje tvrzení autor dokládá na příkladu nezaměnitelnosti pojmů „kolektivní bezpečnost“ za „hromadnou bezpečnost“, když touto záměnou vymizí organizovanost států nezbytná pro budování kolektivní bezpečnosti. Ibid, s. 18.

⁵⁵ Štangler tvrdí, že termín „kolektivní smlouva pracovní“ je nepřesný. Nelze ale dohledat, na čem svoje tvrzení zakládá. ŠTANGLER, Alois. *O tarifní smlouvě pracovní*, Právník, 1909, s. 123.

⁵⁶ DEYL, Z. *Kolektivní smlouvy v Československu*, op. cit. s. 10.

⁵⁷ V tehdejší právní doktríně (zejména v Německu) jsme se mohli setkat s pojmem *chtěná nezpůsobilost kolektivně-smluvní*, čímž se zejména sdružení zaměstnavatelů snažilo samo vyloučit ze svých pravomocí možnost uzavírat kolektivní smlouvy. Srov. KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 43.

zaměstnávající zaměstnance na základě pracovní smlouvy) či společenstva (v oborech živností dle ŽivŘ).⁵⁸

Jeden zaměstnavatel mohl být buď osoba fyzická (živnostník či továrník) nebo osoba právnická (akciová společnost či městská obec). Smlouva uzavřená na této úrovni se potom nazývala smlouvou firemní, dílenskou nebo nejpřesněji kolektivní smlouvou dílenskou či závodní. V případě uzavírání kolektivních smluv více zaměstnavateli bez toho, aniž by byli organizováni, bylo lhostejné, zdali byli seskupeni v jedné obci, okresu či celé zemi.⁵⁹ Postupem času nabývala na významu organizovaná sdružení zaměstnavatelů, která tak získávala velký vliv (za zmínku stojí například Ústřední svaz československých průmyslníků v Praze, který byl největším zaměstnavatelským svazem v zemi).⁶⁰ Důležitou roli zaměstnavatelských svazů potvrzují i statistická data, když v roce 1934 bylo zaměstnavatelskými organizacemi uzavřeno více než 45 % z celkového počtu uzavřených kolektivních smluv na našem území (jeden nebo více zaměstnavatelů uzavřelo téměř 42 %, veřejnoprávní svazky necelých 9 % a společenstva 4 %).⁶¹

Na straně zaměstnanců mohly kolektivní smlouvy uzavírat organizace zaměstnanců. V případě, že žádná organizace u zaměstnavatele nepůsobila, tak smluvní stranou byli dělníci důvěrníci (dělníci).⁶² Kolektivní smlouvy mohly uzavírat také hromady pomocnické dle § 114 b) ŽivŘ. Z důvodu fragmentace právní úpravy se bylo možné místo názvu odborová organizace setkat s pojmy jako sdružení (např. sdružení zaměstnanců výrobních odvětvích domácí práce) či organizace (např. organizace lékařská). Význam a účel byl ale totožný. Odborové organizace se, stejně jako organizace zaměstnavatelů, sdružovaly v odborových

⁵⁸ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 25.

⁵⁹ *Ibid.*, s. 51.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 26.

⁶² Někteří autoři nesouhlasili s uvedenou terminologií. Stranou kolektivní smlouvy dle nich vždy muselo být sdružení či organizace, proto nebylo možné v takovém případě smlouvu považovat za kolektivní v pravém slova smyslu. Poukazují tím také na nepřesné vykazování statistických údajů Státního úřadu statistického, kde se kolektivní smlouvy vykazovaly v kolonce „dělníci“. KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 58.

svazech.⁶³ Význam odborových organizací ukazují také statistická data, když v roce 1934 bylo přes 90 % ze všech kolektivních smluv uzavřeno odborovými organizacemi.⁶⁴

Specifickou entitou byly závodní výbory zřízené zákonem o závodních výborech. Úkolem závodních výborů dle § 3 bylo hájit a povzbuzovat hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců v závodě. Konkrétně se mělo jednat například o dozírání na zachování mzdových a pracovních smluv a řádů, dodržování zákonů upravující podmínky zaměstnanců, spolupůsobení při udržování kázně a pořádku či být poradním hlasem při hromadném propouštění. V období první světové války měly závodní výbory v militarizovaných ekonomikách v Německu a Anglii za úkol pomoci zvýšit kázeň a pracovní výkonnost ve výrobních oborech.⁶⁵ Účelem zřízení závodních výborů (prosazovaných zejména z řad levicových politiků a samotného dělnictva) bylo prohloubení komunikace a jakési „polidštění“ vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.⁶⁶ Z pohledu uzavírání kolektivních smluv hrály závodní výbory marginální roli. Dle § 3 odst. 1 písm. d) bylo v jejich kompetenci jednat o uzavření dodatku ke kolektivní smlouvě, ale pouze v případě, že to příslušné kolektivní smlouvy výslovně dovolovaly. Tehdejší judikatura dokonce dovozovala, že „závodní výbor není oprávněn, aby za zaměstnanectvo v závodě sjednával kolektivní smlouvu ani tenkrát, není-li takové smlouvy odborovými organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnaných sjednané“.⁶⁷ I když byl nakonec institut závodních výborů v meziválečném období považován za relativně prospěšný, ve vztahu ke kolektivním smlouvám lze postavení závodních výborů považovat za nevýznamné.

⁶³ Většinu odborového hnutí sdružovaly tři největší odborové centrály: Odborové sdružení československé, Česká obec dělnická a pak německá Zentralgewerkschaftskommission des deutschen Gewerkschaftsbundes. ČAPKA, F. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*, op. cit. s. 13.

⁶⁴ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 43.

⁶⁵ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 184.

⁶⁶ *Ibid.*, s. 188.

⁶⁷ Nález Nejvyššího správního soudu ze dne 30. dubna 1923, č. 303.

1.2.2.4 Druhy

Kolektivní smlouvy se dělily na čtyři základní druhy:

1. Smlouvy dílenské či závodní (přesněji kolektivní smlouvy dílenské či pracovní),⁶⁸ které byly uzavírány pouze pro jednu dílnu či závod. Smluvními stranami pak byli odborová organizace či zvolený důvěrník a zaměstnavatel nebo jeho organizace.
2. Smlouvy obvodové či místní, uzavírány pro větší počet dílen a závodů. Kontrahenty byly odborové organizace za dělnictvo a organizace či příslušné korporace za zaměstnavatele (jednoty, společenstva atd.).
3. Smlouvy pro celá výrobní odvětví nebo jejich význačnou část. Tento typ kolektivních smluv byl sjednáván výlučně organizacemi zaměstnanců a zaměstnavatelů. Vyskytovaly se zejména v oboru textilním, hornickém, sklářském nebo zemědělském.
4. Smlouvy rámcové, kde kontrahenty byly odborové organizace zaměstnanců a organizace zaměstnavatelů. Obsahem rámcových smluv bylo stanovení všeobecných pracovních podmínek, vyjma mezd, které byly určovány podle poměrů místních či výrobních.⁶⁹

1.2.2.5 Obsah a forma

V každé kolektivní smlouvě musely být obsaženy dvě základní části: normativní a obligatorní. Pod pojmem normativní částí kolektivní smlouvy se rozuměla všechna ustanovení, která upravovala podmínky pracovního poměru každé individuální pracovní smlouvy. Obligatorní část kolektivní smlouvy obsahovala závazek smluvních stran dodržovat smlouvy po celou dobu jejího sjednání, stanovení postupu při eventuálních sporech či povinnost podřídit se v případě sporných otázek smířčímu řízení.⁷⁰ Členění obsahu kolektivní smlouvy na normativní a obligatorní (obligační) přetrvávalo až do dnešních dnů. Více o tom bude pojednáno v kapitolách 2.3.2 a 3.2.6.

Obsah kolektivních smluv v normativní části se v rakouské monarchii v drtivé většině případů zužoval pouze na mzdové podmínky zaměstnanců. Po roce 1918 se do kolektivních smluv začaly propisovat podmínky dané přijatými zákony ze sociální oblasti, čímž se jejich

⁶⁸ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 50.

⁶⁹ DUNDR, V., HAMPL, A. *Kolektivní smlouvy pracovní*, op. cit. s. 14.

⁷⁰ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 14.

obsah všeobecně rozšířil.⁷¹ Prvním takovým zákonem byl zákon o osmihodinové době pracovní. Jednalo se o jeden z nejvýznamnějších zákonů v oblasti sociálního zákonodárství, který byl v meziválečném období přijat.⁷² Kolektivní smlouva nesměla odporovat ustanovením tohoto zákona, když v ní byly upraveny typicky věci jako střídání směn, začátek a konec pracovní doby, přestávky polední, nebo přestávky po určitém počtu odpracovaných hodin. Obvykle se nezapomínalo také na potřeby zaměstnanců před směnou a po jejím konci (vyhrazení času na mytí, převlečení apod.) a úpravu, jestli se tyto přestávky započítávaly do pracovní doby.⁷³ Z hlediska zaměstnanců byla také důležitá úprava práce přes čas, v neděli a svátky. Zákon o osmihodinové době pracovní stanovil pouze podmínky, dle kterých bylo možno podnikům dočasně prodloužit pracovní dobu, úprava výše odměny za přesčasovou práci ale chyběla. Tato odměna se v praxi velmi lišila a bylo tak úkolem odborových organizací vyjednat pro zaměstnance co nejvýhodnější podmínky.⁷⁴

Diskutovanou problematikou byla placená dovolená, která byla pro zaměstnance zavedena zákonem o placených dovolených zaměstnanců.⁷⁵ Do roku 1925 byla dovolená upravována pouze v kolektivních smlouvách. Nebylo výjimkou, že v kolektivní smlouvy obsahovaly řadu podmínek ze strany zaměstnavatelů (například se jednalo o zahrnutí neděle do celkového počtu dní dovolené).⁷⁶ Do přijetí zmíněného zákona, který zakotvil minimální počet šest dní dovolené, se v kolektivních smlouvách odborovým organizacím dařilo vyjednat zpravidla od čtyř do osmi dnů placené dovolené.⁷⁷

Nejdůležitější pasáží každé kolektivní smlouvy byla úprava mezd zaměstnanců. V kolektivních smlouvách se bylo možné setkat s několika druhy tarifů mezd, když se nejčastěji jednalo o mzdu časovou, hodinovou, denní, týdenní, případně o mzdu úkolovou, prémiovou či mzdu za noční práci.⁷⁸ Vedle toho byly upraveny také různé příplatky závislé na rodinném stavu zaměstnance, když se nejčastěji jednalo o rodinné příplatky za počet dětí. Dále se jednalo o

⁷¹ DEYL, Z. *Kolektivní smlouvy v Československu: 1918-1938*, op. cit. s. 18.

⁷² Důležitost přijatého zákona lze demonstrovat na počtu dělníků zúčastněných na kolektivních smlouvách, kteří měli osmihodinovou pracovní dobu upravenou v kolektivní smlouvě. V roce 1909 jich z celkového počtu 126 980 bylo pouhých 3148(!). Ibid.

⁷³ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 21.

⁷⁴ DUNDR, V., HAMPL, A. *Kolektivní smlouvy pracovní*, op. cit. s. 17.

⁷⁵ Na hornické profesce se vztahovala speciální úprava přijatá v roce 1921 zákonem č. 262/1921 Sb. z. a n., kterým se zaváděla placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty.

⁷⁶ DEYL, Z. *Sociální vývoj Československa 1918-1938*, op. cit. s. 78.

⁷⁷ Například Škodovy závody v roce 1919 poskytovaly pouze čtyři dny, v kolektivní smlouvě z roku 1921 už ale bylo dní osm. Ibid.

⁷⁸ DEYL, Z. *Kolektivní smlouvy v Československu: 1918-1938*, op. cit. s. 26.

osobní příplatky či tzv. pilnostní prémie. Velmi často se v kolektivních smlouvách vyskytovaly také drahotní přídatky, jejichž účelem bylo alespoň částečně dorovnat zvyšující se životní náklady (z dnešní pohledu bychom řekli, že se jednalo o jakousi obdobu inflační doložky).⁷⁹ Mzdy byly stanovovány na základě minimálních či základních mezd, které mohly být individuální smlouvou navýšeny (nebylo možné se však odchýlit pod tyto hodnoty pro ten který druh práce). Rozdílný přístup byl také k ženám a mladictvím dělníkům, když obě skupiny byly odměňovány výrazně méně než muži. Mzda se vyplácela zásadně v penězích, případně v penězích a částečně v naturáliích. Vedle mezd se někdy vyplácely tzv. remunerace, což byly přídatky nad stanovené mzdy (jednalo se převážně o zaměstnance ve veřejné správě). Z hlediska systematického uspořádání mezd byla v kolektivních smlouvách upravena základní minimální výše mezd, kdežto podrobný popis a vypracování mzdových sazeb se upravovalo v příloze kolektivní smlouvy (tzv. ceník či mzdový sazebník).⁸⁰ Upravován býval také způsob stanovení mezd v případě přeložení zaměstnance na jinou práci, či nechyběl podrobný výklad k ustanovením § 1154b (náhrada mzdy zaměstnanci v případě onemocnění či úrazu) a § 1155 všeobecného občanského zákoníku (náhrada mzdy zaměstnanci v případě překážky práce na straně zaměstnavatele).⁸¹

V některých kolektivních smlouvách nechyběla úprava výpovědních lhůt (tehdejší terminologie používala termín výpovědní lhůta, nikoliv výpovědní doba), která rozvíjela obecnou úpravu ve všeobecném občanském zákoníku⁸² či jiných právních předpisech.⁸³ Významná byla také úprava vyhrazující zaměstnancům právo spolupůsobit při přijímání a propouštění zaměstnanců. V zákoně o závodních výborech byla poskytnuta ochrana pouze zaměstnancům, kteří byli v daném podniku nepřetržitě zaměstnáni alespoň 3 roky. V takovém případě mohl závodní výbor shledat výpověď zjevně neodůvodněnou a předložit věc rozhodčí komisi, která do 7 dnů rozhodla s konečnou platností. Pro ostatní zaměstnance byla důležitá úprava v kolektivní smlouvě, kde nejčastěji důvěrníci či členové závodních výborů měli

⁷⁹ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 15.

⁸⁰ S podobnou praxí se můžeme setkat v kolektivních smlouvách i dnes, kdy v jejich přílohách bývají upraveny seznamy pozic s odpovídajícím mzdovým zařazením.

⁸¹ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 15-18.

⁸² V § 1159 až 1159c byly pro různé typy zaměstnanců lhůty: jednodenní, týdenní, čtrnáctidenní a čtyřtýdenní. V případě, že jsou lhůty sjednané nestejně dlouhé, platí lhůta delší. Lhůty mohly být upraveny odlišně, ale pouze ve prospěch zaměstnanců. Srov. ROUČEK, F. *Komentář k § 1159 b*. In: ANDRES, B.; HARTMANN, A.; ROUČEK, F., SEDLÁČEK, J. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Díl 5, (§§ 1090 až 1341)*, s. 280.

⁸³ Např. zákon č. 29/1920 Sb. z. a n., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce, kde byla výpovědní lhůta pro obchodní pomocníky šestitýdenní.

dohlížet na to, aby „*propuštění nemělo ráz příkrostiti anebo nespravedlnosti*“.⁸⁴ V kolektivních smlouvách se vedle uvedených věcí šlo setkat s ustanoveními upravující sociální pojištění, postavení učňů, zajištění zdravotních a ochranných zařízení či postup při vyrovnávání sporů.⁸⁵

V některých kolektivních smlouvách bylo možné narazit také na pracovní řády, které byly jejich nedílnou součástí.⁸⁶ Pracovní řády podrobně upravovaly pracovní podmínky jednotlivých závodů. Obsahem pracovních řádů bývaly povětšinou ustanovení upravující jednotlivé kategorie dělnictva, začátek a konec pracovní doby, stanovy doby vyplácení mezd, moc a povinnost dozorcích osob, rozvázání pracovního poměru zaměstnanců či stanovení maximálního počtu pracovních hodin. Pracovní řády se dělily na fakultativní a obligatorní, když obligatorní pracovní řády musely být dle § 88a ŽivŘ v továrnách a živnostenských podnicích nad 20 zaměstnanců.⁸⁷ Když byl pracovní řád součástí kolektivní smlouvy, tak byl sjednáván ve spolupráci s odborovými organizacemi. Při absenci odborových organizací se na přípravě pracovního řádu spolupodílely závodní výbory dle § 3 odst.1) písm. f zákona o závodních výborech, případně dělníci důvěrníci. Ustanovení pracovních řádů nesměla být v rozporu s kolektivními smlouvami. V případě odchýlení se byly tyto pasáže platné pouze za předpokladu, že se jednalo o podmínky pro zaměstnance příznivější. Jednalo se tedy o obdobný vztah, jako mezi kolektivní smlouvou a smlouvou individuální.⁸⁸

Kolektivní smlouvy se uzavíraly výhradně písemnou formou. Písemná forma sice nebyla v žádné právní normě explicitně stanovena, z povahy kolektivní smlouvy se ale jasně vyvozovalo, že žádná jiná forma nebyla možná. V případě nedodržení písemné formy by bylo prakticky velmi obtížné například umožnit zaměstnancům seznámit se s obsahem kolektivní smlouvy či určit datum uzavření. Problematické by bylo i prokázání způsobilosti smluvních stran k podpisu smlouvy.⁸⁹ Při určení písemné formy se analogicky vycházelo z německé nebo rakouské právní úpravy, kdy obě země měly písemnou formu kolektivní smlouvy zakotvenou v zákoně.⁹⁰ Písemnost kolektivní smlouvy se dala dovodit teprve až z vládního nařízení

⁸⁴ DUNDR, V., HAMPL, A. *Kolektivní smlouvy pracovní*, op. cit. s. 19.

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ V současné době je pracovní řád upraven v § 306 ZP jako zvláštní druh vnitřního předpisu a je vydáván nezávisle na kolektivní smlouvě. Srov. BĚLINA, Miroslav. Komentář k § 306. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 978-80-7400-951-8, s. 1334.

⁸⁷ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 100-101.

⁸⁸ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 63.

⁸⁹ Ibid, s. 11.

⁹⁰ KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 84.

č. 169/1936 Sb. z. a n.⁹¹, kde byla uložena povinnost přiložit věrný překlad ve státním jazyce v případě uzavření kolektivní smlouvy v jazyce cizím.

1.2.2.6 Závaznost

Problematika závaznosti⁹² kolektivních smluv byla v meziválečném období předmětem velkých diskusí. Nebylo žádného sporu, že kolektivní smlouvy byly závazné pro všechny členy jednotlivých organizací, které smlouvu uzavřely. Kolektivní smlouva byla závazná i pro ty, kteří v průběhu její platnosti vystoupili z dotyčné organizace, či pro právní nástupce smluvních stran (např. převod závodu na jiného majitele).⁹³ Potud panovala obecná shoda, včetně tehdejší rozhodovací praxe soudů. Rozdílné názory panovaly v otázce závaznosti kolektivní smlouvy pro nečleny odborových organizací a možnosti odchýlit se individuální smlouvou od smlouvy kolektivní.

Z pohledu většiny autorů, kteří se kolektivními smlouvami podrobně zabývali, by kolektivní smlouvy měly být závazné pro všechny zaměstnance daného závodu bez ohledu na to, jestli jsou členy odborových organizací, či nikoliv. Primárním argumentem bylo vyložení samotného smyslu a účelu institutu kolektivní smlouvy. Hlavním cílem každé kolektivní smlouvy bylo zajištění stability a klidu v závodě na určitý časový úsek, a tím zamezit nejistotě ve smluvních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.⁹⁴ Zájem na tom měli nejenom zaměstnanci, ale i samotní zaměstnavatelé, pro které tím z velké části odpadly individuální požadavky zaměstnanců. V praxi se často přistupovalo k tomu, že se do kolektivních smluv psala ustanovení, která stanovovala závaznost pro všechny zaměstnance.⁹⁵ Toto řešení bylo nejjednodušší pro obě smluvní strany a předcházelo případným sporům.

V případě absence úpravy závaznosti v kolektivní smlouvě následně vyvstávala řada problémů. To lze nejlépe demonstrovat na rozhodovací praxi soudů, jejichž pohled na problematiku závaznosti kolektivních byl odlišný od názoru většiny právních teoretiků. Soudy totiž kolektivní smlouvu vykládaly jako institut soukromoprávní a nazíraly na ni jako na

⁹¹ Uvedené vládní nařízení měnilo a upravovalo nařízení č. 102/1935 Sb. z. a n., jímž se upravovaly pro přechodnou dobu v textilní výrobě pracovní podmínky dělnictva.

⁹² Koblížek místo závaznosti preferoval termín „kolektivně smluvní nezměnitelnost“. Srov. KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 98.

⁹³ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 40.

⁹⁴ DUNDR, V., HAMPL, A. *Kolektivní smlouvy pracovní*, op. cit. s. 13.

⁹⁵ Ibid.

smlouvu obligační,⁹⁶ když Nejvyšší soud judikoval: „*kolektivní smlouvy jsou smlouvami soukromoprávními a platí tudíž pro ně ustanovení občanského zákona o dvoustranných smlouvách obligačních. Z toho prý plyne, že platí pro změnu a zánik těchto smluv kolektivních ohledně určitého zaměstnance předpisy občanského zákona, a že tato kolektivní smlouva může být novou smlouvou stran změněna.*“⁹⁷ Z názoru, že kolektivní smlouva spadá pod ustanovení občanského zákoníku upravující smlouvy obligační, šlo jenom obtížně vyvodit, že tato smlouva může být závazná i pro jiné subjekty než smluvní strany.

Nedostatečné a nejednotné právní řešení závaznosti kolektivních smluv vedlo v praxi k nutnosti postupovat dle jednotlivých rozhodnutí nejvyšších orgánů soudní soustavy.⁹⁸ Za zmínku stojí dvě rozhodnutí, která byla přijata krátce po sobě. První je rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. června 1924 č. Rv I 562/24, ve kterém mimo jiné stojí: „*Jde o svépomocnou vývojovou sociální instituci (myšleno kolektivní smlouva pozn. autora), jež má za účel vyrovnávati hospodářské a sociální protivy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, mezi hospodářsky silnějšími vůči hospodářsky slabším. Porušení této závaznosti jednotlivými členy organizací, jednání proti těmto je zavazujícím smlouvám, jest dle vyvinuvšího se dnešního sociálního citění považováno za mravně nedovolené a nepřijatelné porušení smluv samých, za jednání nemravné, dobrým mravům se přičící, a tedy dle ustanovení § 879 obč. zák. nicotné.*“ Dále se Nejvyšší soud vymezil proti platným ustanovením § 6 zákona o obchodních pomocnících a § 114b, odst. 4 ŽivŘ, když těchto ustanovení se dle Nejvyššího soudu: „*nelze se bez výhrady (...) s úspěchem dovolávati při dnešním stupni vývoje organizace práce, jež tak úspěšně zasáhly do největších sociálních zmatků poválečných a jež jsou obecně uznávány. (...) Že dnes něco podobného jest nemožno, bije do očí, to nelze dnes rozumně vůbec mysliti. Absolutní platnost kolektivních smluv organizačních ve prospěch zaměstnanců uznává též vládní návrh zákona o kolektivních smlouvách, vylučuje platnost § 114 písm. b). odst. 4 živn. řádu zrovna tak, jako to již činil zákon z 12. prosince 1919 č. 29 Sb. z. a n. na rok 1920 o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácké práce (§ 21 odst. 3). Podle těchto všeobecných zásad jest se řídit i při rozhodování tohoto případu. Jimi jest vyloučena platnost zvláštního ujednání žalobce žalovaným ohledně výše mzdy v jeho neprospěch.*“⁹⁹

⁹⁶ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 44.

⁹⁷ Rozhodnutí NS ze dne 22. září 1921, č. Cr. I. 215/21.

⁹⁸ DEYL, Z. *Kolektivní smlouvy v Československu: 1918-1938*, op. cit. s. 11.

⁹⁹ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 43-44.

Rok na to ale Nejvyšší soud vydal rozhodnutí ze dne 6. března 1925 č. Rv II 892/25, ve kterém přijal opačné stanovisko, dle kterého bylo stranám umožněno odchýlit se individuální smlouvou od smlouvy kolektivní bez ohledu na to, zdali by se jednalo o odchylku ve prospěch či neprospěch zaměstnance.¹⁰⁰ To dokonce i v případě, že by obě strany (zaměstnanci i zaměstnavatelé) byly členy organizací, které kolektivní smlouvu uzavřely.¹⁰¹ V rozhodnutí se můžeme dočíst: *„Pokud řád práva majetkového jest řádem soukromoprávním, jak se za celá tisíciletí historicky vyvinul, zůstává v zásadě stranám právo, upravit poměr svůj podle vlastní souhlasné vůle (...) Teprve v řádu kolektivistickém, jenž právě jest protiváhou řádu individualistického, jest naopak zase zásadou úprava veřejnoprávní, neodpouštějící volné dispozice soukromé. Ale u nás majetkový řád jest posud řádem soukromoprávním a individualistickým.“* Tuto argumentaci Nejvyšší soud opírá o ustanovení § 114 ŽivŘ a § 6 odst. 2 zákon o obchodních pomocnících. Nutno podotknout, že v roce vydání rozhodnutí to bylo 78 let od přijetí ŽivŘ a 15 let od přijetí zákona o obchodních pomocnících, což dle kritiků neodpovídalo situaci ve výrobě ani sociálnímu vývoji.¹⁰² Dále v rozhodnutí byla obsažena pasáž týkající se rovnosti zaměstnanců: *„Jednak možno jest, že zaměstnanec jest ještě začátečník, nebo pro tělesné vady nebo jinou značně zmenšenou způsobilost pracovní silou méněcennou, které nelze ani při největší liberálnosti slušně přiznati nárok na stejnou mzdu jako ostatním zaměstnancům, takže kdyby zákon individuální ujednání nepřipouštěl, mělo by to za následek, že zaměstnavatel by takovému zaměstnanci to dobrodiní (myšleno přijetí do služby či práce za mzdu, pozn. autora) (...) nucen byl odepřít, takže takové zaměstnání hledající osoba by zůstala bez zaměstnání.“*

I tato argumentace byla podrobena značné kritice, když se v rámci ochrany zaměstnavatele před „méněcennými“ pracovníky (kterých byla v praxi drtivá menšina) mohl zaměstnavatel odchýlit od podmínek kolektivní smlouvy i s „běžným“ zaměstnancem.¹⁰³ Závěrem se Nejvyšší soud ještě vyslovil pro hospodářskou ochranu zaměstnavatele: *„Ale i naopak mohlo by nepřipuštění zhoršení pracovních podmínek míti neblahé následky zase pro zaměstnavatele a ovšem tím opět pro zaměstnanectvo. Může jíti o mladý podnik, který se hospodářsky teprve ujmouti a zakotviti snaží, postrádaje však potřebných finančních prostředků, musí se zatím ve všem, tedy i ve mzdách, uskrovniti (...) ale nelze pochybovati o tom,*

¹⁰⁰ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 36-37.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ Ibid, s. 38.

že tak bude lépe i pro samo zaměstnanectvo, když se snížení podrobí a části mzdy své se vzdá, přispěvši takto k udržení závodu a tím prameni své výživy, kdežto příkrou neústupností závod hnán by byl v úpadek.“

I když bylo druhé rozhodnutí silně kritizováno pro jeho asociálnost, nelogičnost a značnou zaostalost, vyvíjela se ve stejném duchu rozhodovací praxe téměř po celé období první československé republiky (např. rozhodnutí NS z 22. prosince 1925 č. Rv II 892/24 a na něho navazující rozhodnutí z 1. července 1932 č. Rv II 845/30)¹⁰⁴ i přes to, že v průběhu bylo přijato několik právních norem, které odchýlení od kolektivní smlouvy v neprospěch zaměstnance explicitně vylučovaly (např. zákon o nakladatelské smlouvě). Nakonec i zmíněný návrh zákona o hromadných smlouvách z roku 1926 počítal v § 9 s příznivou úpravou pro zaměstnance. Ani to však na rozhodovací praxi soudů nemělo vliv.

S problematikou rozšířením závaznosti kolektivních smluv se v právních normách můžeme setkat až v reakci na velkou hospodářskou krizi, kdy bylo nutné reagovat na nepříznivý vývoj hospodářství, a s tím spojené problémy v sociální oblasti a zaměstnanosti. Z toho důvodu byl přijat zmocňovací zákon č. 95/1933 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací, ve znění pozdějších předpisů.¹⁰⁵ Na základě tohoto zákona bylo vydáno několik vládních nařízení, která závaznost kolektivních smluv upravovala. Takovým bylo i vládní nařízení č. 141/1937 Sb. z. a n., které umožňovalo prohlásit určitou kolektivní smlouvu závaznou pro celou oblast či odvětví.¹⁰⁶ Tato pravomoc byla svěřena Ministerstvu sociální péče, které tak muselo jednat po dohodě s příslušným ministerstvem, pod které dotčená oblast či odvětví spadalo.¹⁰⁷ To neplatilo pro kolektivní smlouvy v rámci závodů, které nemohly být prohlášeny za závazné uvedeným způsobem.

¹⁰⁴ Ibid, s. 43.

¹⁰⁵ PICHRT, J. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a kolektivní spory. In: PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5, s. 664.

¹⁰⁶ Před uvedeným nařízením byla přijata několik vládních nařízení, která prodlužovala platnost kolektivních smluv. Jednalo se o vládní nařízení č. 89/1935 Sb. z. a n., které bylo postupně prodlužováno vládními nařízeními č. 36/1936, 108/1936 a 324/1936 Sb. z. a n. Na místo těchto nařízení byl poté přijat zákon č. 258/1937 Sb. z. a n. FREUDENFELD, F., KASANDA, J. *Pracovní právo republiky Československé: soubor norem, upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*, op. cit. s. 164.

¹⁰⁷ Např. vyhláška Ministerstva sociální péče č. 26/1938 Sb. z. a n., kterou se prohlašuje za závaznou hromadná smlouva pracovní pro průmysl kotonských punčoch v soudních okresech Aš, Duchcov, Přisečnice, Rumburk, Teplice-Šanov, Vejprty a Vildštejn.

1.2.2.7 Rozhodčí a smírčí řízení

Zatímco spory z individuálních smluv se rozhodovaly především před řádnými okresními soudy, u kolektivních sporů byla situace odlišná. Na rozdíl od Rakouska či Německa u nás nebyla zavedena soustava smírčích orgánů, v rámci které by se kolektivní spory rozhodovaly.¹⁰⁸ Vznikala tak řada institucí a orgánů, kterým bylo vymezeno řešit kolektivní spory v konkrétních oblastech.¹⁰⁹ Mezi nejvýznamnější patřila Ústřední paritní komise pro veškerý průmysl v Praze zřízená v roce 1919 nebo Celostátní poradní sbor cukrovarnický pro řešení kolektivních sporů zřízený ve stejném roce. V dalších oborech to byly rozhodčí soudy hornické zřízené v roce 1924 či Paritní komise pro zemědělskou práci v zemědělství. V lesnictví zase tuto činnost vykonávaly Okresní paritní komise pro lesní práce zřizované ministerstvem zemědělství. Všechny zmíněné instituce měly svoje jednací řády, podle kterých se ve sporech postupovalo.¹¹⁰ V praxi se potom běžně v kolektivních smlouvách vyskytovala ustanovení, která spory a jejich projednávání upravovala. Jako příklad lze uvést kolektivní smlouvu ze dne 4. června 1928, uzavřenou mezi svazem československého kovoprůmyslu v Praze a organizacemi zaměstnanců, kde v § 10 odst. 2 stálo: „*Spory z této smlouvy a jejich příloh vyplývající rozhoduje výhradně paritní komise pro průmysl železářský a strojnický v Praze. Paritní komise řídí se zvláštním jednacím řádem.*“¹¹¹

Důležitým aspektem rozhodčích a smírčích orgánů bylo, že vystupovaly jako rozhodčí soudy dle § 577 a násl. zákona č. 173/1895 ř. z., civilního řádu soudního (ustanovení o rozhodčím). Na kolektivní smlouvy se dle civilního řádu soudního kladly formální požadavky, podle kterých kolektivní smlouva mohla být uznána jako smlouva o rozhodčím.¹¹² Ustanovení týkající se smírčího řízení v kolektivních sporech byla přijata v zákoně č. 131/1931 Sb. z. a n., o pracovních soudech, kde se dle § 39 mohla některá ze stran (zaměstnavatel či zaměstnavatelská organizace na straně jedné, a jejich odborová organizace či několik odborových organizací na straně druhé) na žádost obrátit na pracovní soud, v jehož obvodu spor vznikl, aby rozhodnul smírem. Smír byl pro strany závazný šest měsíců, nebyla-li stanovena jiná doba platnosti. Po uplynutí doby se platnost smíru prodlužovala o dalších šest měsíců

¹⁰⁸ Výjimkou byly obvodní komise domácí práce dle zákona č. 29/1919 Sb. z. a n., či rozhodčí mzdové soudy v živnostech stavebních dle zákona č. 43/1928 Sb. z. a n., o stavebním ruchu, který mohl v případě absence kolektivní smlouvy dokonce určovat mzdové podmínky zaměstnanců.

¹⁰⁹ DEYL, Z. *Kolektivní smlouvy v Československu: 1918-1938*, op. cit. s. 30.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 193.

¹¹² KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 81.

v případě, že jedna ze stran neohlásila nejméně měsíc před koncem lhůty pracovnímu soudu, že nechce být tímto smírem dále vázána. Možnost obrátit se na soud takovým způsobem byla ovšem pouze fakultativní, takže strany se mohly rozhodnout i pro jiná řešení sporu.¹¹³

Svébytné postavení měly rozhodčí komise závodních výborů podle § 26 zákona o závodních výborech. Velká polemika se vedla o tom, zdali jsou komise úřadem či soudem, a jaké to pro ně mělo případně důsledky.¹¹⁴ Rozhodčí komise závodních výborů měly pravomoc řešit například propuštění zaměstnance zaměstnaného v podniku více jak tři roky nebo nároky na mzdu či plat v případě činnosti zaměstnanců pro závodní výbor. Ve sporech o z kolektivních smluv závodní výbory žádnou pravomoc neměly, obecně však byla pravomoc závodních výborů vymezena dost nejasně a neurčitě, což mělo v praxi za následek zvýšení už tak poměrně velké míry nepřehlednosti v soustavě orgánů rozhodující pracovní spory.¹¹⁵

1.2.2.8 Stávka a výluha

Vzhledem k tomu, že stávka nebyla jasně a komplexně upravena, jednalo se v mnoha ohledech o institut právně složitý a problematický. Na začátku bylo zapotřebí zodpovědět otázku, zdali koaliční svoboda zakotvená v § 114 Ústavy 1920 v sobě zahrnovala i právo na stávku, či nikoliv. Samotné ustanovení Ústavy totiž žádnou odpověď neposkytovalo. Většina odborné veřejnosti se klonila k výkladu, že Ústava 1920 zaručovala pouze koaličně se sdružovat a nepoužívat organizované bojové nástroje, které tak nebyly ani zakázány, ani povoleny.¹¹⁶ Dalším nejasným bodem byla kolize § 114 Ústavy 1920 a ustanovení § 2 koaličního zákona z roku 1870. Podle tohoto ustanovení byly právně neúčinné všechny úmluvy, které byly uzavřeny pod tlakem pracujících (společným zastavením práce), a které upravovaly zvýšení mezd či zlepšení pracovních podmínek. Čili zákon tato ustanovení výslovně nezakazoval a nespojoval s nimi žádné sankce, ale prohlašoval je za právně neúčinná.¹¹⁷ Vyskytovaly se i právní názory, že § 2 koaličního zákona je v přímém rozporu s § 114 Ústavy.¹¹⁸ Tento rozpor byl ale překonán výkladem v duchu zásady *lex superior derogat legi inferiori*, když

¹¹³ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 96.

¹¹⁴ Nakonec bylo Nejvyšším soudem potvrzeno, že se jedná o úřad (usnesení z 18. listopadu 1924, č. j. R. I. 938/24). Tím bylo dle Poláka zasaženo do soukromoprávní povahy pracovního poměru. Srov. POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 351.

¹¹⁵ Srov. PICHRT, Jan; ŠTEFKO, Martin; MORÁVEK, Jakub. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-137-8, s. 139 a násl.

¹¹⁶ HÁCHA, E. Koaliční právo. In. *Slovník veřejného práva československého*, op. cit. s. 202.

¹¹⁷ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 125.

¹¹⁸ *Ibid.*

se ustanovení koaličního zákona neaplikovalo z důvodu nižší právní síly.¹¹⁹ Určité zlepšení nastalo přijetím zákona č. 309/1921 Sb. z. a n. proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních (dále jen „zákon proti útisku“), ve kterém se v § 1 stávka prohlašovala za dovolenou, s výjimkou stávek namířených proti jednotlivým zaměstnancům z pohnutek národnostních, náboženských či politických. I po přijetí uvedeného zákona ale byl přístup ke stávkujícím zaměstnancům poměrně restriktivní a sotva se z dalo mluvit o zaručené svobodě práva na stávku.¹²⁰

V praxi tehdejší doby byla stávka zaměstnanci poměrně často využívána. Jednalo se o jev, prostřednictvím kterého se zaměstnanci snažili zlepšit svoje postavení vůči zaměstnavateli, zejména potom v časech hospodářské konjunktury před vypuknutím velké hospodářské krize.¹²¹ Zvýšený počet stávek v době hospodářské konjunktury byl dán zejména z důvodu zvyšujících se požadavků zaměstnanců na růst mezd a zlepšování pracovních podmínek.¹²² Nejčastějším důvodem stávky byl požadavek na růst mezd (mezi lety 1932-1935 se jednalo průměrně o 80 % z celkového počtu stávek), když nezdálo se, že by byl spolu s požadavky na nárůst mezd předložen návrh na úpravu odměny za práci přesčas či návrh o zavedení časové mzdy za úkolovou.¹²³ Samotný požadavek na uzavření kolektivní smlouvy byl potom důvodem stávky zhruba v 10 až 15 % případech, kdy se zaměstnanci snažili nátlakovou formou přimět zaměstnavatele k hromadné úpravě mezd a pracovních podmínek.¹²⁴

Vedle stávky byla v právním řádu zakotvena i výlučka, jakožto nástroj zaměstnavatelů k dosažení svých zájmů vůči zaměstnancům. Konkrétně v § 1 zákona proti útisku je výlučka povolena, stejně jako stávka však nesmí být namířena proti jednotlivým zaměstnancům z pohnutek národnostních, náboženských či politických.¹²⁵ Z hlediska právních následků výlučky je podstatné zmínit, že zaměstnancům příslušel nárok na náhradu škody vzniklé z důvodu pozastavení práce zaměstnavatelem.¹²⁶ Nárok vycházel z § 1155 obecného zákoníku

¹¹⁹ HÁCHA, E. Koaliční právo. In. *Slovník veřejného práva československého. Svazek II*, op. cit. s. 204.

¹²⁰ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 124.

¹²¹ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 64.

¹²² *Ibid.*

¹²³ *Ibid.*, s. 65.

¹²⁴ *Ibid.*

¹²⁵ Pojem výlučka byl používán také v zákoně č. 141/1933 Sb. z. a n. (kartelový zákon). Zde se výlučkou rozumělo opatření kartelů, které mělo za cíl omezovat či vylučovat z jinak obvyklých styků někoho, kdo nějakým způsobem ohrožuje účel kartelové dohody. GLASER, E. Stávky a výlučky. In. *Slovník veřejného práva československého. Svazek II*. Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer – Brno. 1932, s. 759.

¹²⁶ POLÁK, F. *Dělnické právo československé*, op. cit. s. 146.

občanského, kdy zaměstnancům náležel nárok náhrady mzdy po dobu, kdy byl sjednán pracovní poměr, nebo kdy měl pracovní poměr skončit řádnou výpovědí.¹²⁷ Závěrem k výluce stojí za zmínku, že institut nebyl zaměstnavateli (stejně jako dnes) v praxi využíván.

1.2.2.9 Institut veřejného či soukromého práva?

Velké teoretické diskuse se vedly nad právní povahou kolektivních smluv. Zatímco dnes je obecně přijímaný a judikaturou podložený názor (i když i tento názor se v polistopadovém období utvářel postupně), že kolektivní smlouva je dvoustranné jednání soukromého práva, kde smluvními stranami jsou odborové organizace a zaměstnavatelé (případně jejich spolky)¹²⁸, v prvorepublikovém období nebyla debata tak jednoznačná. Na základě otázky, zdali kolektivní smlouva byla smlouvou obligačního typu, a tím se řadila do systému civilního občanského práva, existovaly dva názorové proudy. Zastánci prvního názorového proudu tvrdili, že toto řazení není správné. Mezi takové patřil například Polák, který argumentoval tím, že kolektivní smlouvu nelze podřadit pod žádný smluvní typ obligačního typu, čímž se kolektivní smlouva stala smlouvou svého druhu.¹²⁹ Stejný autor potom kolektivní smlouvu řadil do odvětví nového sociálního práva, které se dle Poláka formovalo za předpokladu, že výroba a práce jsou funkcí společenskou, na které má celá společnost zájem.¹³⁰ Druhý proud naopak kolektivní smlouvy do smluv obligačního typu řadil.¹³¹ Koblížek toto stanovisko podporoval třemi argumenty. Zaprvé soukromoprávní povahu kolektivní smlouvy odvozoval od samotné instituce smlouvy, která podléhá předpisům soukromého občanského práva. Tím se na ní vztahovala pravidla o uzavření smlouvy, neplatnosti, odporovatelnosti, ukončení smlouvy atd.¹³² Druhým prvkem soukromého práva u kolektivních smluv je soukromoprávní povaha smluvních stran. Subjekty kolektivní smlouvy byly buď organizace zaměstnavatelů či zaměstnanců, případně jednotliví zaměstnavatelé. Tyto subjekty nepodléhaly žádné státní

¹²⁷ Ibid, s. 147.

¹²⁸ Srov. ŠTEFKO, Martin. Je kolektivní smlouva soukromoprávním jednáním? *Jurisprudence*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, č. 5, ISSN 1802-3843, s. 28-34.

¹²⁹ POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 9.

¹³⁰ Ibid, s. 8.

¹³¹ Vedle toho existoval názor, že kolektivní smlouva netvoří jednotný právní celek, ale že se skládá ze dvou různých částí úzce spolu souvisejících. Nositelem takové teorie byl německý právní teoretik Walter Kaskel, podle kterého se normativní a obligační část mají posuzovat odděleně na základě rozdílných právních předpisů. Hexner, E. Kolektivní smlouvy. In. *Slovník veřejného práva československého. Svazek II*. Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer – Brno. 1932, op. cit. s. 223.

¹³² KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*, op. cit. s. 119.

kontrole ani nebyly nositeli vrchnostenské moci.¹³³ Třetím argumentem byl obsah kolektivní smlouvy. U obligační části nebylo pochyb, že se na ni vztahovala pravidla obecného zákoníku občanského. U normativní části Koblížek uváděl, že se jedná o ujednání mezi dvěma soukromými subjekty, čili i přes její nezměnitelnost se jedná o soukromoprávní povahu.¹³⁴ Díky uvedeným argumentům potom kolektivní smlouvu klasifikoval jako inominátní smlouvu obligační.¹³⁵ Tento směr nakonec preferovala i dobová judikatura (například rozhodnutí NS ze dne 22. září 1921, č. Cr. I. 215/21, které je rozebráno v kapitole č. 1.2.2.6 této práce).

1.3 Druhá republika (1938-1939)

Trvání tzv. druhé republiky se v našich dějinách datuje od 1. října 1938 do 15. března 1939. Tato pomnichovská éra se vyznačovala velkými změnami, když byl demontován politický systém státu. Tendence ke zjednodušení a koncentraci politického života se promítly i do soustavy odborových organizací. Postavení odborových centrál navíc zhoršil pohraniční zábor nacistickým Německem, když se německé odborové centrály a odborové organizace odtrhly od odborové soustavy v českých zemích.¹³⁶ To mělo za následek značný úbytek odborových organizací a členské základny. I přes snahu tehdejší politické garnitury se ale nepovedlo odborové centrály a organizace direktivně sloučit a plně ovládnout. To se povedlo až v časech protektorátních, které budou podrobněji rozebrány v následující kapitole. Z hlediska kolektivních smluv bylo relevantní vládní nařízení č. 350/1938 Sb. z. a n., kterým se prodlužovala platnost hromadných smluv pracovních do 31. března 1939.

¹³³ Ibid, s. 120.

¹³⁴ Ibid, s. 121.

¹³⁵ Ibid, s. 122.

¹³⁶ Takovou organizací byla například Zentralgewerkschaftskommission des deutschen Gewerkschaftsbundes se sídlem v Liberci. ČAPKA, F. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*, s. 127.

2. Období 1939-1989

2.1 Protektorát Čechy a Morava (1939-1945)

Období po 15. březnu 1939 znamenalo zásadní změny pro kolektivní pracovní právo. Jedním z hlavních cílů okupační moci bylo sjednotit odborové organizace a dostat je pod svoji kontrolu. Tento proces byl nastartován už za druhé republiky, když bylo přijato vládní nařízení č. 9/1939 Sb., o některých opatřeních týkajících se spolků a výdělkových a hospodářských společenstev a útvarů podobných, na základě kterého bylo možné odborové organizace slučovat či dokonce rušit. Proces sjednocování vyvrcholil v polovině března roku 1939 vytvořením 26 odborových jednot, které byly následně sloučeny ve dvou svazech: Ústředí jednoty dělníků a Ústředí jednoty soukromých zaměstnanců.¹³⁷ Svazy pak byly sdruženy v Národní odborově zaměstnanecké ústředně se sídlem v Praze (dále jen „NOÚZ“), což mělo za následek omezení odborové plurality. V začátcích okupace sice jednotlivé jednoty v rámci NOÚZ disponovaly relativní volností, postupem času ale byla volnost omezena, až byly jednoty v roce 1941 zrušeny úplně.¹³⁸ Tak byla až do konce nacistické okupace veškerá moc odborů centralizována v rámci NOÚZ.¹³⁹

Likvidace odborové plurality se negativně promítla i do kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Pro nastupující nacistický režim bylo jednou z priorit dostat pod kontrolu cenové a mzdové politiky napříč obory. Dne 28. dubna bylo přijato vládní nařízení č. 118/1939 Sb. z. a n., které udělilo ministerstvu sociální a zdravotní správy, v souladu s příslušným ministerstvem, pravomoc schvalovat mzdová ustanovení kolektivních smluv uzavřených po 30. dubnu 1939. Zásadní byl § 3 nařízení, který se stal základem pro stanovování úpravy pracovních a mzdových podmínek, primárně potom minimálních mezd v různých oborech. K provádění mzdové politiky bylo stěžejní vládní nařízení č. 147/1939 Sb. z. a n. ze dne 16. června, kterým bylo ustaveno, že všechny úpravy mzdových a pracovních podmínek, které mají vliv na výši mezd v podnicích alespoň o 20 stálých zaměstnancích, vyžaduje schválení ministerstvem sociální správy a zdravotní správy v dohodě se zúčastněným ministerstvem. Tak byly pro celý Protektorát plošně upraveny mzdy ve stavebnictví,

¹³⁷ TAUCHEN, Jaromír. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945)*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-304-4, s. 273.

¹³⁸ Ibid, 278.

¹³⁹ Razantní změny postihly i závodní výbory a revírní rady v hornictví, do kterých postupem času bylo tehdejší režimem stále více zasahováno, až nakonec de facto ztratili svůj původní charakter. Ibid, 327.

zemědělství, lesnictví či kovoprůmyslu. Platnost kolektivních smluv byla potom vládním nařízením č. 328/1939 Sb. z. a n. opět prodloužena do 31. prosince 1940.¹⁴⁰

Lze shrnout, že význam kolektivních smluv byl za Protektorátu značně upozaděn. Hlavními důvody byly likvidace odborové plurality a centralizace mzdové politiky do rukou úřadů, díky které byla kolektivním smlouvám v Protektorátu odebrána jedna z hlavních obsahových náležitostí – ustanovení upravující mzdy. Později byla možnost úpravy pracovních podmínek kolektivními smlouvami z příkazu říšského protektora vládou zakázána úplně.¹⁴¹

¹⁴⁰ VALEČEK, Jan. Hromadné smlouvy pracovní (Právní stav počátkem roku 1940). *Časopis pro právní a státní vědu*. Brno. Ročník 23, č. 1, s. 31-35.

¹⁴¹ Jednalo se o nařízení protektorátní vlády č. 11 ze dne 19. 12. 1940. Srov. MAŘÍK, V. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 27.

2.2 Třetí Československá republika (1945-1948)

Konec nacistické okupace dal naději k návratu k prvorepublikové právní úpravě, tyto naděje se ovšem záhy ukázaly jako nereálné. Především princip centralizace odborů se ukázal životaschopným a potřebným i v poválečných letech. To bylo potvrzeno i Českou národní radou, když dne 6. května 1945 byla Ústřední rada odborů (dále jen „ÚRO“)¹⁴² pověřena k převzetí všech odborových svazů a spolků.¹⁴³ To bylo následně potvrzeno výnosem Ministerstva vnitra č. IV-3111-19/5- 45, ze dne 19. května 1945, který označil ÚRO za právního nástupce všech odborových organizací.¹⁴⁴ Na období první republiky bylo navázáno ve věci závodních výborů. Konkrétně se jednalo o přijetí dekretu prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., ze dne 24. října 1945, o závodních a podnikových radách, který zároveň rušil zákon o závodních a revírních radách při hornictví a zákon o závodních výborech. Dekretem byla upravena povinnost zřídit závodní a podnikové rady pro každý závod, ve kterém bylo pravidelně zaměstnáno minimálně 20 zaměstnanců. Silnou pozici měl závodní výbor ve věcech propuštění zaměstnanců, když případné neprojednání této otázky se závodním výborem mohlo vést až k neúčinnosti takového jednání.¹⁴⁵

¹⁴² ÚRO se po válce neobjevila z ničeho nic. Její činnost se na našem území začala formovat již koncem roku 1943, když se aktivizovalo domácí odbojové hnutí, a postupně v průběhu roku 1944 se formovalo ilegální odborářské centrum. Docházelo také k přesnému vymezení vztahu mezi ÚRO a Revolučním odborovým hnutím (ROH), když ROH byla koncipována jako ústředna a ÚRO jako řídicí orgán. ÚRO hrála významnou roli na konci nacistické okupace, když v průběhu pražského ozbrojeného povstání napomáhala k vytváření revolučních závodních a revolučních gard, které jako organizované složky působily v jednotlivých závodech. Srov. ČAPKA, F. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*, op. cit. s. 152-155.

¹⁴³ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*, op. cit. s. 150.

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ Ibid, s. 152.

2.3 Období komunismu (1948-1989)

Po únorovém převratu a nastolení komunistické nadvlády se celý právní řád začal přebudovávat za účelem vyhovění ekonomickým, sociálním a politickým poměrům tehdejšího *lidovědemokratického* státu.¹⁴⁶ Pro právní řád byla zásadní tzv. „právní dvouletka“, která se promítla do většiny právních odvětví. Jednalo se o záměr kodifikovat nejdůležitější právní odvětví s cílem unifikovat právní řád (stěžejní bylo občanské a trestní právo, ale i právo rodinné či správní), když se mělo čerpat především ze sovětských zákonů a sovětské právní doktríny.¹⁴⁷ Na poli pracovního práva byla situace odlišná, když i přes deklarované radikální změny k žádné rekodifikaci nedošlo. Nastala tedy situace, kdy vedle sebe platily jak nové poúnorové předpisy, tak předpisy z doby protektorátní, meziválečné, ba dokonce předpisy přijaté před první světovou válkou (např. obecný zákoník občanský či ŽivŘ). Tento nepřehledný legislativní stav nakonec vedl k rozdílným právům a povinnostem jednotlivých kategorií zaměstnanců.¹⁴⁸ Kodifikace pracovního práva nastala v roce 1965 přijetím zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (dále jen „StZP“). Kodex byl koncipován jako komplexní právní předpis upravující samostatně všechny instituty pracovního práva (tehdejší legislativní práce vycházely z principu striktně oddělených právních odvětví, a tak mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce neplatil princip subsidiarity)¹⁴⁹, a který byl postaven na čtyřech principech: jednotnost, komplexnost, kogentnost a osamostatnění.¹⁵⁰ StZP na našem území platil (s významnými změnami po roce 1989) až do roku 2006, kdy byla přijata nová právní úprava.

2.3.1 Postavení Revolučního odborového hnutí (ROH)

Stěžejní postavení z hlediska odborové organizovanosti mělo Revoluční odborové hnutí (dále jen „ROH“). Právním základem ROH byl § 1 zákona č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, ve kterém byl ve třetím odstavci explicitně zakotven název Revoluční odborové hnutí.¹⁵¹ Zákon měl později oporu i na ústavní úrovni v § 25 Ústavy Československé

¹⁴⁶ KUKLÍK, Jan; ADAMOVÁ, Karolina; BĚLOVSKÝ, Petr; KÜHN, Zdeněk; MARŠÁLEK, Pavel et al. *Dějiny československého práva 1945-1989*. Praha: Auditorium, 2011. ISBN 978-80-87284-17-9, s. 87.

¹⁴⁷ Ibid. s. 90.

¹⁴⁸ Ibid. s. 158.

¹⁴⁹ Ibid. s. 383.

¹⁵⁰ ŠTANGLOVÁ, Věra. Vývoj pracovního práva. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, s. 27-29.

¹⁵¹ Požadavek na přijetí zákonné úpravy sjednocující odborové organizace vzešel přímo od odborových organizací po I. všeodborovém sjezdu, jelikož k 1. dubnu 1946 existovalo 2000 místních a 10 000 závodních odborových skupin se dvěma miliony členů. KALENSKÁ, M. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 61.

republiky z 9. května 1948.¹⁵² Vývoj odborových organizací pokročil do nové etapy v roce 1951 přijetím zákona č. 68/1951 Sb., o dobrovolných organizacích a shromážděních (dále jen „zákon o dobrovolných organizacích a shromážděních“), ve kterém bylo podpořeno dobrovolné sdružování s cílem upevnit lidově demokratické zřízení a posílit výstavbu socialismu. V důsledku zákona se přesunulo ohnisko sdružování z oblasti spolkového práva do celostátních dobrovolných organizací. To se promítlo do počtu jednotlivých organizací, když na jedné straně rapidně vzrostl počet dobrovolných organizací, a na straně druhé prudce klesl počet spolků.¹⁵³

Problematickým se následně ukázal povolovací princip, na kterém byl zákon o dobrovolných organizacích a shromážděních založen. To neuniklo pozornosti Mezinárodní organizace práce, která namítala, že zákon není v souladu s Úmluvou o odborové svobodě a ochraně odborového práva z roku 1948. Nesoulad byl odstraněn až zákonem č. 74/1973 Sb., ve kterém bylo ustanovení § 1 až 5 vyňato z působnosti na odborové organizace.¹⁵⁴

Důležitým milníkem se stala úprava v Usnesení IV. Všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH, která byla publikována jako příloha zákona č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH (dále jen „zákon o postavení závodních výborů základních organizací ROH“).¹⁵⁵ Zákon zároveň zrušil dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, na základě kterého se v podnicích vyskytovaly pouze závodní výbory odborových organizací. Zásadní změna byla provedena až po roce 1989, kdy byl zákon o postavení závodních výborů základních organizací ROH zrušen velkou novelou zákoníku práce publikovanou pod č. 3/1991 Sb. Vedle toho byla po revoluci přijata komplexní úprava sdružovacího práva, která bude podrobně probírána v kapitole 3.1. Ve vztahů k odborům stojí ještě za zmínku, že odborová organizovanost se v období komunistické nadvlády pohybovala stabilně nad 90 %¹⁵⁶, což je číslo z dnešního pohledu sice stěží představitelné, bylo ale vykoupeno plným napojením ROH na tehdejší vládní struktury.

¹⁵² Přijaté ústavním zákonem č. 150/1948 Sb.

¹⁵³ PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích, op. cit. s. 156.

¹⁵⁴ Ibid, s. 157.

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ Například v roce 1963 činila odborová organizovanost celkem 92,8 % z celkového počtu zaměstnanců. KALENSKÁ, M. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 64.

2.3.2 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy v socialistických zemích měly jinou úlohu a poslání než v zemích kapitalistických. V dobové literatuře bylo často tendenčně poukazováno na „třídní boj“ v kapitalistických (buržoazních) státech, ve kterých byli zaměstnanci utlačováni a uzavření kolektivní smlouvy bylo vnímáno jako velký výdobytek pracujícího lidu. Naproti tomu v socialistických státech byly kolektivní smlouvy chápány jako prostředek k naplňování hospodářských cílů (zejména tzv. pětiletých plánů) a „*ke každodennímu a všestrannému zvyšování životní úrovně pracujících*“.¹⁵⁷

Kolektivní smlouvy a jejich uzavírání se v komunistickém režimu vyvíjelo pozvolným tempem. Nejprve se v letech 1951 a 1952 začaly uzavírat tzv. závodní smlouvy, jejichž obsahem byly výhradně normy zaručující výkonové cíle. Velkou nevýhodou závodních smluv byla jejich nezávislost na hospodářském plánování podniků, a tak se nemohly stát jakýmsi programem pro činnosti odborové organizace.¹⁵⁸ Zásadním se stal rok 1953, kdy se kolektivní smlouvy začaly uzavírat poprvé. Cílem bylo více upevnit hospodářský růst a růst výroby v rámci centrálně plánované ekonomiky, což se dá ilustrovat na provolání ÚRO na adresu všech členů odborových organizací k uzavírání kolektivních smluv v roce 1953¹⁵⁹: „... *letos po první v našem průmyslu, stavebnictví, na železnici, na státních stanicích, traktorových stanicích, v dopravě, ve spojích, v závodech místního hospodářství, ve výkupu a ve velkých státních obchodních domech budou uzavírány kolektivní smlouvy podle sovětských zkušeností.*“¹⁶⁰

Postupem času nastal pokles účinnosti a významu kolektivních smluv, což bylo zapříčiněno direktivnějším způsobem řízení národního hospodářství, a tím omezením okruhu otázek řešených v kolektivní smlouvě. Reakcí na to bylo usnesení předsednictva ÚRO z dubna roku 1960, na základě kterého se přistoupilo k uzavírání kolektivních smluv na období pěti let (smlouvy byly uzavírány vedle „jednoročních“ podnikových kolektivních smluv). Záhy se ukázalo, že i přes velkou snahu stanovit dlouhodobější cíle a prohloubit perspektivu

¹⁵⁷ MAŘÍK, V. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 47.

¹⁵⁸ Ibid.

¹⁵⁹ Ve zmíněném roce bylo nakonec uzavřeno 5591 kolektivních smluv. Ibid. s. 49.

¹⁶⁰ Ibid. s. 48.

hospodářského růstu kolektivní smlouvy uzavírané na pět let nenaplňovaly vytyčený cíl, a tak od nich bylo postupem času upuštěno.¹⁶¹

Legální zakotvení kolektivních smluv¹⁶² vycházelo nejprve z vládního nařízení č. 27/1951 Sb., o řízení státní mzdové politiky a zřízení Státní mzdové komise, konkrétně z § 7 odst. 2. Následně byla materie kolektivních smluv upravena v § 28 zákona č. 51/1955 Sb., o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích, který mimo jiné ukládal povinnost řediteli podniku a závodnímu výboru provádět soustavnou kontrolu nad jejich dodržováním.¹⁶³ Řešení sporů a ukládání sankcí za nedodržování kolektivních smluv bylo upraveno v zákoně o postavení závodních výborů základních organizací ROH. Komplexnější úpravu kolektivních smluv přinesl až StZP, ve kterém byly v § 20 formulovány základní parametry kolektivních smluv – forma, subjekty kolektivní smlouvy, odpovědnost za plnění závazků z kolektivní smlouvy či možnost uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně. Z právních norem týkajících se kolektivních smluv stojí za zmínku ještě zásady vlády Československé socialistické republiky a ÚRO pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv, publikované pod č. 119/1985 Sb.

Rámec pro obsah kolektivních smluv byl v § 20 StZP určen třemi hlavními směry: zabezpečení rozvoje socialistické organizace, zlepšování zdravotních, sociálních a kulturních podmínek pracovníků a upevňování vztahů soudružské spolupráce.¹⁶⁴ Z hlediska klasifikace obsahu kolektivních smluv se obsah smlouvy tradičně dělil na obsah normativní povahy a smluvněprávní (obligační) obsah. Obsah normativní povahy byl brán jako pramen práva lokální povahy, ze kterého vznikaly práva a povinnosti zaměstnancům a organizacím.¹⁶⁵ Smluvněprávní (obligační) závazky byly individuálně určeny (subjekty, objekt, práva a povinnosti). Jako příklad smluvněprávního závazku lze uvést závazek organizace k vybudování sociálního nebo kulturního zařízení (mateřská školka, závodní jesle či podniková

¹⁶¹ KALENSKÁ, M. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 32-33.

¹⁶² Vedle kolektivních smluv existovaly ještě tzv. dílenské úmluvy, které měly svůj základ v zákoně o národních podnicích. Obsah těchto úmluv byl mnohem formálnější a abstraktnější, než tomu bylo u smluv kolektivních. Některé dílenské úmluvy se dokonce přímo kopírovaly a vkládaly do závodních kolektivních smluv. V zásadě se jednalo o jakýsi plán politickoorganizačních opatření. Nevelký význam dílenských smluv byl demonstrován i tím, že nebyly upraveny ve StZP. Srov. KALENSKÁ, M. *Kolektivní smlouvy*, op. cit. s. 117-119.

¹⁶³ Zákon byl později zrušen a nahrazen hospodářským zákoníkem publikovaným pod č. 109/1964 Sb.

¹⁶⁴ KÁLENSKÁ, M. *Kolektivní smlouvy*. In: KÁLENSKÁ Marie a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult. 2.*, podstatně přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. Učebnice / Panorama, s. 287.

¹⁶⁵ *Ibid*, s. 288.

rekreační chata).¹⁶⁶ Vedle dvou hlavních částí kolektivní smlouvy M. Kálenská rozlišovala obsah morálněpolitické povahy (například závazek ROH k určité činnosti) a ostatní (zbytkový) obsah (například vytyčení dlouhodobějších úkolů a cílů nebo poskytování informačních údajů o hospodaření).¹⁶⁷

Při zkoumání obsahu kolektivních smluv uzavíraných za komunismu lze vyzorovat, že podstatně ubylo normativního obsahu, a naopak přibyla ustanovení neprávniho až proklamativního charakteru. Ve smlouvách bývaly upraveny závazky upravující zejména podnikové plány a jejich zajištění či závazky závodních výborů ROH k výrobním úkolům. Nezřídka kdy docházelo také k nadbytečnému opisování norem, které byly obsaženy v právních předpisech (např. úprava pracovní doby či ochrana a bezpečnost práce). Ke vztahu k zaměstnancům se jednalo o úpravu bytové péče, sociálního zařízení, podmínek stravování či závazky vedení závodu ke zdravotní péči a národnímu pojištění.¹⁶⁸ V kolektivních smlouvách se objevovaly také závazky subjektů, které nebyly smluvní stranou kolektivní smlouvy (jednalo se například o patronátní smlouvy se středními a vysokými školami nebo nastavení spolupráce se Socialistickým svazem mládeže či Svazem pro spolupráci s armádou).¹⁶⁹ Kolektivní smlouvy byly psány poměrně rozsáhle, avšak jejich skutečný význam byl spíš formálního charakteru. Neplnění závazků z kolektivních smluv se většinou nevymáhalo.¹⁷⁰ Kolektivní smlouvy tak za komunismu nenaplňovaly svůj původní účel, který měly za první republiky nebo po roce 1989.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Srov. *Kolektivní smlouva mezi vedením podniku a závodním výborem Smíchovského pivovaru na rok 1958*. Praha: Smíchovský pivovar, 1958, 23 s.

¹⁶⁹ Srov. *Kolektivní smlouva koncernu Ostravsko-karvinské doly, koncern Ostrava 1983-1985*. Ostrava: Ostravsko-karvinské doly, 1983, s. 26-27.

¹⁷⁰ KÁLENSKÁ, M. Kolektivní smlouvy. In: KÁLENSKÁ Marie a kol. *Československé pracovní právo: vysokošk. učebnice pro stud. právnických fakult*, op. cit. s. 283.

3. Období od r. 1989 do současnosti

Vývoj hospodářského, politického a společenského života se po roce 1989 nesl v duchu uvolňování poměrů a návratu k tržnímu hospodářství. Z pohledu pracovního práva se proces projevil zejména postupným uvolňováním kogentnosti zákoníku práce a umožněním zaměstnávat občany fyzickými osobami v rámci soukromého podnikání.¹⁷¹ Pro kolektivní pracovní právo bylo stěžejní přijetí dvou právních předpisů. Prvním byl zákon č. 120/1990 Sb., kterým byly upraveny některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli,¹⁷² a ve kterém byla obsažena úprava plurality odborových organizací u zaměstnavatele nebo přenesení oprávnění vztahujících se k ROH¹⁷³ na nové odborové organizace. Druhým předpisem byl zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „KolVyj“), který je procesním předpisem pro uzavírání kolektivních smluv, včetně řešení případných sporů a využití stávky či výuky.¹⁷⁴ Z výše popsaného lze dovodit, že kolektivní pracovní právo bylo postupem času upraveno poměrně koncepčně a komplexně, zatímco individuální pracovní právo stále vycházelo ze StZP, který i přes řadu novelizací vycházel z principu „co není dovoleno, je zakázáno“.¹⁷⁵ Tento stav se povedlo napravit až koncem května roku 2006, kdy byl po dlouhém a náročném legislativním procesu přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“). V ZP nalezneme kromě úpravy individuálního pracovního práva také ustanovení upravující kolektivní smlouvy. V současné době tedy v českém právním řádu máme KolVyj (předpis procesní povahy) a ZP (ve kterém jsou obsaženy hmotněprávní normy), jakožto dva stěžejní právní předpisy pro kolektivní smlouvy.

¹⁷¹ ŠTANGLOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 30.

¹⁷² Zákon byl krátce po přijetí novelizován novelou zákoníku práce publikovanou pod č. 3/1991 Sb.

¹⁷³ Změna režimu se nemohla obejít bez transformace ROH. Tento proces vyvrcholil na všeodborovém a všesvazovém sjezdu ve dnech 2.-3. března 1990 v Praze, kde delegáti zrušili ROH a jeho majetek byl postoupen novým odborovým strukturám (zejména Českomoravské konfederaci odborových svazů). Srov. POKORNÝ, Jiří a kol. *Historie, odbory a společnost: cesta k lepší budoucnosti*. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3, s. 177-179.

¹⁷⁴ ŠTANGLOVÁ, V. Vývoj pracovního práva. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 31.

¹⁷⁵ *Ibid*, s. 31-32.

3.1 Koaliční svoboda

Pod pojmem koaliční svoboda se v pracovním právu rozumí především právo odborově se sdružovat, což je základní prostředek pro obranu hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.¹⁷⁶ Základ pro odborové organizace tvoří Úmluva Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (dále jen „Úmluva MOP č. 87“), publikována pod č. 489/1990 Sb. V Úmluvě MOP č. 87 je upraveno právo zaměstnanců a zaměstnavatelů ustavovat odborové organizace či organizace zaměstnavatelů bez předchozího schválení a být jejími členy. Tyto organizace mají právo přijat svoje pravidla a stanovy, volit si představitele, organizovat svoji správu či se dále sdružovat ve federacích či konfederacích.¹⁷⁷

Na ústavní úrovni je koaliční právo zakotveno v Listině základní práv a svobod (dále jen „LZPS“). V LZPS je úprava sdružovacího práva rozdělena do článků 20 a 27. V čl. 20 je upraveno obecné právo sdružovací, zejména právo sdružovat se ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích (odst. 1), či v politických stranách nebo hnutích (odst. 2). Na ochranu hospodářských a sociálních zájmů je právo sdružovací upraveno v čl. 27 odst. 1.¹⁷⁸ Vznik odborových organizací, případně jejich omezení, je ve druhém a třetím odstavci. Ve čtvrtém odstavci je upraveno právo na stávku. V LZPS je tedy úprava koaliční svobody v čl. 27 odst. 1 *lex specialis* k obecné úpravě sdružovacího práva v čl. 20. odst. 1.¹⁷⁹ Na zákonné úrovni bylo koaliční právo promítnuto zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Tento stav setrval do roku 2012, kdy byl přijat zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ“), který s účinností od 1. 1. 2014 komplexně upravuje spolkové právo, včetně odborových organizací.

¹⁷⁶ GALVAS, M. Koaliční svoboda v českém pracovním právu. In: BARANCOVÁ, Helena. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-422-0, s. 157.

¹⁷⁷ Ibid.

¹⁷⁸ Právo odborově se sdružovat nenáleží vojákům z povolání dle § 45 zákona č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání ani příslušníkům zpravodajských služeb dle § 47 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

¹⁷⁹ KYSELA, J. Komentář k čl. 27. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8, s. 628.

3.2 Kolektivní smlouvy

3.2.1 Právní úprava

Česká republika je členem několika mezinárodních organizací, jejichž legislativa má na pracovní právo zásadní dopad. Nejvýznamnější takovou organizací je MOP¹⁸⁰, jejíž standardy práce (angl. *Labour Standards*) tvoří základ mezinárodního pracovního práva. Mezi standardy práce řadíme úmluvy (případně protokoly), což jsou právně závazné mezinárodní smlouvy, a doporučení, která slouží jako nezávazné právní pokyny.¹⁸¹ Z pohledu kolektivního pracovního práva jsou zásadní zejména: úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (dále jen „Úmluva MOP č. 98“); úmluva č. 135 o ochraně a podmínkách zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty; úmluva č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem a úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání (dále jen „Úmluva MOP č. 154“).¹⁸² Z doporučení jsou relevantní doporučení č. 91 o kolektivních smlouvách (dále jen „Doporučení MOP č. 91“) a doporučení č. 163 o kolektivním vyjednávání. Vedle dokumentů MOP je podstatný také vliv lidskoprávních dokumentů OSN. Nejdůležitějším dokumentem je Všeobecná deklarace lidských práv,¹⁸³ ve které se o kolektivním vyjednávání zmiňuje čl. 23 odst. 4. Dále je to Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 8) a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (čl. 22).¹⁸⁴

V evropském regionu působí dvě základní organizace – Rada Evropy a Evropská unie. Na půdě Rady Evropy¹⁸⁵ je základním dokumentem Úmluva o ochraně lidských práv

¹⁸⁰ MOP je zvláštní agentura OSN založená v roce 1919. V současné době se definuje jako „*jediná tripartitní agentura OSN, která shromažďuje vlády, zaměstnance a představitele pracovníků ze 187 členských států, aby definovala standardy práce, rozvíjela politiky a nástroje směřující k důstojné práci pro všechny ženy a muže.*“ Dostupné na: <https://www.ilo.org/about-ilo>.

¹⁸¹ KOLDÍNSKÁ, K. Mezinárodní pracovní právo a právo Evropské unie. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit, s. 54.

¹⁸² Ve Sbírce listin a Sbírce mezinárodních smluv jsou úmluvy postupně vyhlášeny pod čísly 470/1990 Sb., 108/2001 Sb. m. s., 109/2001 Sb. m. s. a 54/2018 v částce 36/2018 Sb. m. s.

¹⁸³ I když byla deklarace původně vnímána jako nezávazný dokument, stala se postupem času jakýmsi mezinárodně právním standardem v oblasti lidských práv, kterým v současné době běžně argumentují soudci národních i mezinárodních soudů.

¹⁸⁴ Oba pakty jsou ve Sbírce zákonů publikovány vyhláškou č. 120/1976 Sb.

¹⁸⁵ Rada Evropy je z lidskoprávního pohledu nejdůležitější organizací v Evropě. V současné době sdružuje 47 členských států, když z nich 27 je také členem EU.

a svobod,¹⁸⁶ kde je kolektivní pracovní právo upraveno v čl. 11. Druhým dokumentem je Evropská sociální charta, která o kolektivním vyjednávání pojednává v I. části v bodu 6, respektive v čl. 6 části II. Oba dokumenty se mezi sebou prolínají a doplňují se. Velmi často jsou také citovány v judikatuře Soudního dvora Evropské unie, když jsou považovány za pilíř práva Evropské unie v sociální oblasti.¹⁸⁷

Evropská unie se díky neustálému prohlubování evropské integrace stala hlavním zdrojem norem pracovního práva. Právo Evropské unie (nebo také „unijní právo“) je možné popsat jako právo, které je specifickou částí práva mezinárodního se stále silnějšími prvky federalizace.¹⁸⁸ Unijní právo se již tradičně dělí na primární, sekundární a terciální. Do kategorie primárního práva se řadí mezinárodní smlouvy. Sekundární právo je tvořeno nařízeními a směrnicemi. Specifický význam má oblast terciálního práva, kam spadají doporučení a stanoviska.¹⁸⁹ V primárním právu je kolektivní pracovní právo upraveno v Listině základní práv Evropské unie v čl. 28 a ve Smlouvě o fungování Evropské unie, konkrétně v hlavě desáté (čl. 151-156 a čl. 159). Vzhledem k tomu, že v rámci Evropské unie kolektivní pracovní právo netvoří komplexní právní systém, existuje relativně malý počet předpisů sekundárního práva upravující tuto materii. Většinou se jedná o směrnice, které musí být následně členskými státy implementovány do jednotlivých právních řádů. Mezi takové směrnice se řadí například směrnice č. 2009/38/ES upravující evropskou radu zaměstnanců, směrnice č. 2002/12/ES stanovující obecný rámec pro informování a projednání se zaměstnanci či směrnice č. 89/391/EEC o bezpečnosti práce. Vedle zmíněných směrnic se v některých případech postupovalo tzv. implementací prvního stupně, když materie unijního práva byla upravena specifickou formou podobné kolektivní smlouvě.¹⁹⁰ Jako příklad lze uvést směrnici 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.¹⁹¹

¹⁸⁶ V návaznosti na Úmluvu byl vytvořen Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku, jakožto institucionální systém kontroly, který bdí nad dodržováním Úmluvy (případně jejich dodatkových protokolů).

¹⁸⁷ KOLDÍNSKÁ, K. Mezinárodní pracovní právo a právo Evropské unie. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 59.

¹⁸⁸ ŠTEFKO, M. Prameny unijního práva. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 42.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ ŠTEFKO, M. Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 611.

¹⁹¹ Ibid.

Souběžně s legislativou Evropské unie má velký význam také rozhodovací praxe Soudního dvora Evropské Unie. Jako příklad lze uvést případy *Viking* a *Naval*, ve kterých byla řešena problematika stávky s přeshraničním prvkem.¹⁹²

K mezinárodním pramenům pracovního práva stojí ještě za zmínku, že neexistuje jasná dělící linie mezi tím, co je v jednotlivých právních dokumentech či regulacích upraveno. Často se jednotlivé mezinárodní organizace v obsahu přijímané legislativy inspirují jedna od druhé a vzájemně se doplňují, navzdory tomu, že každá mezinárodní organizace je vystavěna na jiném principu fungování. To stejné platí pro Evropský soud pro lidská práva a Soudní dvůr Evropské unie.

Hmotněprávní úprava kolektivních smluv je obsažena v § 22 až 28 ZP. Při pohledu na systematiku členění ZP je legitimní si položit otázku, zdali je zařazení (Část I. – Všeobecná ustanovení, Hlava V. – některá ustanovení o právním jednání) správné. Je zjevné, že myšlenkou zákonodárce bylo ustanovení § 18 až 20 ZP vztáhnout na všechna právní jednání v pracovněprávních vztazích, zatímco kolektivní smlouvy v § 22 až 28 ZP je nutné brát jako úpravu zvláštního typu smlouvy. Z toho důvodu by bylo nejspíš vhodnější úpravu kolektivních smluv vyčlenit do samostatné části.¹⁹³ Postup při uzavírání kolektivních smluv (včetně pravidel jejich uložení či řešení sporů o uzavření kolektivních smluv) je potom upraven v KolVyj.¹⁹⁴

Z podzákoných právních předpisů kolektivní smlouvy upravuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně (dále jen „vyhláška MPSV o zprostředkovatelích a rozhodcích“) a vyhláška Ministerstva financí č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška MF o odměně zprostředkovateli a rozhodci“).

¹⁹² Rozhodnutí lze dohledat pod sp. značkou C-438/05 *Transport Workers Federation v. Viking Line* a C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet*.

¹⁹³ MORÁVEK, J. Význam zásady *contra proferentem* z hlediska kolektivních smluv v kontextu právního řádu České republiky. In: Švec, M., Bulla, M. (eds.) *Social partnership in the 21st century: The way forward. Sociálne partnerství ve 21. storočí: cesta vpřed*. 1. vydání. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. ISBN 978-80-89149-50-6, s. 116.

¹⁹⁴ Důvodová zpráva k návrhu KolVyj jej uvozuje jako: „procesní předpis, který upravuje proces kolektivního vyjednávání, jehož účelem je uzavření kolektivní smlouvy, řešení případných kolektivních sporů a použití krajního prostředku v tomto sporu – stávky a výluky.“ Dostupné na https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0260_01.htm.

3.2.2 Pojem

Pojem *kolektivní smlouva* je tradiční. V ZP jsou definovány požadavky na subjekty kolektivní smlouvy, její obsah, formu atd. Co ale v našem právním řádu absentuje, je definice kolektivní smlouvy (na rozdíl od prvorepublikové právní úpravy, srov. kapitolu 1.2.2.2). V důvodové zprávě se můžeme dočíst strohému popisu, že kolektivní smlouva je „významným zvláštním dvoustranným právním úkonem v pracovněprávních vztazích se stanovenými účastníky“.¹⁹⁵ Z hlediska komplexity pojmu je z mého pohledu výstižná definice: „*kolektivní smlouva je (...) 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.*“¹⁹⁶ I když v právním řádu legální definice kolektivní smlouvy není, v praxi to nemá žádné negativní konsekvence.

3.2.3 Subjekty

3.2.3.1 Odborové organizace

Výlučným subjektem kolektivní smlouvy na straně zaměstnanců je odborová organizace či více odborových organizací (§ 22 a § 23 odst. 2 ZP). Na úvod je dobré zmínit, že v posledních letech odborové organizace, respektive jejich uskupení, zaujímají ve společnosti čím dál tím marginálnější postavení. To potvrzují i data Eurostatu, když v roce 1993 se u nás odborová organizovanost u pohybovala kolem 80 %, v roce 2006 to bylo 21 %, a v roce 2009 pouze 17 %.¹⁹⁷ Poslední dostupná data MOP za rok 2018 potom uvádí číslo 11, 4 %.¹⁹⁸ V současné

¹⁹⁵ Srov. důvodovou zprávu k původnímu návrhu zvláštní části ZP. Dostupná na: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgipwi6q&rowIndex=0>.

¹⁹⁶ TRÖSTER, P., KNEBL, P. Komentář k § 1. In: TRÖSTER, Petr, KNEBL, Pavel., *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-644-0, s. 4.

¹⁹⁷ Ibid.

¹⁹⁸ Dostupné na: https://rshiny.ilo.org/dataexplorer31/?lang=en&id=ILR_TUMT_NOC_RT_A.

době lze vzhledem k popsanému trendu dobře odhadovat, že číslo odborové organizovanosti pohybuje kolem 10 %, případně i o něco méně.

Propad zájmu o odbory a jejich činnost však není z pohledu společnosti dobrý trend a je nasnadě si položit otázku, jaké jsou toho příčiny. Prudký pokles odborové organizovanosti a vlivu odborových organizací po roce 1989 lze chápat jako určitou daň za zneužití odborů komunistickým režimem. Avšak dnes, téměř 35 let od sametové revoluce, by se měly projevit možnosti a schopnosti nových odborových struktur hájit hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců na všech úrovních. Je evidentní, že nové společenské jevy (např. využití umělé inteligence či tlak na robotizaci výroby) s sebou přinesou mnoho výzev v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti. Existují i odborové organizace, jejichž fungování lze označit za velmi dobré (tradičně například Odbory Kovo MB ve společnosti Škoda Auto a.s.), z mého pohledu by ale bylo žádoucí, aby se odborové organizace a jejich uskupení zmodernizovaly a dokázaly se postavit výzvam, kterým bude trh práce v budoucnu čelit.

Právní úpravu odborových organizací v ObčZ nalezneme v páté části mezi ustanoveními společnými, přechodnými a závěrečnými. V § 3025 odst. 1 stojí: *„Ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.“*

Z ustanovení § 3025 odst. 1 vyvstalo několik nejasností. První nejasností je, v jakém rozsahu aplikovat přiměřenost použití právní úpravy spolku na právní vztahy odborových organizací, když se má každé ustanovení týkající se spolku v ObčZ posuzovat jednotlivě ve světle mezinárodních smluv,¹⁹⁹ aby zároveň neodporovaly povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů. S pojmem „přiměřeně“ se má dle Legislativních pravidel vlády ČR v právních předpisech pracovat v co nejmenší možné míře, jelikož se otevírá možnost vykládat ho vícero způsoby, které nakonec můžou nabourávat právní jistotu. Vždy se proto musí pečlivě analyzovat a zvažovat aplikace ustanovení, na které je odkazováno.²⁰⁰

¹⁹⁹ Při aplikaci vycházíme z čl. 10 Ústavy, dle kterého mezinárodní smlouvy, které byly vyhlášeny a k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, jsou součástí právního řádu.

²⁰⁰ BOGNÁROVÁ, V. Kolektivní pracovněprávní vztahy a jeho účastníci. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit, s. 623.

Právní úprava odborových organizací v ObčZ také podnítila debatu nad jejich právní povahou. V konsolidované důvodové zprávě k ObčZ se dočteme, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů mají právní povahu spolků, a že se na ně nevztahují ustanovení o spolcích v rozsahu, v jakém to vylučuje právní předpis upravující svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat (myšlena Úmluva MOP č. 87).²⁰¹ V návaznosti na úpravu odborových organizací v ObčZ se v teorii ustálily dva směry.²⁰² První skupina teoretiků na odborové organizace nahlíží jako na spolky přiměřeně ve světle ObčZ (více civilistický pohled). Druhá skupina (reprezentována zejména odborovými organizacemi) prosazuje názor tendující ke specifčnosti odborové organizace, když ji vnímají jako zvláštní právní entitu.²⁰³ Hlavním argumentem pro svébytné postavení odborových organizací je nutnost na ně nahlížet pohledem mezinárodních smluv, které určují přiměřenou aplikovatelnost ustanovení ObčZ, či neaplikovatelnost některých ustanovení zákona č. 304/2013 Sb. o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů (dále „VeřRej“).²⁰⁴ Následný vývoj a praxe ukázaly, že relevantnější je názorový proud prosazovaný odborovými organizacemi. To koneckonců potvrdila i novela ObčZ přijatá zákonem č. 460/2016 Sb., která modifikovala § 3025 odst. 2 vypuštěním termínu „pobočná odborová organizace“ právě z důvodu možné kolize se závazky z mezinárodních smluv.²⁰⁵

Souběžně s diskusí nad právní povahou odborových organizací vyvstala otázka, jak odborovou organizace co nejuvýstižněji označit. Nejvyšší soud se ve své rozhodovací praxi přiklání k označení „specifická forma spolku“.²⁰⁶ Autoři blízcí odborovým organizacím neoblomně hájí tradiční název „odborová organizace“.²⁰⁷ Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen „ČMKOS“) odborové organizace považuje za „právnické osoby sui generis“. Největší počet autorů se každopádně kloní k označení „spolek sui generis“, který je i dle mého soudu pro odborovou organizaci nejuvýstižnější.²⁰⁸

²⁰¹ Konsolidovaná důvodová zpráva k ObčZ, s. 589. Dostupná na: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

²⁰² PICHRT, J. Komentář k § 286. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání, s. 1255.

²⁰³ SAMEK, V. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav, SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, 2014. ISBN 978-80-86846-52-1, s. 67.

²⁰⁴ Op. cit. sub. 202.

²⁰⁵ Ibid.

²⁰⁶ NS 21 Cdo 2622/2017.

²⁰⁷ Op. cit. sub. 203.

²⁰⁸ VÁCHA, J. Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku. In: *Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. 2.–4. října*.

Vznik odborové organizace je upraven v § 3025 odst. 2, dle kterého odborové organizace vzniknou den následující po dni, ve kterém bylo příslušnému orgánu veřejné moci doručeno oznámení o jejím založení. Jedná se o promítnutí tzv. evidenčního principu dle Úmluvy MOP č. 87, když ke vzniku odborové organizace není potřeba souhlas orgánu veřejné moci (vznikají nezávisle na státu). Stejně tak nelze omezovat jejich počet nebo nějakou odborovou organizace zvýhodňovat v rámci podniku či odvětví.²⁰⁹ Stejný princip platí i pro zrušení či změnu odborové organizace (§ 3025 odst. 2 in fine).

Evidenci odborových organizací, respektive spolků, vedou rejstříkové soudy. I zde narážíme na výkladový problém vyplývající z použití právní úpravy spolků na odborové organizace. Vytanula totiž otázka, jakým způsobem odborovou organizaci do veřejného rejstříku spolků zapsat. V § 3046 ObčZ se pracuje s označením odborová organizace. V § 26 odst 1. písm. b) VeřRej se odborové organizace a organizace zaměstnavatelů zkracují jako spolek. V ustanovení § 121 VeřRej je opět používán pojem odborová organizace.²¹⁰ V § 216 ObčZ se pro název spolku stanovuje jeden z výrazů „spolek“, „zapsaný spolek“ či zkratka „z. s.“, načež ČMKOS zastává názor, že toto ustanovení se na odborové organizace nevztahuje.²¹¹ V praxi převládá přístup, aby si každá odborová organizace zvolila, jaký název pro zápis zvolí. Lze tak dle současného stavu spolkového rejstříku vypořádat desítky odborových organizací, jejichž název nenaplnuje ustanovení § 216 ObčZ.²¹² Na druhou stranu existují odborové organizace, které jsou ve spolkovém rejstříku zapsány jako spolek,²¹³ či se dokonce jako spolek označují ve svém názvu.²¹⁴ Specifickým způsobem se k problematice postavil Krajský soud v Českých Budějovicích, který s odkazem na § 132 odst. 2 ObčZ zaujal stanovisko, že odborová organizace při zápisu není spolkem, a tak se jako spolek nesmí ani označovat s argumentem možné klamavosti názvu. S uvedeným přístupem ale zůstal tento soud ojedinelý, když navíc i přes uvedený názor nebyl v praxi důsledný a zapisuje i odborové

Brno: MUNI. ISBN 978-80-210-6718-9. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/010.html>.

²⁰⁹ BOGNÁROVÁ, V. Kolektivní pracovněprávní vztahy a jeho účastníci. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 624.

²¹⁰ ŠTEFKO, M. Názor rejstříkových soudů: odborová organizace spolkem, či raději ne? In: *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* [online]. Karolinum Press, 2019. ISSN: 0323-0619, s. 135. Dostupné na: https://karolinum.cz/data/clanek/6631/Iurid_65_1_0131.pdf.

²¹¹ Ibid, s. 136.

²¹² Např. Odborová organizace Gymnázia Český Krumlov, Odborová organizace Léčebných lázní Bohdaneč a.s. nebo Odborová organizace Bezpečnostních sborů Plzeň venkov.

²¹³ Např. "Odborová organizace JASNÁ CESTA, z.s." či ODBOROVÁ ORGANIZACE KASI FOUNDRY z. s.

²¹⁴ Např. Odborový spolek zaměstnanců VOŠ a SŠ Varnsdorf, Karolíny Světlé 2703.

organizace označující se jako spolek.²¹⁵ Vyskytovaly se i situace, kdy odborové organizace vyzval, aby sjednaly nápravu a podaly samy návrh na úpravu názvu, ve kterém se již nebude vyskytovat spolek či zapsaný spolek.²¹⁶ Tento přístup však nenašel pochopení u vyšších soudů, když Nejvyšší soud zdůrazňuje (v souladu se závěry Výboru pro svobodu sdružování Správní rady MOP) specifčnost postavení odborových organizací v rámci rejstříkového řízení, a tudíž nelze po odborových organizacích požadovat žádné další úkony podmiňující jejich zápis do veřejného rejstříku.²¹⁷

K předmětné problematice ještě dodávám, že sociální partneři si krátce po přijetí ObčZ uvědomovali nedokonalost nastalé situace, a tak ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyvinuli úsilí k nápravě. To nakonec vedlo k rozhodnutí vlády z listopadu 2014 (usnesení č. 892), které uložilo tehdejší ministryni práce a sociálních věcí (ve spolupráci s ministrem spravedlnosti) připravit návrh zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Po jeho předložení vládě byl návrh v první polovině roku 2015 přepracován a v září 2015 znovu projednán. Přestože se návrh těšil velké podpoře napříč sociálními partnery, nebyl nakonec těsně přijat.²¹⁸

Na první pohled zvláště a nesystematicky působí úprava odborové organizace a organizace zaměstnavatelů *ex lege* jako veřejně prospěšné právnické osoby (§ 324 ZP). Úprava byla do ZP vtělena v roce 2015 s odůvodněním potřeby zajistit plný soulad s Úmluvou MOP č. 87 (ve které ovšem tato povinnost zakotvena není). Ustanovení navazuje na § 146 ObčZ, ve kterém je veřejná prospěšnost upravena. Nabízí se otázka, jaký vliv na odborové organizace má získání statutu obecně prospěšné právnické osoby. Držitelé statutu konzumují výhody zejména z oblasti práva veřejného (např. úlevy v daňovém systému či v oblasti poplatkových povinností).²¹⁹ Nicméně účelem odborové organizace či organizace zaměstnavatelů je primárně zastupování zájmů a hájení cílů těch, které zastupují. Tyto cíle se ale nemusí vůbec shodovat s cílem dosažení obecného blaha dle § 146 ObčZ. Stejným pohledem by se potom dalo nahlížet i na další definiční znaky obecně prospěšné společnosti. Řešení se potom nabízí, že by se na komentované ustanovení mělo nahlížet jako na vyjádření

²¹⁵ ŠTEFKO, M. Názor rejstříkových soudů: odborová organizace spolkem, či raději ne? Op. cit. s. 137-138.

²¹⁶ Ibid, s. 138.

²¹⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1917/2016.

²¹⁸ ŠTEFKO, M., Neplatnost odborové organizace In: PICHRT, J, TOMŠEJ, J, (eds) *Zaměstnanecké participativní modely*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-589-7, s. 60.

²¹⁹ MORÁVEK, J., K sídlu a veřejné prospěšnosti odborové organizace. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J., (eds) *Zaměstnanecké participativní modely*, op. cit. s. 76.

vyvratitelné právní domněnky o obecné prospěšnosti odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, která by se dala vyvrátit jakýmkoliv nenaplněním podmínky dle § 146 ObčZ.²²⁰ V současné době je tedy pro odborové organizace a organizace zaměstnavatelů tento status využitelný jen problematicky.

Působnost a jednání odborové organizace je upraveno v § 286 ZP. Tak nejprve odborová organizace má právo jednat, jen pokud jsou alespoň tři její členové v pracovním poměru²²¹ u zaměstnavatele (v duchu staré zásady římského práva *tres faciunt collegium*), a je k tomu podle stanov oprávněna (§ 286 odst. 3 ZP). V § 286 odst. 4 je upraven vznik oprávnění odborové organizace jednat u zaměstnavatele, když to vzniká den následujícím po dni, kdy zaměstnavateli odborová organizace oznámila, že splňuje podmínky uvedené ve třetím odstavci. Samotné oprávnění potom nevzniká momentem faktického působení u zaměstnavatele, nýbrž až oznámením splněných podmínek. V případě, že odborová organizace přestane podmínky splňovat, musí to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. ZP ale nestanovuje, jakým způsobem tyto skutečnosti prokázat.²²² Je tedy zcela v gesci odborové organizace, jakou formu zvolí. Zároveň se zde naráží na praktický problém zachování anonymity členství konkrétních osob v odborové organizaci (aby byly platně doloženy náležitosti dle § 286 odst. 3 ZP, ale zároveň dotyční zaměstnanci zůstali v anonymitě). Nakonec i v VeřRej se v § 25 odst. 2 *in fine* pamatuje na anonymitu funkcionářů odborové organizace, když se jejich údaje zpřístupňují pouze na základě písemné žádosti odborové organizace. Nejvyšší soud se k předmětné problematice vyjádřil (s odkazem na odbornou literaturu) s návrhem aplikace ustanovení § 79 zákona č. 358/1992 Sb. notářského řádu (osvědčení jiných skutkových dějů).²²³ K problematice prokazování splnění podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele bych rád zmínil, že zákonodárce si je vědom současné nedostatečné úpravy, a tak ve svém návrhu tzv. flexibilní novely ZP navrhuje doplnění § 286 odst. 4 ZP, které by mělo situaci vyjasnit.²²⁴

²²⁰ MORÁVEK, J. Komentář k § 324. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání., s. 1467.

²²¹ Požadavek na členství minimálně tří zaměstnanců v pracovním poměru (nikoliv zaměstnanců mimo pracovní poměr) byl přezkoumán Ústavním soudem, který napadené ustanovení podržel s argumentem potřeby určité časové stability personálu působící v odborové organizaci u zaměstnavatele. Srov. Pl. ÚS 10/12.

²²² Op. cit. sub. 202.

²²³ NS 21 Cdo 641/2018.

²²⁴ V návrhu zákona je následující doplnění § 286 odst. 4: „...V případě, že o to zaměstnavatel odborovou organizací požádá, je odborová organizace povinna bez zbytečného odkladu prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele podle odstavce 3. Požaduje-li zaměstnavatel prokázání této skutečnosti prostřednictvím notářského osvědčení, zaměstnavatel je povinen poskytnout

Zajímavým úkazem jsou odbory, které u zaměstnavatele působí pouze digitálně (*online*). Typicky se jedná o odborové organizace, které po zaměstnavateli požadují, aby veškerá agenda k projednání, ve smyslu ustanovení § 287 ZP, jim byla sdělována online prostřednictvím jejich webové aplikace. Mezi takové informace patří například interní předpisy zaměstnavatele, hospodářské výsledky atp. Stejným způsobem potom požadují i veškerou komunikaci se zaměstnavatelem či náhradu nákladů dle § 277 ZP vzniklých z potřeb technického zajištění.²²⁵ Takový přístup dle většiny odborné veřejnosti naráží na smysl ustanovení „*působit u zaměstnavatele*“ (§ 286 odst. 3 ZP). Hlavní činností odborové organizace by měla být proaktivní a rozpoznatelná činnost konaná přímo u zaměstnavatele. Ze samotné logiky věci se hájení práv zaměstnanců provádí lépe fyzickým působením u zaměstnavatele (např. právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Také anonymita činitelů odborových organizací nemůže být něco, na čem stojí jejich podstata. Proto lze pochybovat o tom, zdali takový subjekt můžeme za odborovou organizaci vůbec označit.²²⁶ Konečně tento názor potvrzuje i rozhodovací praxe Nejvyššího soudu.²²⁷

Nejvyšší soud se v rozhodovací praxi vyjádřil také k problematice stanov odborové organizace. Zabýval se otázkou, zdali je odborová organizace oprávněna jednat u zaměstnavatele ve smyslu § 286 odst. 3 ZP v případě, že ve stanovách není uveden konkrétní zaměstnavatel. Některé odborové organizace totiž mohou sdružovat zaměstnance více zaměstnavatelů, a mít tak komplikovanější organizační strukturu. Nejvyšší soud dospěl k názoru, že odborová organizace může jednat u zaměstnavatele i v případě, že ten konkrétní zaměstnavatel není uveden ve stanovách za podmínky, že zaměstnavatel podniká v odvětví či v oboru, ve kterém odborová organizace dle stanov působí.²²⁸

Vysoce aktuální je problematika plurality odborových organizací u zaměstnavatele. Do nabytí účinnosti ZP (do 31. 12. 2006) byla pluralita odborových organizací upravena v KolVyj a lze konstatovat, že i když se někdy obtížněji hledala shoda mezi odborovými

součinnost k sepsání notářského zápisu o osvědčení podle předchozí věty a hradí náklady za sepsání tohoto notářského zápisu.“ Dostupné na: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORND4SE8J9L/>.

²²⁵ PICHRT, J., MORÁVEK, J., Odborové sdružování v době 4.0. In: ŽÁK KRZYŽANKOVÁ, K., Ked. et al. *Právo jako multidimenzionální fenomén: pocta Aleši Gerlochovi k 65. narozeninám*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. ISBN 978-80-7380-797-9, s. 668-669.

²²⁶ Ibid. s. 669.

²²⁷ Srov. NS 21 Cdo 974/2012.

²²⁸ NS 21 Cdo 2622/2017.

organizacemi a zaměstnavatelem, kolektivní vyjednávání se dalo považovat za funkční.²²⁹ Do ZP se ale do té doby všemi stranami respektovaný princip rovnosti odborových organizací ve věci jednání o uzavření kolektivní smlouvy dostat nepodařilo, a tak od 1. 1. 2007 se v kolektivních právních vztazích postupovalo na základě tzv. principu majorizace.²³⁰ To znamenalo, že v případě neshody postupu odborových organizací v rámci procesu kolektivního vyjednávání zaměstnavatel mohl uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací či více odborovými organizacemi, které měly u zaměstnavatele nejpočetnější členskou základnu (původní znění § 24 odst. 2 ZP věta druhá). Ústavní soud ale pro úpravu neměl pochopení, a tak ve svém nálezu Pl. ÚS 83/06 rozhodl o zrušení druhé věty § 24 odst. 2 ZP. S účinností od 14. 4. 2008 (s drobnou korekturou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb.) do 31. 7. 2024 platilo současné znění § 24 odst. 2 ZP.²³¹

Zvrat nastal přijetím novely ZP (publikované pod č. 230/2024 Sb., s účinností od 1. 8. 2024), která sice měla původně za cíl transponovat Směrnici EP a Rady EU č. 2022/2041 o přiměřených a minimálních mzdách, každopádně se pod rouškou transpozice unijního práva podařilo do § 24 přidat odst. 3 až 7 v následujícím znění:

(3) Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu podle odstavce 2, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud

a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odstavce 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,

b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a

c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem podle odstavce 4.

(4) Kolektivní smlouva podle odstavce 3 nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele podle odstavce 3 písm. a) písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.

²²⁹ PICHRT, J., Pluralita odborů na pracovišti a kolektivní vyjednávání: The Neverending Story? In: PICHRT, J. a kol. *Za novelou, před novelou...* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2024. Právní monografie. ISBN 978-80-7676-949-6, s. 3.

²³⁰ Ibid, s. 4.

²³¹ Ibid, s. 7.

(5) Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve svém prohlášení podle odstavce 4 určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.

(6) Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo nebyly určeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele podle odstavce 5, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy podle odstavce 3 nebo 5 a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.

(7) Není-li kolektivní smlouva uzavřena postupem podle odstavce 3 nebo 5 ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy podle odstavce 3 písm. a) došlo k oznámení zaměstnancům nebo ode dne, kdy podle odstavců 4 a 5 bylo zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle odstavce 3 nebo 5 zaniká.“

Při zkoumání nové právní úpravy se nabízí otázka, jak moc se ve svém významu liší od úpravy již jednou zrušené Ústavním soudem.²³² Z mého pohledu je přijatá úprava na hraně ústavnosti, a pokud se dostane před Ústavní soud, nedivil bych se, kdyby (i vzhledem k jeho současnému složení) byla opět shledána jako protiústavní. Počkejme si tedy na další vývoj.

Odborové organizace jsou nejvýznamnějším subjektem zastupující zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Kromě kolektivního vyjednávání odborovým organizacím náleží právo rozhodovat či spolurozhodovat (jednat v dohodě), právo být informován v záležitostech týkajících se zaměstnanců, či právo projednávat. Dále mohou vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či se účastnit legislativního procesu.²³³ Odborové organizace ale nejsou jediným subjektem, který u zaměstnavatele může působit. Vedle ní jsou v ZP upraveny ještě: rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a evropská rada zaměstnanců.

²³² Je také k zamyšlení, komu bude nové znění § 24 ZP vlastně vyhovovat. Není tajemstvím, že za současnou podobu plédovali zejména zástupci zaměstnavatelů. V minulosti byl ale princip rovnosti odborových organizací při jednání o uzavření kolektivní smlouvy kritizován i z řad odborů. Srov. Samek V. „A co dál?“ V kolektivním vyjednávání ve světle úmluv MOP po zrušení zásady majority v § 24 odst. 2. ZPr Ústavním soudem ČR? In: Pichrt J., Koldínská, K., Morávek, J. (eds.) Obrana pracovního práva = The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, ISBN 978-80-7400-588-6, s. 253-263.

²³³ BOGNÁROVÁ, V. Kolektivní pracovněprávní vztahy a jeho účastníci. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 625.

Rada zaměstnanců se do našeho právního řádu dostala v roce 2000 (společně se zástupcem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a evropskou radou zaměstnanců) po tzv. velké harmonizační novele ZP publikované pod č. 155/2000 Sb. Zpočátku rady zaměstnanců plnily méněcennou a formální roli, jelikož si je bylo možné zvolit pouze u zaměstnavatele, u kterého nepůsobila odborová organizace. Změna nastala po nálezů Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 a následných legislativních změn, kdy je umožněno působení odborové organizace a rady zaměstnanců u zaměstnavatele současně vedle sebe. Největším rozdílem ve srovnání s odborovou organizací je, že rada zaměstnanců nemůže kolektivně vyjednávat a nedisponuje právní osobností (nemá právní subjektivitu).²³⁴ V ZP není řešena ani pluralita rad zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele (s výjimkou § 281 odst. 5 ZP, který tuto možnost připouští při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Rada zaměstnanců plní významnou úlohu v oblasti informování zaměstnanců o skutečnostech vyjmenovaných v § 279 ZP a projednání otázek stanovených v § 280 ZP. Rada zaměstnanců musí být informována taky v případě hromadného propouštění, kdy s ní zaměstnavatel (případně i s odborovou organizací) je povinen zahájit jednání k eliminaci, předejití nebo omezení hromadného propouštění (§ 62 ZP). Lze shrnout, že úloha rad zaměstnanců spočívá především v informování zaměstnanců a projednání některých pracovněprávních otázek.²³⁵

Je zřejmé, že rady zaměstnanců mají vedle odborových organizací poměrně slabé postavení.²³⁶ Také četnost výskytu rad zaměstnanců u zaměstnavatele je mnohem menší, než je tomu u odborů. Nabízí se potom úvaha nad užitečností a smyslem rad zaměstnanců. Když bychom se na problematiku podívali s odstupem, tak zatímco odborové organizace plní zejména úlohu ochrany zájmu zaměstnanců, rady zaměstnanců by mohly být nástrojem ke konstruktivní a nestranné diskusi směřující k rozvoji daného podniku. Z pohledu zaměstnavatelů (zejména těch větších) potom rady zaměstnanců mohou být užitečným nástrojem k informování zaměstnanců, když by odpadla povinnost zaměstnavatele informovat každého zaměstnance přímo.²³⁷ Mezi odborníky převažuje názor, že rady zaměstnanců mají

²³⁴ Od roku 2011 byla radě zaměstnanců v § 276 odst. 8 ZP přiznána procesní způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení pro účely řízení uvedeného § 276 odst. 5 a částí dvanácté ZP.

²³⁵ KUBEŠOVÁ, J. Rady zaměstnanců. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J., (eds) *Zaměstnanecké participativní modely*, s. 40-41.

²³⁶ Zajímavostí je, že pluralita zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele není nějakým výdobytkem moderní doby. Už za první republiky mohly vedle odborové organizace působit závodní výbory či závodní a revírní rady při hornictví (viz. kapitola 1.2.2.3).

²³⁷ Pichrt, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-316-5, s. 23.

v našem právním řádu svoje místo, a bylo by dobré posílit jejich postavení (například přiznáním právní subjektivity a posílením kompetencí).²³⁸ Právě absence právní subjektivity patří mezi největší nevýhody rady zaměstnanců a hraje významnou roli při volbě zaměstnanců, zdali si pro zastupování svých zájmů zvolit radu zaměstnanců, či odborovou organizaci. K popularitě nepřispívá ani detailní úprava voleb do rady zaměstnanců, která se může jevit zbytečně popisná. I když je rada zaměstnanců někdy označována jako „*nejslabším zástupcem zaměstnanců*“, nelze ji přehlížet a upírat ji roli jakožto zprostředkovatele pro usnadnění informování a projednání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.²³⁹

Podrobný popis dalších zástupců zaměstnanců (zástupce pro oblast BOZP a evropské rady zaměstnanců) není předmětem této práce.

²³⁸ J. Pichrt k radě zaměstnanců uvádí, že by v budoucnu nemusely působit jako jakýsi „rival“ k odborovým organizacím, nýbrž by se mohly navzájem doplňovat. Jako další argument ve prospěch existence rady zaměstnanců uvádí jejich apolitičnost ve srovnání s odborovými organizacemi. Srov. PICHRT, J. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In: *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica*, č. 323, Brno: MU, 2007, s. 101-105.

²³⁹ KUBEŠOVÁ, J. Rady zaměstnanců. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J., (eds) *Zaměstnanecké participativní modely*, op. cit. 42.

3.2.3.2 Odborové svazy a odborové centrály

Odborové organizace jsou na úrovni podniku základní jednotkou v kolektivních pracovněprávních vztazích, případně to mohou být místní odborové organizace u jednotlivých zaměstnavatelů.²⁴⁰ Tyto „základní“ odborové organizace však nejsou účastníky sociálního dialogu na vyšší úrovni a nemají tak příliš velký celospolečenský vliv. Proto se odborové organizace dále sdružují do odborových svazů, které jsou vytvářeny na *odvětvovém* principu.²⁴¹ To znamená, že se v odborových svazech sdružují zaměstnanci a odborové organizace působící v určitém výrobním odvětví (někdy se používá termín *resort*) nehledě na to, jaké pracovní zařazení zaměstnanci mají (rozhodným kritériem je pracovněprávní vztah zaměstnance k určitému zaměstnavateli).²⁴² Mezi hlavní úkoly odborových svazů patří metodická podpora odborovým organizacím při kolektivním vyjednávání nebo se kolektivního vyjednávání účastnit přímo (tím, že odborové svazy působí na celorepublikové bázi, tak v podnikatelské sféře s organizacemi zaměstnavatelů dojednávají kolektivní smlouvy vyššího stupně).²⁴³ Kromě odvětvového principu se odborové organizace sdružují také na *profesním* principu. Ten funguje na základě sdružování zaměstnanců stejné profese (povolání) do odborové organizace bez ohledu na to, u jakého zaměstnavatele zaměstnanci působí (např. Odborová asociace divadelníků).²⁴⁴

Základní odborové organizace nebo odborové svazy se dále sdružují do odborových konfederací (centrál).²⁴⁵ Smyslem sdružování se v konfederacích je především možnost účastnit se nejvyšší formy sociálního dialogu, mít příležitost v zájmu zaměstnanců ovlivňovat podobu legislativy, uveřejňovat stanoviska k připravovaným reformám či sdílet informace v rámci jednotlivých odborových svazů. Mezi další činnosti, které odborové centrály vykonávají, patří právní poradenství členům odborů, odborová spolupráce na evropské úrovni či organizování vzdělávacích akcí.²⁴⁶ Největší a dlouhodobě nejvýznamnější odborovou centrálou je ČMKOS, která je zároveň členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů. V současné době

²⁴⁰ BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo* 5. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, ISBN 978-80-7380-933-1, s. 475.

²⁴¹ BOGNÁROVÁ, V. Kolektivní pracovněprávní vztahy a jeho účastníci. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 626.

²⁴² Ibid.

²⁴³ Ibid.

²⁴⁴ Ibid.

²⁴⁵ Ve StZP se v § 272 odst. 4 pro odborové konfederace užíval termín „ústřední odborové orgány“.

²⁴⁶ BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 476.

v rámci ČMKOS působí 31 profesních odborových svazů s přibližně jedním milionem členů.²⁴⁷ Druhou největší odborovou centrálou je Asociace samostatných odborů (dále jen „ASO“).²⁴⁸ Vedle ČMKOS a ASO v České republice působí ještě například Konfederace umění a kultury (KUK), Jednotný svaz soukromých zaměstnanců (JSSZ) či Křesťanská odborová koalice (KOK).²⁴⁹

3.2.3.3 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Zaměstnavatelé se mohou dle čl. 27 LZPS sdružovat za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů stejně jako zaměstnanci. Na organizace zaměstnavatelů se dle § 3025 odst. 1 vztahuje právní úprava o právnických osobách a spolku přiměřeně a jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána, a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat (primárně se jedná o Úmluvu MOP č. 87). I organizace zaměstnavatelů vznikají na tzv. evidenčním principu a stát do jejich vnitřních záležitostí nesmí nijak zasahovat. Na podrobnější výklad k právní úpravě odkazují na kapitolu 3.2.3.1 této práce.

Největší organizací zaměstnavatelů je Svaz průmyslu a dopravy České republiky (dále jen „SP ČR“), který reprezentuje stěžejní část českého průmyslu a dopravy. V současné chvíli SP ČR reprezentuje více než 11 tis. firem s více než 1,3 miliony zaměstnanců. Jeho hlavním posláním je ovlivňovat hospodářskou a sociální politiku vlády ČR a napomáhat vytvářet optimální prostředí pro podnikání v ČR.²⁵⁰

Druhým největším nezávislým sdružením zaměstnavatelů, jehož cílem je prosazování podnikatelských a zaměstnavatelských zájmů svých členů, je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (dále jen „KZPS ČR“). Ten zastupuje necelých 23 tis. členských subjektů. KZPS ČR reprezentuje deset dominantních zaměstnavatelských svazů z oblastí jako jsou stavebnictví, zemědělství, školství či dřevozpracující průmysl.²⁵¹

²⁴⁷ Jedná se např. o Odborový svaz KOVO, Hereckou asociaci či Alianci drážního průmyslu. Údaje jsou čerpány z oficiálních webových stránek ČMKOS. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/nase-svazy/>.

²⁴⁸ ASO má dle oficiálních webových stránek v současné době 12 členů, jedná se např. o Odborové sdružení zaměstnanců Jednoty či Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy. Dostupné na: <https://www.asocr.cz/obsah/55/clenove>.

²⁴⁹ Op. cit. sub. 241.

²⁵⁰ Data jsou čerpána z oficiálních webových stránek SP ČR. Dostupné na: <https://www.spcr.cz/o-nas>.

²⁵¹ Data jsou čerpána z oficiálních webových stránek KZPS ČR. Dostupné na: <https://kzps.cz/obsah/792/o-nas>.

Důležitou roli v kolektivních pracovních vztazích hraje stát, který prostřednictvím legislativního procesu nastavuje podmínky pro kolektivní vyjednávání a formuje tak prostředí pro sociální dialog na všech úrovních. Na nejvyšší úrovni sociálního dialogu jedná vláda zastoupena jednotlivými resortními ministry, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů.²⁵² Sociální dialog na nejvyšší úrovni není nijak legislativně upraven. V roce 1990 byla podepsána všemi tehdejšími sociálními partnery (v souladu s doporučením MOP) dohoda o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen „RHSD ČR“).²⁵³ RHSD ČR – v praxi běžně označována jako *Tripartita* – je dobrovolný dohádovací a iniciativní orgán vlády České republiky, odborů a zástupců zaměstnavatelů.²⁵⁴ Důležitým aspektem pro fungování RHSD ČR jsou kritéria reprezentativnosti strany zaměstnavatelů a strany zaměstnanců, která jsou uvedena v přílohách statutu RHSD ČR.²⁵⁵

3.2.4 Druhy

V ZP jsou dva druhy kolektivních smluv – podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně (§ 23 odst. 3 ZP). Pojem *podniková* kolektivní smlouva je nutné chápat šířeji, než vyplývá z jazykového výkladu.²⁵⁶ Jedná se o smlouvy, které nemusí být uzavírány pouze v rámci jednoho podniku (z pohledu dnešní terminologie obchodního závodu), ale mohou pokrývat a řešit pracovněprávní vztahy napříč několika podniky (tzv. skupinové podnikové kolektivní smlouvy).²⁵⁷ Typicky se tak děje u zaměstnavatelů tvořící koncernovou strukturu s cílem jednotně a přehledně upravit práva a povinnosti v rámci skupiny.²⁵⁸

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavírány mezi odborovou organizací či odborovými organizacemi, a organizací či organizacemi zaměstnavatelů (§ 23 odst. 3 písm. b) ZP). V praxi se lze často setkat s označením *odvětvové* kolektivní

²⁵² BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 472.

²⁵³ Ibid.

²⁵⁴ Na dohodu z roku 1990 navazuje statut RHSD ČR, ve kterém jsou upraveny věci jako obsahové zaměření projednávaných věcí, orgány a jejich působnost či procesní pravidla pro jednání jednotlivých orgánů.

²⁵⁵ Nejvyšší orgán RHSD ČR – plenární schůzi – tvoří předseda vlády České republiky a 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. Sociálními partnery jsou potom ČMKOS a ASO na straně zaměstnanců a SP ČR a KZPS ČR na straně zaměstnavatelů. Data jsou čerpána z oficiálních webových stránek vlády České republiky. Dostupné na: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>.

²⁵⁶ S podnikovou kolektivní smlouvou *stricto sensu* se dnes můžeme setkat ve státních podnicích založených na základě zákona č. 77/1997 Sb. o státním podniku.

²⁵⁷ PICHT, J. § 23. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání., op. cit. s. 165.

²⁵⁸ Ibid.

smlouvy, protože se většinou jedná o smlouvy uzavírány pro celá odvětví či obory.²⁵⁹ Z hlediska počtu uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně můžeme konstatovat, že v České republice toto číslo, společně s procentem pokrytí zaměstnanců těmito smlouvami, není vysoké (ve srovnání například se zeměmi severní Evropy jako jsou Dánsko či Švédsko).²⁶⁰ Dle dat uveřejněných ČMKOS bylo v roce 2023 u nás platných a účinných 17 kolektivních smluv vyššího stupně (přesněji 16 kolektivních smluv vyššího stupně a 1 kolektivní dohoda vyššího stupně), především v oborech stavebnictví, papírenského průmyslu, keramického průmyslu a zemědělství.²⁶¹

3.2.5 Závaznost

V § 25 odst. 1 ZP je uvedeno, že „*kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany*“. Tím se kolektivní smlouvy neodlišují od ostatních smluv. Specifickým rysem kolektivních smluv je princip tzv. extenze (rozšíření) jejich působnosti i na další adresáty.²⁶² Princip se v ZP promítá v několika případech.

Do 31. 7. 2024 byla dikce § 24 odst. 1 ZP taková, že odborová organizace uzavírala kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nebyli odborově organizováni. Tímto ustanovením se zabýval Ústavní soud v nálezu Pl. ÚS 83/06, když řešil otázku, zdali se zaměstnanec může vymežit a svým úkonem vyloučit odborovou organizaci, aby za něj kolektivní smlouvu uzavřela. Ústavní soud konstatoval, že zaměstnanci toto právo nepřislouží a je vázán kolektivní smlouvou, kterou za něj uzavřela odborová organizace. Zákonodárce s účinností od 1. 8. 2024 upravil znění § 24 odst. 1 ZP tak, že explicitně stanovil, že kolektivní smlouva je uzavírána za všechny zaměstnance.²⁶³

²⁵⁹ BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 486.

²⁶⁰ Ibid, s. 487.

²⁶¹ Data jsou čerpána z prezentace publikované ČMKOS – *Výsledky kolektivního vyjednávání za rok 2023*. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/08/Vysledky-KV-a-benefity-2023.pdf>.

²⁶² BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 485.

²⁶³ Zajímavým vývojem prošla problematika „povinného zastoupení“ všech zaměstnanců v rámci kolektivního vyjednávání v USA. V tamní judikatuře se objevoval termín *free-rider* (černý pasažér) označujícího zaměstnance, který není členem odborové organizace, ale konzumuje výhody z kolektivní smlouvy. Dlouhá léta se proto v USA v některých státech platily tzv. fair share fees (nebo agency fees), což byly povinné poplatky nečlenů odborových organizací odborům ve veřejném sektoru. Zlom nastal v roce 2018 rozhodnutím Nejvyššího soudu USA ve věci *Janus v. AFSCME*, kterým byla tato praxe po 41 letech překonána ve 23 státech USA a Washingtonu D.C. Blíž k problematice srov. PICHRT, J. Od ochrany zdraví při práci ke složení Nejvyššího soudu USA. *AUB Iuridica*, 2018, vol. 645, s. 35-37.

Další případy extenze působnosti kolektivních smluv v ZP jsou uvedeny v § 25 odst. 2 ZP, ve kterém je upravena závaznost kolektivních smluv také pro:

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Specifickou problematikou je extenze kolektivních smluv vyššího stupně na zaměstnavatele, kteří nejsou členy žádné organizace zaměstnavatelů, případně z takové organizace před uzavřením smlouvy vystoupili (zaměstnavatelé, na které se nevztahuje závaznost kolektivní smlouvy dle § 25 odst. 2 písm. a)).²⁶⁴ Problematika není na našem území žádné novum. Už v období první republiky byla přijata opatření, která závaznost kolektivních (hromadných) smluv rozšiřovala.²⁶⁵ V současné době má institut oporu v mezinárodních dokumentech (v Úmluvě MOP č. 98 a v Doporučení MOP č. 91), kde je extenze kolektivních smluv vyššího stupně respektována jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání, a která má sloužit k zabránění konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů, kteří se zdráhají kolektivně vyjednat se svými zaměstnanců (nebo kolektivně vyjednávají, ale ve skutečnosti žádné obvyklé výhody svým zaměstnancům poskytnout nechtějí), čímž si na jejich úkor vytvářejí výhodnější postavení na trhu.²⁶⁶ V právním řádu je materie upravena v § 7 a 7a KolVyj.²⁶⁷

Kontrahenti kolektivní smlouvy vyššího stupně můžou dle § 7 odst. 1 KolVyj navrhnout, aby MPSV ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv vyhlásilo sdělení, na základě kterého by kolektivní smlouva vyššího stupně byla závazná i pro další zaměstnavatele s převažující

²⁶⁴ PICHRT, J. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a kolektivní spory. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 681.

²⁶⁵ Např. nařízení č. 141/1937 Sb. z. a n. o závaznosti hromadných smluv pracovních. Podrobněji kapitola 1.2.2.6 této práce.

²⁶⁶ KNEBL, P. Komentář k § 7. In: TRÖSTER, P., KNEBL, P., *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*, s. 14.

²⁶⁷ Ustanovení § 7 KolVyj bylo posuzováno Ústavním soudem, který původní znění zrušil. V odůvodnění Ústavní soud sice nezpochybil význam institutu extenze kolektivních smluv vyššího stupně, zdůraznil ale podmínku legitimacy (reprezentativnosti) v systému kolektivního vyjednávání (srov. Pl ÚS 40/02). V návaznosti na uvedený nálezn byl zákonem č. 255/2005 Sb. přijata novela KolVyj, která platí dodnes.

činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností (CZ-ACE).²⁶⁸ Předpoklady pro vyhlášení sdělení jsou upraveny ve druhém odstavci § 7 KolVyj, když kolektivní smlouva musí být 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.*²⁶⁹

Pro zaměstnavatele je zásadní otázka, pod jaký kód CZ-NACE jsou podřazeni, a tudíž která kolektivní smlouva vyššího stupně se na ně od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení vztahuje. Zaměstnavatelé by měli být schopni určit, jaká z vykonávajících ekonomických činností je převažující (mimo jiné i z důvodu povinnosti o ni informovat své zaměstnance dle § 279 odst. 1 písm. c) ZP).²⁷⁰ Z obecného pohledu lze konstatovat, že za hlavní ekonomickou činnost se považuje taková činnost, která se na tvorbě přidané hodnoty u daného zaměstnavatele podílí nejvíce.²⁷¹ Zaměstnavatelé si musí dát pozor na situace, kdy může dojít ke kolizi kolektivních smluv vyššího stupně z důvodu členství ve vícero zaměstnavatelských svazech. V takovém případě se nabízí aplikace ustanovení § 307 odst. 2 ZP, dle kterého si zaměstnanec v případě, že mu náleží více stejných práv, může sám určit, které jedno mu bude příslušet.²⁷² Při sjednávání podnikové kolektivní smlouvy zaměstnavatelé musí mít také na paměti, že v případě úpravy práv zaměstnanců v menším rozsahu, než stanovuje kolektivní smlouva vyššího stupně, se k takové úpravě nepřihlíží (§ 27 odst. 1 ZP). Nepřihlíží se ani k ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně v případě, že upravuje práva zaměstnanců v menším rozsahu, než kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšířená na zaměstnavatele dle § 7 odst. 1 KolVyj (§ 27 odst. 2 ZP).

²⁶⁸ Do 31. července 2024 se v § 7 KolVyj používal název „Odvětvová klasifikace ekonomických činností“ (OKEČ). To i navzdory tomu, že od 1. 1. 2008 (na základě sdělení Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb.) se používá „Klasifikace ekonomických činností“ (CZ-NACE). V KolVyj byla terminologie sladěna až od 1. 8. 2024 přijetím zákona č. 230/2024 Sb., kterým se novelizuje ZP, KolVyj a další předpisy.

²⁶⁹ Nejvyšší správní soud se zabýval i otázkou právní povahy sdělení MPSV a judikoval, že se jedná o opatření obecné povahy. Srov. NSS 9 As 329/2016-42.

²⁷⁰ I na základě vyplňování povinných výkazů vyplňovaných pro Český statistický úřad na základě zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷¹ ERÉNYI, T., VEJSADA, D. *Vybrané otázky kolektivních smluv vyššího stupně*. Práce a mzda, 2013, č. 10, ISSN 0032-6208, s. 29.

²⁷² *Ibid.*

V § 7a Kolvyj jsou taxativně vymezeny skupiny zaměstnavatelů, pro které by extenze kolektivních smluv vyššího stupně neměla z hospodářských či jiných důvodů význam. Jedná se o zaměstnavatele (a) kteří zaměstnávají více než 50 % osob s omezenou pracovní schopností (fyzické osoby se zdravotním postižením); (b) u kterých je zaměstnáno méně než 10 zaměstnanců; a (c) u kterých nastala mimořádná událost, jejíž následky trvají.

3.2.6 Obsah a forma

V českém právním řádu nenajdeme výčet ustanovení, který by komplexně upravoval obsah kolektivní smlouvy. V § 23 ZP se hovoří toliko o obecném rámci a stanovení limitů pro smluvní strany kolektivní smlouvy, nikoliv o konkrétních právech a povinnostech. Při uzavírání kolektivní smlouvy je postupováno dle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (§ 1 odst. 2 ObčZ), zároveň je ale nutné mít na paměti základní zásady pracovněprávních vztahů a kogentnost některých ustanovení ZP (§ 4 ZP).²⁷³

Vždy je nutné vycházet ze základního principu obsaženém v § 4a odst. 1 ZP, podle kterého „*odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákon nebo kolektivní smlouva, jako nejméně nebo nejvýše přípustné*“. Tímto ustanovením jsou v ZP vymezeny tzv. relativně kogentní normy, které jsou pro pracovní právo typické (to znamená, že odchytil se lze pouze ve prospěch zaměstnance, nikoliv v jeho neprospěch).²⁷⁴ Při určování, zdali je norma v ZP kogentní či nikoliv, se také nesmí zapomínat na taxativní výčet ustanovení v § 363 ZP, od kterých se lze odchytil opět pouze ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 ZP). V §4a odst. 2 je následně kladen důraz na to, že i když může dojít k odchylné úpravě práv a povinností smlouvu (tedy i kolektivní) či vnitřním předpisem ve smyslu prvního odstavce, povinnosti zaměstnance lze upravit pouze smlouvou mezi samotným zaměstnancem a zaměstnavatelem (jedná se například o dohodu o bezhotovostní výplatě mzdy či platu dle § 143 odst. 1 ZP nebo o dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o možnosti seznámení se s písemným rozvrhem týdenní pracovní doby nebo jeho změnou v době kratší než 2 týdny dle § 84 ZP).²⁷⁵

²⁷³ PICHRT, J. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a kolektivní spory. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 670.

²⁷⁴ BĚLINA, M. Komentář k § 4a. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání., s. 53.

²⁷⁵ Op. cit. sub. 273.

V případě, kdy by se zaměstnanec vzdal práva plynoucí mu ze zákona, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, tak by se k takovému jednání nepřihlíželo (§ 4a odst. 4 ZP).²⁷⁶ Kolektivní smlouvou tedy může být zaměstnancům pouze „přilepšeno“ nad rámec zákonné úpravy, nikoliv naopak.²⁷⁷

Z pohledu členění (klasifikace) obsahu kolektivních smluv lze navázat na kapitoly 1.2.2.5 a 2.3.2, ve kterých je problematika probrána. I v dnešní právní teorii rozdělujeme obsah kolektivní smlouvy na ustanovení normativní povahy a povahy obligační.²⁷⁸ Vedle základního členění se v kolektivních smlouvách zpravidla vyskytují ještě „zbytková“ ustanovení (v praxi se například jedná typově o závazek smluvních stran jednat ve společném zájmu s cílem zachovat sociální smír apod.).²⁷⁹

V normativní části kolektivní smlouvy jsou závazky upravující celé skupiny právních vztahů stejného druhu, ze kterých plynou nároky blíže neurčenému počtu zaměstnanců.²⁸⁰ Normativní část kolektivní smlouvy proto ve vztahu k nárokům zaměstnanců bývá označována za pramen práva.²⁸¹ Pro obligační část kolektivní smlouvy je naopak charakteristické, že v ní jsou upraveny práva a povinnosti mezi účastníky (smluvními stranami) kolektivní smlouvy, čímž nezakládá práva ani povinnosti jednotlivým zaměstnancům u zaměstnavatele (typově např. závazek zaměstnavatele uvolnit pro potřeby odborové organizace příslušné místnosti či umožnit použití rozmnožovací a sdělovací techniky a hradit veškeré náklady s tím spojené).²⁸²

²⁷⁶ Do 31. 12. 2013 bylo takové jednání stíženo „pouze“ absolutní neplatností. S rekodifikací soukromého práva však byl do § 4a přidán čtvrtý odstavec, na jehož základě je od 1. 1. 2014 takové jednání nulitní (nicotné). Srov. BĚLINA, M. Komentář k § 4a. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání., s. 54.

²⁷⁷ Za výjimku z uvedeného pravidla lze považovat možnost snížení nebo odchýlení způsobu určení příplatku za práci v noci a za práci v sobotu a v neděli dle § 116 a § 118 ZP. To však může být sjednáno i v individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*. Práce a mzda. 2013, č. 10, ISSN 0032-6208, s. 17.

²⁷⁸ Dělení obsahu kolektivní smlouvy na dva základní druhy závazků je tradičně přijímáno i za hranicemi České republiky. Srov. např. BLANPAIN, Roger. *European labour law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law and Business, 2012, ISBN 978-90-411-4022-7, s. 815-816.

²⁷⁹ M. Kálenská tato ustanovení dělí na ustanovení morálněpolitické povahy a na ostatní/zbytková (srov. kapitolu 2.3.2 této práce). B. Šubrt zase uvádí termín „obsah informativní povahy“. Srov. ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*, op. cit. s. 18.

²⁸⁰ PICHRT, J. Individuální či kolektivní pracovní spory? In: PICHRT, J., DRÁPAL, L. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C. H. Beck, 2015, 978-80-7400-582-4, s. 16.

²⁸¹ Normativní část kolektivní smlouvy je tak svou povahou objektivním právem. Někteří autoři potom používají označení „autonomní právtvorná lex contractus“. Srov. KOSTEČKA, J. *Kolektivní smlouva jako autonomní právtvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené: (několik úvah o autonomní tvorbě pracovního práva)*. Právník. 1996, (135/10-11), s. 869-879.

²⁸² PICHRT, J. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a kolektivní spory. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. op. cit. s. 674.

I přes absenci komplexní úpravy obsahu kolektivní smlouvy můžeme ze ZP dovodit, jaká ustanovení se v kolektivních smlouvách typicky vyskytují. Některá ujednání upravující určitý okruh problémů pak mohou být upraveny výlučně v kolektivní smlouvě (čili v případě absence odborové organizace u zaměstnavatele nelze tyto věci vůbec upravit). Takovými případy jsou (a) prodloužení vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby až na 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 78 odst. 1 písm. m ZP); (b) prodloužení vyrovnávacího období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích u konta pracovní doby (§ 86 odst. 3 ZP); (c) prodloužení vyrovnávacího období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích u práce přesčas (§ 93 odst. 4 ZP); nebo (d) omezení agenturního zaměstnávání u uživatele (§ 309 odst. 8 ZP).²⁸³

V ZP jsou ustanovení, ve kterých je dána možnost upravit určitý okruh problémů jak v kolektivní smlouvě, tak alternativně jinou cestou (např. vnitřním předpisem či individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem). Jedná se o (a) zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah daný ZP (§ 79 odst. 3 ZP); (b) úprava stále mzdy zaměstnance ve vyrovnávacím období při uplatnění konta pracovní doby (§ 120 odst. 1 ZP); (c) stanovení srážek ze mzdy za účelem úhrady členských příspěvků odborové organizace (§ 146 písm. c) ZP); (d) poskytování stravování zaměstnancům/bývalým zaměstnancům/zaměstnancům po dobu čerpání dovolené (§ 236 odst. 2 a 3 ZP); či (e) úprava určení množství požadované práce/norem spotřeby (§ 300 odst. 3 ZP).²⁸⁴

Stěžejním bodem při vyjednávání o obsahu kolektivní smlouvy bývá tradičně problematika odměňování zaměstnanců za vykonanou práci.²⁸⁵ Je nutné rozlišit, zdali se kolektivní smlouva sjednává v podnikatelském sektoru, či v tzv. rozpočtové (nepodnikatelské) sféře.²⁸⁶ V podnikatelském sektoru se vyplácí mzdy, zatímco v rozpočtové sféře zaměstnavatelé odměňují své zaměstnance platy.²⁸⁷ Z toho můžeme dovodit, že zatímco v podnikatelském sektoru mají zaměstnavatelé v zásadě smluvní volnost (mzda je určována tržními mechanismy nabídky a poptávky), v rozpočtové sféře jsou zaměstnavatelé omezeni

²⁸³ Ibid, s. 670.

²⁸⁴ PICHRT, J. Komentář k § 23. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání., op. cit. s. 163.

²⁸⁵ V odborné literatuře se někdy pro vyjednávání o mzdách vykytuje termín „tarifní vyjednávání“. Tomeš, I., Tkáč, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1, s. 159.

²⁸⁶ BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 481.

²⁸⁷ Výčet zaměstnavatelů v nepodnikatelské sféře je v § 109 odst. 3 ZP. Ovšem i v nepodnikatelské sféře se vyskytují případy, kdy se vyplácejí mzdy jakožto peněžité plnění za práci. To se týká například státních podniků, ve kterých mzdové prostředky neplynou výlučně z veřejného rozpočtu.

příslušnými rozpočty, ze kterých jsou prostředky na platy čerpány.²⁸⁸ V nepodnikatelské sféře je tak kolektivní vyjednávání omezeno na ostatní obsah kolektivní smlouvy, protože o platových podmínkách se u příslušných zaměstnavatelů nevyjednává (jsou stanoveny tzv. „tabulkami“).

ČMKOS každý rok zpracovává materiál, ve kterém se zaměřuje na podrobnou analýzu obsahu kolektivních smluv za předcházející rok (pro účely této práce se vychází z dat za rok 2023).²⁸⁹ Nejdůležitější pasáží v kolektivních smlouvách jsou ustanovení týkající se mzdového vývoje. Odborové organizace zpravidla každoročně vyvíjejí tlak na zaměstnavatele s požadavky na navyšování mezd (zejména v posledních letech se díky inflačním tlakům požadavky na zvyšování mezd ještě stupňovaly).²⁹⁰ V oblasti odměňování zaměstnanců se v kolektivních smlouvách můžeme setkat také s tzv. 13. a 14. mzdou. Z dat vyplývá, že zaměstnavatelé, u kterých se uzavírá kolektivní smlouva (čili u nich působí odborová organizace), jsou otevřenější ke zvyšování mzdové úrovně, než zaměstnavatelé, u kterých kolektivní vyjednávání neprobíhá. Často jsou v kolektivních smlouvách upravována pravidla pro čerpání prostředků z různých fondů (například sociálního).²⁹¹ Prostředky z fondů jsou nejčastěji čerpány na stravování, formou příspěvků na rekreaci, na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce nebo na dary při pracovním a životním výročí. Motivační pak bývá podíl na hospodářském výsledku formou odměny či prémie. V neposlední řadě bývají v kolektivních smlouvách příplatky ke mzdě nad rámec zákonných povinností (noční směny, přesčasy, pracovní pohotovost či zátěže).

Důležitou materií jsou benefity pro zaměstnance. V dnešní době se můžeme setkat (zejména ve větších či nadnárodních společnostech) s bohatým výčtem benefitů, které mohou zaměstnanci čerpat. V zásadě běžným jevem se stalo navýšení zákonného nároku na dovolenou o jeden týden na 5 týdnů dovolené za rok. Vedle toho bývá zvykem umožnit zaměstnancům

²⁸⁸ Smluvní volnost u mezd je omezena nejnížší přípustnou výší odměny za práci v pracovněprávním vztahu, tzv. *minimální mzdou* (§ 111 odst. 1 ZP). Tu každoročně stanovuje vláda nařízením (v současné době se jedná o nařízení vlády č. 396/2023 Sb., kterým je aktualizováno nařízení vlády č. 567/2006 Sb.). Do 31. 7. 2024 byl v ZP upraven institut zaručené mzdy, který je od 1. 8. 2024 nahrazen zaručeným platem.

²⁸⁹ Op. cit. sub. 261.

²⁹⁰ V České republice jsou společnosti, ve kterých se výsledek kolektivního vyjednávání dotýká poměrně velkého počtu lidí (v řádech tisíců až desetitisíců). Takovou společností bezesporu je Škoda Auto, a.s, ve které je kolektivní vyjednávání každoročně předmětem velkého zájmu médií a celé společnosti.

²⁹¹ Speciální úprava platí pro státní podniky, organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky, ve kterých je zřizován fond kulturních a sociálních potřeb („dále jen „FKSP“). Z fondu lze čerpat příspěvky například na stravování, penzijní připojištění, rekreace či na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce.

čerpat indispoziční či jiné volno navíc (*sick days, study days, free days* apod.). Pravidelně se poskytují příspěvky na stravování, penzijní připojištění či životní pojištění. V posledních letech se hojně využívá možnost práce mimo stále pracoviště zaměstnavatele (nejčastěji formou práce z domova, tzv. *home office*). Stále oblíbenější je možnost svobodně si volit z různých benefitů (*cafeteria systém*). Pravidelně v kolektivních smlouvách neschází příspěvek na dojíždění/dopravu do zaměstnání nebo možnost pružné/variabilní pracovní doby. Méně se v kolektivních smlouvách vyskytují benefity jako firemní školky/dětské skupiny, poskytování půjček zaměstnancům, zvýšení odstupného nad rámec zákona nebo poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb., stanovující okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „nařízení vlády č. 590/2006 Sb.“).

Při zkoumání obsahu kolektivních smluv vyššího stupně lze dospět k závěru, že se v nich vyskytuje méně normativního obsahu než v kolektivních smlouvách podnikových. Velmi často se v kolektivních smlouvách vyššího stupně objevují normy přepsané ze ZP či jiných právních předpisů.²⁹² Z norem normativního charakteru se v kolektivních smlouvách vyššího stupně vyskytují zejména ustanovení zkracující délku týdenní pracovní doby, navýšení zákonného nároku na dovolenou o jeden týden v kalendářním roce či poskytnutí pracovního volna nad rámec úpravy v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.²⁹³ Ke vztahu k odborovým organizacím jsou upravovány závazky zaměstnavatele jako zajištění vyhovujících prostor k zajištění jejich činnosti, poskytnutí nezbytného vybavení či hrazení nákladů na údržbu, technický provoz či na potřebné podklady (v souladu s § 277 ZP). Vedle toho můžeme v kolektivních smlouvách vyššího stupně narazit na ustanovení proklamativního charakteru, jejichž cílem je určitá forma apelu na zaměstnavatele. Mezi taková řadíme závazek zaměstnavatelů budovat u rodičů žáků základních škol prestiž pro dané profese, organizovat odborné praxe pro studenty středních škol nebo vytvářet personální předpoklady pro uplatnění zaměstnanců s mnohaletými zkušenostmi v oboru.²⁹⁴

²⁹² Nejedná se o nešvar jenom u kolektivních smluv vyššího stupně. V praxi je časté, že odborové organizace předkládají návrh kolektivní smlouvy, ve kterém jsou zkopírována ustanovení ZP či nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Jedná se ale o nadbytečná ustanovení, která nemají z pohledu nároků zaměstnanců žádný dopad.

²⁹³ Srov. *Kolektivní smlouvu vyššího stupně na léta 2023–2024*, uzavřenou mezi Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR. Dostupná na: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS%20sklo,%20keramika,%20porcelan%C3%A1n%20\(3\).pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS%20sklo,%20keramika,%20porcelan%C3%A1n%20(3).pdf).

²⁹⁴ Srov. *Kolektivní smlouvu vyššího stupně pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu na rok 2024*, uzavřenou mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu. Dostupná na: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/976421/KSVS%20TOK.pdf>.

Účelem kolektivních smluv vyššího stupně je stanovení minimálních standardů, od kterých se zaměstnavatelé nesmějí odchýlit. Ty jsou nastaveny tak, aby společnosti v daném odvětví neměly problém s jejich plněním. V praxi by totiž mohly vznikat situace, kdy by někteří zaměstnavatelé mohli mít problém zajistit pro své zaměstnance nároky plynoucí jim z kolektivní smlouvy vyššího stupně, což by v extrémních případech mohlo vést až k existenčním problémům. Realita je v České republice ale taková, že kolektivním smlouvám vyššího stupně není věnována příliš velká pozornost, a je obtížné si představit, že bychom se v oblasti pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně někdy dostali na úroveň států například ze Skandinávie.

Zákonodárce pro kolektivní smlouvu stanovil netradiční požadavek na formu a způsob jejího podpisu.²⁹⁵ Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemnou formou (z praktického pohledu je obtížné si představit jinou formu, např. ústní) a podpisy smluvních stran musí být na stejné písemnosti, jinak se k ní nepřihlíží (§ 27 odst. 3 ZP).²⁹⁶

3.2.7 Platnost a účinnost

Na platnost kolektivní smlouvy se subsidiárně použije obecná úprava obsažena v ObčZ. V ZP jsou potom obsažena speciální pravidla týkající se (a) formy kolektivní smlouvy (§ 27 odst. 2 ZP); (b) nemožnosti nahrazení kolektivní smlouvy jinou smlouvou (§ 28 odst. 1 ZP); (c) vyloučení aplikace ustanovení o relativní neúčinnosti (§ 28 odst. 2 ZP); nebo nemožnost zrušit kolektivní smlouvu odstoupením jedné ze smluvních stran (§ 28 odst. 3 ZP).

²⁹⁵ Do 31. 12. 2013 byl nedostatek písemné formy postihnut absolutní neplatností, od 1. 1. 2014 však zákonodárce s rekodifikací soukromého práva (do ZP promítnutou zákonem č. 303/2013 Sb.) přidal do § 27 odst. 2 sousloví „jinak se k ní nepřihlíží“ (srov. také § 554 ObčZ). Požadavek na zdánlivost právního jednání je od 1. 1. 2014 v ZP upraven na vícero místech, např. se jedná o ustanovení § 4a odst. 4, § 50 odst. 1 (výpověď z pracovního poměru), § 60 (okamžité zrušení pracovního poměru) či § 66 odst. 2 (zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

²⁹⁶ Je nutné vyjasnit, jaký je v pracovněprávních vztazích (a nejen v nich) rozdíl mezi absolutní neplatností a zdánlivostí. Neplatné pracovněprávní jednání je takové, které vzniklo a které trvá, avšak nemá stranami pracovněprávních vztahů zamýšlené právní účinky (trpí vadou). O zdánlivé pracovněprávní jednání se jedná tehdy, pokud trpí vadou, se kterou zákon spojuje nicotnost (zdánlivost) takového jednání. V takovém případě nastává fikce, že se jednání nikdy nestalo (nevzniklo). Neplatnost i zdánlivost pracovněprávního jednání působí *ex tunc*. Nelze však konstatovat, že by zdánlivé pracovněprávní jednání nemělo vůbec žádné účinky (nelze vyloučit závazky z bezdůvodného obohacení či odpovědnosti za škodu). Navíc se nesmí zapomínat na § 19 odst. 3 ZP, které je nutné analogicky aplikovat také na nicotná pracovněprávní jednání, v opačném případě by se jednalo o rozpor se základní zásadou pracovněprávních vztahů upravenou v § 1a odst. 1 písm. a) ZP. Srov. Drápal, L. Neplatnost, zdánlivost a relativní neúčinnost právního jednání v pracovněprávních vztazích. In: Pichrt, J., Koldínská, K., Morávek, J. (eds.) *Obrana pracovního práva = The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi*, CSc, s. 50-52.

Specifickým rysem kolektivní smlouvy je zvláštní úprava její účinnosti, která se výrazně liší od ostatních typizovaných smluv.²⁹⁷ V § 26 odst. 2 ZP je uvedeno: „*Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.*“ V ideálním případě by potom v návaznosti na ustanovení § 8 odst. 4 KolVyj mělo docházet k situacím, že „stará“ kolektivní smlouva skončí, a „nová“ na ni kontinuálně naváže. V praxi se můžeme setkat s případy, kdy se kolektivní vyjednávání mezi smluvními stranami z nějakého důvodu prodlouží a nová kolektivní smlouva se uzavře se zpožděním (např. účinnost kolektivní smlouvy skončí 31. prosince a nová se uzavře v březnu následujícího roku). Vzniká tak období, ve kterém zaměstnavatel zpravidla poskytuje navýšené mzdy, benefity, bonusy či odměny bez uzavřené kolektivní smlouvy. V takových případech je v praxi přístupováno k řešení pomocí tzv. *zpětné účinnosti*, kdy se v kolektivní smlouvě stanoví účinnost od 1. ledna a dodatečně se nevyhovující situace „zhojí“. Legitimně si lze klást otázku, zdali je takový postup (který je evidentně v rozporu se zákazem retroaktivity) přijatelný. Z pohledu zákona ani praxe však nečiní žádné aplikační potíže, a tak ho lze považovat za přípustný.²⁹⁸

V ZP je pamatováno na situace, kdy smluvní strana jednající za zaměstnance zanikne. V takovém případě účinnost kolektivní smlouvy skončí nejpozději dnem následujícího kalendářního roku (§ 26 odst. 3 ZP).²⁹⁹ V případě plurality odborových organizací u zaměstnavatele může nastat situace, kdy jedna odborová organizace přestane existovat. To však nebude mít na účinnost kolektivní smlouvy žádný vliv, jelikož smluvní stranu budou tvořit zbývající odborové organizace.³⁰⁰

Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou (§ 26 odst. 1).³⁰¹ Vypovědět kolektivní smlouvu lze z jakéhokoliv důvodu či bez jeho udání, nejdříve však šest měsíců od

²⁹⁷ BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 483.

²⁹⁸ Ibid, s. 484.

²⁹⁹ Problematika účinnosti kolektivních smluv je upravena i v § 338 odst. 2 ZP, ve kterém je řešena materie přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele.

³⁰⁰ V důvodové zprávě k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění ZP, se můžeme dočíst: „*Zánikem jedné odborové organizace nebude docházet k zániku smluvní strany ani k zániku účinnosti kolektivní smlouvy.*“

³⁰¹ V praxi se kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou vyskytují minimálně. V případě uzavření kolektivní smlouvy na delší období se potom zpravidla nastavuje rámec, ve kterém se každoročně jedná typicky o mzdových tarifech nebo se ke kolektivním smlouvám uzavírají dodatky.

data její účinnosti a se šestiměsíční výpovědní dobou. V případě uzavření kolektivní smlouvy na dobu neurčitou je tedy její účinnost minimálně jeden rok (respektive 13 měsíců).³⁰²

3.2.8 Proces uzavírání kolektivní smlouvy

Průběh procesu kolektivního vyjednávání, včetně řešení sporů mezi smluvními stranami, je upraven v KolVyl (§ 23 ods. 4 ZP).³⁰³ V odborné literatuře se vede polemika, jak moc je současná právní úprava procesu uzavírání kolektivní smlouvy v KolVyl komplexní, respektive která ustanovení ObčZ jsou subsidiárně použitelná. Aplikace některých ustanovení ObčZ je explicitně vyloučena v § 28 ZP (srov. předcházející kapitolu). Někteří autoři zastávají názor, že na proces uzavírání kolektivní smlouvy se nepoužijí obecná pravidla uzavírání smluv upravená v ObčZ (§ 1731–1745). Nepoužije se tak úprava návrhu na uzavření smlouvy, odvolání nabídky či přijetí nabídky. Oporou pro tento názor má být § 23 odst. 4 ZP, ve kterém je přímá delegace na KolVyl. Ve vztahu k obecným pravidlům v ObčZ (*lex generalis*) se tedy užije speciální úprava v KolVyl (*lex specialis*).³⁰⁴ Jiná skupinu autorů zastává odlišný názor. Při letmém pohledu na ustanovení v KolVyl si lze všimnout, že předmětná úprava nemůže být komplexní. V § 32 odst. 1 KolVyl je sice stanovena subsidiarita ZP, jenomže úprava v něm obsažená proces uzavírání kolektivní smlouvy nijak neřeší. V takovém případě je nutné použít obecný předpis občanského práva, čímž je ObčZ (v souladu s § 4 ZP). Závěr autorů popsaného názorového směru je takový, že při procesu kolektivního vyjednávání je nutné aplikovat obecné zásady občanského práva upravující sjednávání a vyjednávání smluv.³⁰⁵

Proces kolektivního vyjednávání je zahájen momentem předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně (§ 8 odst. 1 KolVyl). Zásadní pro další vývoj kolektivního vyjednávání je určení dne jeho zahájení. Druhá smluvní strana má totiž povinnost písemně odpovědět v relativně krátké lhůtě

³⁰² PICHRT, J. Komentář k § 26. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání., op. cit. s. 175.

³⁰³ Je důležité zmínit, že kolektivní vyjednávání je v českém pojetí koncipováno jiným způsobem, než jak je zakotveno v mezinárodních dokumentech. Dle § 1 KolVyl se kolektivním vyjednáváním rozumí proces, jehož ultimátním cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Vedle toho se dle druhého článku Úmluvy MOP č. 154 kolektivní vyjednávání „vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé“. Z porovnání obou úprav lze dovodit, že kolektivní vyjednávání je z mezinárodního pohledu upraveno širěji, než jak je tomu v našem právním řádu.

³⁰⁴ HORECKÝ, J. In: STRÁNSKÝ, J., SAMEK, V., HORECKÝ, J., *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, op. cit. s. 90.

³⁰⁵ Srov. ŠTEFKO, M., MATEJKA, J. Existuje tzv. komplexní pracovněprávní úprava procesů sjednávání kolektivní smlouvy? *Jurisprudence* 3/2014, ISSN 1802-3843, s. 3-8.

sedmi dnů od zahájení, není-li dohodnuto jinak, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala (§ 8 odst. 2 KolVyj).³⁰⁶ Zákodárce pro zahájení kolektivního vyjednávání stanovil účastníkům kolektivní smlouvy lhůtu 60 dnů před koncem účinnosti kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 4 KolVyj). V případě, že obě smluvní strany spolu jednají a poskytují si součinnost (§ 8 odst. 3 KolVyj), nebývá dodržení 60denní lhůty problém (samozřejmě lze jednat i kratší dobu a kolektivní smlouvu uzavřít velmi rychle, což se v případě součinnosti obou smluvních stran v praxi běžně děje). Jestliže lhůta není dodržena (a je vše zdokumentované a doložitelné), lze dle § 11 odst. 2 KolVyj požádat MPSV o zprostředkovatele.³⁰⁷ Zákon také dává možnost smluvním stranám upravit proces případné změny kolektivní smlouvy a jejího rozsahu, aby se postupovalo stejně jako při procesu jejího uzavírání (§ 8 odst. 5 KolVyj).³⁰⁸

Po uzavření kolektivní smlouvy nelze opomenout povinnost smluvních stran seznámit zaměstnance s jejím obsahem nejpozději do 15 dnů od uzavření, zaměstnavatel je navíc povinen zajistit přístupnost kolektivní smlouvy všem zaměstnancům (§ 29 ZP). U publicity kolektivních smluv vyššího stupně se postupuje dle pravidel v § 9 KolVyj.

3.2.9 Kolektivní spory

Na úvod kapitoly je nutné objasnit význam pojmu kolektivní spory. V nauce se za kolektivní spory z pracovních vztahů považují spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (odborovými organizacemi), případně spory vzniklé mezi vyšším odborovým orgánem a organizací zaměstnavatelů.³⁰⁹ Kolektivní spory jsou v našem právním řádu vymezeny v § 10 KolVyj,³¹⁰ přičemž v ustanovení upravuje dva typy sporů: (1) *spory o uzavření*

³⁰⁶ Formulaci „vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala“ (§ 8 odst. 2 *in fine* KolVyj) nelze vyložit tak, že ostatní pasáže předloženého návrhu se akceptují bez dalšího. Cílem takové formulace je zabezpečení smysluplného odůvodnění smluvní strany (v drtivě většině se jedná o zaměstnavatele) na které lze v dalších jednáních konstruktivně navázat. Srov. PICHRT, J. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a kolektivní spory. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 678.

³⁰⁷ KNEBL, P. Komentář k § 8. In: TRÖSTER, P., KNEBL, P., *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*, op. cit. s. 22.

³⁰⁸ Ustanovení je nutné, vnímat jako možnost zakotvení určité „pojistky“ v případě, že by druhá smluvní strana nebyla ochotná spolupracovat (obdobně jako § 8 odst. 2 *in fine* KolVyj). Smluvním stranám nic nebrání uzavřít dodatek ke kolektivní smlouvě za předpokladu, že obě strany jednají ve shodě a jsou srozuměny s jeho obsahem.

³⁰⁹ PICHRT, J.; ŠTEFKO, M.; MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*, op. cit. s. 285.

³¹⁰ K úpravě kolektivních sporů dle KolVyj někteří autoři zdůrazňují, že se nejedná o formu „alternativního řešení“ sporů ve smyslu, jak tyto spory vnímáme dle zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci či zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů. Srov. PICHRT, J. *Alternativní způsoby řešení sporů*

*kolektivní smlouvy a (2) spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců (čili z obligační části kolektivní smlouvy).*³¹¹

Je důležité zdůraznit, že pokud budou zaměstnanci krácena práva z normativní části kolektivní smlouvy, nejedná se o kolektivní spor, ale o individuální pracovněprávní spor. Individuální pracovněprávní spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o právo z kolektivní smlouvy (např. o uplatnění nároku na dovolenou upraveném v kolektivní smlouvě nad rámec stanovený zákonem) se řeší před obecnými soudy (§ 25 odst. 4 ZP).³¹²

První fáze řešení sporů dle § 10 KolVyj probíhá v řízení před zprostředkovatelem (v praxi se častěji vyskytuje spor o uzavření kolektivní smlouvy než o plnění závazků z již uzavřené).³¹³ V případě, že si smluvní strany zprostředkovatele samy vyberou, musí se jednat o svéprávnou fyzickou osobu či právnickou osobu, která souhlasí se svým jmenováním do funkce zprostředkovatele (§ 11 odst. 3 KolVyj). Odlišný postup je v situaci, kdy se smluvní strany na zprostředkovateli nedohodnou. V takovém případě zprostředkovatele určí MPSV ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců³¹⁴, který vede, na návrh kterékoliv smluvní strany. Návrh nesmí být podán dříve, než uplyne 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy (§ 11 odst. 2 KolVyj).³¹⁵ Zprostředkovatel následně do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, či ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, sdělí smluvním stranám návrh na řešení, nedohodnou-li si odlišný postup (§ 12 odst. 1 KolVyj). Za neúspěšné řízení před zprostředkovatelem se považuje takové řízení, ve kterém spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, či ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele (§ 12 odst. 2 KolVyj).³¹⁶

v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725-731. ISSN 1210-6410.

³¹¹ Je tak reflektována definice z § 1 KolVyj, ve které je kolektivní vyjednávání upraveno pouze ve vztahu k uzavření kolektivní smlouvy (srov. pozn. sub. 303).

³¹² Pregnantní dělení kolektivních pracovních sporů nabízí M. Galvas, který je rozděluje na (1) *spory, které řeší obecné soudy* (v souladu s § 7 odst. 1 zákona OSŘ); (2) *spory, které podle KolVyj projednávají a rozhodují jiné orgány* (zprostředkovatel a rozhodce). Srov. GALVAS, Milan a kol., *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. Acta universitatis Brunensis, svazek 435. ISBN 978-80-210-6036-4, s. 16.

³¹³ PICHRT, J. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a kolektivní spory. In: Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 684.

³¹⁴ Podmínky uchazečů pro zápis do seznamu zprostředkovatelů a rozhodců jsou upraveny ve vyhlášce MPSV o zprostředkovatelích a rozhodcích. Seznam je potom k dispozici na webových stránkách MPSV. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/seznam-zprostredkovatelu-a-rozhodcu>.

³¹⁵ Po obdržení žádosti je ze strany MPSV dále postupováno dle správního řádu (zákon č. 500/2004 Sb.).

³¹⁶ V případě neúspěšného řízení před zprostředkovatelem lze proces opakovat u jiného zprostředkovatele za podmínky, že bude žádost společná (obě strany musí projevit shodný projev vůle). Odměna pro zprostředkovatele

Druhá fáze řešení kolektivních sporů se odehrává v řízení před rozhodcem. To nastává v návaznosti na neúspěšné řízení před zprostředkovatelem za předpokladu, že o něj smluvní strany písemně požádají, aby rozhodce ve sporu rozhodnul. Řízení je zahájeno přijetím žádosti rozhodcem (§ 13 odst. 1 KolVyj). Nedohodnou-li se smluvní strany ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy na rozhodci a jedná se o pracoviště, na kterém je zakázáno stávkovat, MPSV rozhodce určí ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců na návrh kterékoliv ze smluvních stran. Stejný postup nastane i v případě sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy. Řízení je zahájeno v momentě, kdy je rozhodci doručeno rozhodnutí MPSV (§ 13 odst. 2 KolVyj). Signifikantním rozdílem oproti řízení před zprostředkovatelem je, že rozhodce má pravomoc v dané věci rozhodnout závazně. Rozhodce a zprostředkovatel nesmí být stejná osoba v témže sporu (§ 13 odst. 4 KolVyj). Rozhodce musí spor rozhodnout (a smluvní strany písemně vyrozumět) v mezích návrhů smluvních stran do 15 dnů od zahájení řízení (§ 13 odst. 5 KolVyj). Náklady řízení včetně odměny jsou hrazeny MPSV (§ 13 odst. 7 KolVyj).³¹⁷ Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy může kterákoliv ze stran do 15 dnů od doručení rozhodnutí podat návrh na jeho zrušení či změnu (§ 14 odst. 1 KolVyj). Příslušným soudem je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž tento návrh směřuje (§ 14 odst. 2 KolVyj). Při novém rozhodování rozhodce musí dbát právního názoru soudu (§ 14 odst. 3 KolVyj).

Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je kolektivní smlouva uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce (§ 13 odst. 3 KolVyj).³¹⁸ Proti tomuto rozhodnutí nemají smluvní strany žádný opravný prostředek.³¹⁹

je stanovena buď smluvně, nebo dle vyhlášky ministerstva financí č. 114/1991 Sb. KNEBL, P. Komentář k § 12. In: TRÖSTER, P., KNEBL, P., *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*, op. cit. s. 28.

³¹⁷ Odměna pro rozhodce (a zprostředkovatele, jestliže si smluvní strany nedohodnou jinou výši) je stanovena vyhláškou MF o odměně zprostředkovateli a rozhodci.

³¹⁸ V případě, že je kolektivní smlouva uzavřena takto „direktivně“, může nastat situace, že s výsledným zněním nebude spokojena ani jedna smluvní strana. Vzhledem k absenci opraveného prostředku se potom situace může zdát jako obtížně řešitelná. Z mého pohledu ale nic nebrání smluvním stranám začít kolektivně vyjednávat o nové kolektivní smlouvě či uzavřít dodatek k již uzavřené.

³¹⁹ V odborné literatuře se k úpravě zprostředkovatelů a rozhodců v KolVyj vyskytují i kritické názory. Tak například je poukazováno na absenci povinnosti osobního jednání zprostředkovatele se stranami spory před písemným sdělením návrhu na řešení sporu, čímž rozhoduje tzv. od stolu a nepředchází tak další eskalaci konfliktu. Srov. BRŮHA, D. Kolektivní vyjednávání. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*, op. cit. s. 497.

3.2.10 Stávka a výluha

Právo na stávku vychází z čl. 27 odst. 4 LZPS, dle kterého toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům (státním zástupcům), příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Podmínky stávky jsou upraveny zákonem a pouze zákon může dle čl. 44 LZPS toto právo omezit. Na zákonné úrovni je stávka upravena v § 16 až 26 KolVyj.

Stávkou se rozumí „*částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci*“ (§ 16 odst. 2 KolVyj).³²⁰ Stávka je upravena jako krajní prostředek v rámci sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Může nastat za situace, kdy nedojde k uzavření kolektivní smlouvy po řízení před zprostředkovatelem, a smluvní strany dále nepožádají rozhodce o řešení sporu (§ 16 odst. 1 KolVyj). Za účastníka stávky se považuje zaměstnanec, který po celou dobu jejího trvání s ní souhlasí. Jestliže se zaměstnanec ke stávce připojí v jejím průběhu, za účastníka stávky se považuje ode dne jeho připojení (§ 16 odst. 4 KolVyj).³²¹ Specifickým druhem stávky je solidární stávka, která se vyhláší za účelem podpory požadavků stávkujících zaměstnanců ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy (§ 16 odst. 3 KolVyj).³²²

Stěžejní postavení v procesu stávky náleží odborové organizaci, která stávku vyhláší a rozhoduje o jejím zahájení. Odborová organizace může stávku vyhlásit a zahájit za předpokladu, že se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny hlasujících zaměstnanců, kterých se má kolektivní smlouva týkat, a zároveň je při hlasování naplněno kvorum jedné poloviny všech zaměstnanců u zaměstnavatele (§ 17 odst. 1 KolVyj). Stejně limity jsou upraveny pro stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně (§ 17 odst. 2 KolVyj). Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci bránit v účasti na stávce ani ho k ní nutit (§ 18 odst. 1 KolVyj). Odborová organizace jednající za účastníky stávky musí zajistit přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnancům, kteří nestávkují. Zároveň zaměstnancům nesmí bránit v odchodu z pracoviště či jim vyhrožovat jakoukoliv újmu (§ 18 odst. 2 KolVyj). Povinností odborové organizace je také poskytnout nezbytnou součinnost zaměstnavateli po celou dobu trvání stávky

³²⁰ Někteří autoři mají k zákonné definici výhrady. Kritizují zejména absenci úmyslného jednání či výslovně formulovaného požadavku na dosažení určitého cíle. Doplněno by mělo být i to, že přerušování práce v důsledku stávky se děje v pracovní době. Srov. GALVAS, M. a kol., *Stávka a právo na stávku*, op. cit. s. 21.

³²¹ P. Knebl nad zákonné vymezení přidává, že zaměstnanec souhlasí s důvody stávky, projevuje vůli stávkovat (potvrzením v písemné formě) a po dobu stávky nepracuje. KNEBL, P. Komentář k § 16. In: TRÖSTER, P., KNEBL, P., *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*, op. cit. s. 35.

³²² Teorie solidární stávky dále dělí na solidární stávku akcesorickou (stávkuje se na podporu jiných stávkujících) a solidární stávku zástupnou (stávkuje se místo zaměstnanců, kteří stávkovat dle zákona nemůžou). GALVAS, M. a kol., *Stávka a právo na stávku*, op. cit. s. 24.

při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u kterých je to vyžadováno vzhledem k jejich charakteru nebo účelu s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví, případně možnosti vzniku škody na těchto zařízeních (§ 19 odst. 1 KolVyj). Tito zaměstnanci se potom musí řídit pokyny zaměstnavatele (§ 19 odst. 2 KolVyj).

Důležitou povinností odborové organizace je písemné oznámení zaměstnavateli: *(a) kdy bude stávka zahájena; (b) důvod a cíle stávky; (c) počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.* Oznámení musí být zaměstnavateli předáno alespoň tři dny předem (§ 17 odst. 4 KolVyj).³²³

Účastníkům stávky nepřísluší za dobu účasti na stávce mzda ani náhrada mzdy (§ 22 odst. 1 KolVyj). Pokud zaměstnanec, který je připraven k výkonu práce, a z důvodu stávky ji vykonávat nemůže, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 22 odst. 4 KolVyj). V případě, že zaměstnanec koná práci dle § 19 KolVyj, za kterou mu přísluší nižší mzda či plat, musí mu zaměstnavatel doplatit rozdíl do výše průměrného výdělku (§ 19 odst. 4 *in fine* KolVyj). Pro účastníky stávky je důležité, že v případě vzniku škody odlišným způsobem než přerušením práce, odpovídá zaměstnanec nikoliv podle ustanovení ZP (§ 257 a násl.), ale podle obecných ustanovení ObčZ (např. § 2951).³²⁴

Zaměstnavatel nesmí v průběhu stávky na pracovní místa účastníků najímat jiné občany (§ 25 KolVyj).³²⁵ Stávka je ukončena, jakmile o tom rozhodne odborová organizace. Ukončení stávky potom musí odborová organizace písemně oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu (§ 26 KolVyj). Zaměstnavatel, organizace zaměstnavatelů či státní zástupce mají možnost podat ke krajskému soudu, v jehož obvodu má stávkující odborová organizace sídlo, návrh na určení nezákonnosti stávky (§ 21 KolVyj). Důvody, pro které je stávka nezákonná,

³²³ Zajímavý je vývoj § 17 KolVyj. V původní podobě bylo navíc ustanovení odst. 5 ve znění: „*Příslušný odborový orgán musí předložit zaměstnavateli alespoň jeden pracovní den před zahájením stávky jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou účastníky stávky.*“ Předmětné ustanovení bylo podrobeno přezkumu Ústavním soudem, který judikoval: „*Podmínku předložení jmenného seznamu všech stávkujících před zahájením stávky podle napadeného ustanovení § 17 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání nelze tedy z výše uvedených důvodů hodnotit jako zjevně nerozumný, a tedy neústavní prostředek ochrany práv zaměstnavatele a zaměstnanců, kteří se na stávce nepodílí. To samozřejmě neznamená, že toto řešení je nejrozumnější a jediné možné. Zákonodárce však nepřekročil meze svého uvážení, když vzájemná práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů při stávce o uzavření kolektivní smlouvy vyvážil právě požadavkem předložení jmenného seznamu.*“ Srov. Pl. ÚS 61/04, publikovaný pod č. 16/2007 Sb. Předmětné ustanovení § 17 odst. 5 bylo následně od 1. 1. 2007 vypuštěno.

³²⁴ Pichrt, J. Komentář k § 23. In: Pichrt, Jan a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 1124.

³²⁵ Ustanovení § 25 KolVyj zakazuje najímání „stávkokazů“, kteří by tak svoji činností eliminovali dopady stávky na zaměstnavatele. Pichrt, J. Komentář k § 25. In: Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*, op. cit. s. 1127.

jsou taxativně uvedeny v § 20 KolVyj. V případě, že je stávka soudem prohlášena za nezákonnou, odpovídá odborová organizace, která stávku vyhlásila, zaměstnavateli za škodu dle ObčZ (§ 23 KolVyj), zaměstnancova účast na stávce se po právní moci rozhodnutí považuje za neomluvenou nepřítomnost v práci (§ 22 odst. 3 KolVyj).

Výše popsaná úprava stávky v KolVyj se vztahuje pouze na stávku o uzavření kolektivní smlouvy. K možnostem stávky mimo KolVyj se vyjádřil Nejvyšší soud následovně: *„Z ustanovení § 1 zákona o kolektivním vyjednávání (...) ve spojení s ustanovením § 16 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání jasně vyplývá, že právní úprava stávky obsažená v ustanoveních § 16 až § 26 tohoto zákona dopadá toliko na stávky, které jsou vyhlášeny jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Uvedené ovšem neznamená, že právo na stávku lze v České republice uplatňovat pouze v mezích zákona o kolektivním vyjednávání. Nelze přehlédnout, že ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny stanoví, že každý může činit, co mu není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Uvedený základní princip pro posuzování dovolenosti chování v poměrech českého právního řádu nutno aplikovat i při posuzování otázky zákonnosti (legálnosti) stávky konané mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání. Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny), aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno, avšak jen tehdy, je-li prostředkem obrany jiných hospodářských nebo sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů.“*³²⁶

K úpravě stávky v našem právním řádu je nutné podotknout, že se zdaleka nejedná o ideální stav. V porevolučním období se odehrály dva pokusy o novelizaci stávky. První byl učiněn v reakci na velkou stávku železničářů v roce 1997, druhý pak v roce 2011 po masivní stávce zaměstnanců v dopravě. Ani jeden z návrhů ovšem neprošel (i přes to, že přípravě druhého návrhu byla věnována maximální pozornost). Uvidíme v budoucnu, zdali se komplexní úprava stávky do našeho právního povede prosadit.³²⁷

Protipólem stávky je výluka, která je definována jako *„částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnavatele“* (§ 27 odst. 2 KolVyj). Výluku může zaměstnavatel vyhlásit pouze ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy (na rozdíl od stávky výluka není upravena na ústavní

³²⁶ NS 21 Cdo 2655/2004.

³²⁷ Knebl, P. Komentář k § 16. In: Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*, op. cit. s. 1111–1112.

úrovni), a to po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem a za předpokladu, že smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce (§ 27 KolVyj). V případě, že zaměstnavatel vyhlásí výluky, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a tudíž zaměstnanci po dobu výluky náleží náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku (§ 30 odst. 1 KolVyj). K institutu výluky stačí už jenom poznamenat, že v praxi se (i vzhledem k zjevné nevýhodnosti pro zaměstnavatele) nevyskytuje.³²⁸ Výjimkou je oblast profesionálního sportu, ve kterém je možné na výluky čas od času narazit.³²⁹

³²⁸ PICHRT, J. Individuální či kolektivní pracovní spory? In: PICHRT, J. DRÁPAL, L. Případové studie pracovněprávní, op. cit. s. 17.

³²⁹ Jako příklad lze uvést výluky v severoamerických profesionálních soutěžích (NHL, NBA či NFL), které mají na trhu tak unikátní postavení s globálním přesahem, že je možné takový nástroj aplikovat.

3.3 Kolektivní dohoda

V souvislosti s tématem kolektivních smluv bych se rád stručně zmínil o kolektivní dohodě. Kolektivní dohoda je v našem právním řádu relativně nový institut upravený v § 143 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, a v § 199 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů. Kolektivní dohoda je smlouvou soukromoprávního charakteru (stejně jako smlouva kolektivní).³³⁰ Zásadní rozdíl mezi kolektivní dohodou a kolektivní smlouvou spočívá v tom, že zatímco kolektivní smlouva se uzavírá pro zaměstnance v pracovním poměru, kolektivní dohoda pokrývá zaměstnance ve vztahu veřejnoprávním.³³¹ Z toho vyplývá i teoretická diskuse zabývající se otázkou, zdali je možné upravit individuální práva státních zaměstnanců v normativní části kolektivní dohody, či nikoliv.³³² Při zkoumání jednotlivých ustanovení v kolektivní dohodě vyššího stupně uzavřené 1. ledna 2022 (a následně dodatky dvakrát o rok prodloužena)³³³ zjistíme, že oproti kolektivním smlouvám jsou nároky zaměstnanců mnohem skromnější. Nejsou v ní například upraveny platové podmínky ani navýšení nároku dovolené nad rámec zákona. Upraveny jsou věci jako péče o zaměstnance, čerpání z FKSP či množství úkolů a služební tempo. Kolektivní dohoda je institutem teoreticky dosti komplikovaným, kdy na jednu stranu lze vypožorovat inspiraci v úpravě kolektivních smluv, na straně druhé se pohybujeme v intencích veřejného práva. Tento rozpor s sebou nese nemálo výkladových problémů, jejich rozbor však není předmětem této práce.

³³⁰ B. ŠUBRT. Kolektivní dohoda vyššího stupně. *Práce a mzda*, 2017, č. 6, ISSN 0032-6208, s. 49.

³³¹ Ibid.

³³² Část právní doktríny se přiklání k názoru, že úprava individuálních práv v normativní části kolektivní dohody není možná vzhledem k její veřejnoprávní povaze. J. Pichrt s J. Váchou naopak zastávají názor, že individuální práva upravit lze na základě a v mezích zákona. Srov. Pichrt, J. Vácha, J. Stále neklidné vody kolektivního pracovního práva v oblasti právní úpravy státní služby. In: Pichrt, J., Koldínská, K., Morávek, J. (eds.) *Obrana pracovního práva = The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.*, s. 309-311.

³³³ Dostupná na: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/kolektivni-dohoda-vyssiho-stupne-od-1-ledna-2022.aspx>.

Facit

Cílem práce bylo komplexně popsat vývoj institutu kolektivních smluv na našem území postupně ve třech historických etapách. Nejprve byly analyzovány samotné počátky kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání v druhé polovině 19. století, kdy zejména novela trestního zákoníku z roku 1870 byla klíčová z pohledu práva zaměstnanců kolektivně se brát o svá práva vůči zaměstnavatelům. V roce 1895 potom byla v Rakousku uzavřena první kolektivní smlouva, která nejenže obsahovala znaky moderní kolektivní smlouvy, ale byla také rozšířena pro celou rakousko-uherskou monarchii. Na našem území se kolektivní smlouvy začaly více vyskytovat od počátku 20. století, kdy v návaznosti na revoluční události v carském Rusku v roce 1905 začal jejich počet rapidně stoupat.

Po útlumu zapříčiněném první světovou válkou nastal velký rozmach kolektivního pracovního práva v období první Československé republiky. Základem se stalo ukotvení spolčovacího práva v Ústavě z roku 1920, včetně práva na stávkou. Z pohledu odborové organizovanosti a počtu uzavřených kolektivních smluv lze tvrdit, že se jednalo o „zlatý věk“ kolektivního pracovního práva na našem území. Odborové organizace měly velký společenský a politický vliv, což lze demonstrovat například zavedením tzv. gentského systému. I přes absenci komplexní právní úpravy plnily kolektivní smlouvy ve společnosti zásadní úlohu. Do jejich obsahu se začaly propisovat normy ze sociální oblasti a bylo velkým úkolem odborových organizací tyto podmínky v kolektivních smlouvách ještě vylepšit. Stěžejním bodem většiny kolektivních smluv byla mzdová ujednání. Z analýzy jednotlivých aspektů kolektivních smluv v období první Československé republiky lze tvrdit, že tehdejší nauka o kolektivních smlouvách byla na vysoké úrovni a mnoho principů platí i dnes. Z mého pohledu není význam kolektivních smluv (a odborových organizací) v meziválečném období dostatečně doceněn, proto věřím, že tato práce přispěje k alespoň částečnému napravení situace.

V druhé kapitole byla rozebrána tři neslavná období českých dějin. Nacistická okupace znamenala likvidaci odborové plurality. Kolektivní smlouvy nacistické garnituře sloužily jako nástroj k ovlivňování válečného hospodářství, zejména potom k plošným úpravám pracovních podmínek. Rozvoj kolektivního vyjednávání nenastal ani v poválečném období třetí Československé republiky, když zůstal zachován princip centralizace odborů a potvrzení ÚRO za právního nástupce všech odborových organizací. Centralizace odborů pokračovala i po roce 1948, kdy po celé období komunismu výsostné postavení náleželo ROH. Vzhledem k tomu, že nemohla být řeč o kolektivním vyjednávání v pravém slova smyslu, promítlo se to i do

kolektivních smluv samotných. Pro kolektivní smlouvy za komunismu bylo typické, že i když bývaly poměrně rozsáhlé, ustanovení normativního charakteru v nich bylo poskrovnu. Naopak v nich byly obsaženy dlouhé pasáže normativního až proklamativního charakteru či normy opsané z právních předpisů. Význam kolektivních smluv v tomto období byl tak spíš formálního charakteru než nástrojem pracujícího lidu ke zlepšení pracovních podmínek.

Vývoj po sametové revoluci měl vliv i na kolektivní pracovní právo. Uvolnily se poměry pro svobodné vytváření odborových organizací a nastavila se legislativní pravidla pro kolektivní vyjednávání. Z pohledu kolektivního pracovního práva (a zaměstnanců) vnímám negativně postupný propad zájmu o odborové organizace. Dle mého soudu odborové organizace (samozřejmě dobře fungují a organizované) mají svoje nezastupitelné místo ve společnosti. Toto tvrzení lze podložit i daty, dle kterých zaměstnanci pokryti kolektivní smlouvou mají v průměru lepší pracovní podmínky než zaměstnanci bez uzavřené kolektivní smlouvy.³³⁴

V předložené práci jsem se zabýval také tématy, která jsou předmětem debat v rámci odborné veřejnosti. Aktuální otázkou je znovuzavedení principu majorizace odborových organizací dle § 24 ZP. Jelikož je právní úprava nová (účinná od 1. 8. 2024), uvidíme, jak se v praxi osvědčí. Sám se kloním k názoru, že by předmětné ustanovení § 24 odst. 3 až 7 ZP v případě přezkumu Ústavním soudem mohlo narazit na mantinely ústavnosti, když hlavním argumentem může být porušení rovnosti odborových organizací zakotvené v čl. 27 odst. 2. LZPS. Jako nedostatečnou potom považuji právní úpravu stávky. Z mého pohledu by zákonodárce měl současnou situaci napravit přijetím obecného zákona o stávce, jelikož současná právní úprava v KolVyj se vztahuje pouze ke kolektivnímu vyjednávání.

Věřím, že předložená rigorózní práce vyčerpala téma vývoje kolektivních smluv na území České republiky ve všech jeho aspektech a splnila tak svůj definovaný cíl.

³³⁴ Srov. *Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivního vyjednávání vyššího stupně za rok 2023*, ČMKOS. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/04/Zprava-o-KV-2023.pdf>.

Seznam použitých zkratek

1. Právní předpisy

Doporučení MOP č. 91	doporučení MOP č. 91 o kolektivních smlouvách
KoIVyj	zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Usnesení Předsednictva České národní rady ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů
nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	nařízení vlády č. 590/2006 Sb., stanovující okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
ObčZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
obecný zákoník občanský	zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů
StZP	zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce
Ústava 1920	ústavní zákon č. 121/1920 Sb. Ústava Československé republiky,
Úmluva MOP č. 87	sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 87)
Úmluva MOP č. 98	sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 98)
Úmluva MOP č. 154	sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 54/2018 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o podpoře kolektivního vyjednávání (č. 154)
vyhláška MF o odměně zprostředkovateli a rozhodci	vyhláška Ministerstva financí č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů
vyhláška MPSV o zprostředkovatelích a rozhodcích	vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon o dobrovolných organizacích a shromážděních	zákon č. 68/1951 Sb., o dobrovolných organizacích a shromážděních
zákon o osmihodinové době pracovní	zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní
zákon o postavení závodních výborů základních organizací ROH	zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH
zákon o placených dovolených zaměstnanců	zákon č. 67/1925 Sb. o placených dovolených zaměstnanců
zákon proti útisku	zákon č. 309/1921 Sb. z. a n. proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních,
ŽivŘ	zákon č. 227/1859 ř. z., živnostenský řád, ve znění pozdějších předpisů,

2. Ostatní

ASO	Asociace samostatných odborů
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČMKOS	Českomoravská asociace odborových svazů
EU	Evropská Unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
KZPS ČR	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky
MF	Ministerstvo financí
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOÚZ	Národní odborová zaměstnanecká ústředna
NS	Nejvyšší soud
NSS	Nejvyšší správní soud
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
ROH	Revoluční odborové hnutí

Seznam zdrojů

Bibliografie

- ANDRES, B., HARTMANN, A.; ROUČEK, F., SEDLÁČEK, J. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*. Díl 5, (§§ 1090 až 1341). Repr. pův. vyd. z r. 1937. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-90-6.
- BARANCOVÁ, H., HŮRKA, P. *Základná práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
- BĚLINA, M., DRÁPAL L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2023, 1688 s. ISBN 978-80-7400-951-8.
- BĚLINA, M., PICHR, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání 2017. Praha: C.H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BLANPAIN, R. *European labour law. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn*: Wolters Kluwer Law and Business, 2012, 1006 s. ISBN 978-90-411-4022-7.
- ČAPKA, F. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 288 s. ISBN 978-80-210-4797-6.
- ČECHRÁK, C. *Mzdová soustava kolektivního vyjednávání ve světle ekonomické teorie*. Praha: Legiografie, 1924. 136 s.
- DEYL, Z. *Kolektivní smlouvy v Československu: 1918-1938*. Praha: Ústav československých a světových dějin ČSAV, 1987, 416 s.
- DEYL, Z. *Sociální vývoj Československa 1918-1938*. Praha: Academia, 1985. 221 s.
- DUNDR, V., a HAMPL, A. *Kolektivní smlouvy pracovní*. V Praze: Nákladem Sociálního ústavu Československé republiky, 1924, 41 s.
- ENGLIŠ, K. *Tarifní smlouvy pracovní po stránce národohospodářské*. V Praze: nákladem časopisu "Pokroková revue", 1911.
- FREUDENFELD, F., KASANDA, J. *Pracovní právo republiky Československé: soubor norem, upravujících pracovní právo s judikaturou a poznámkami*. Praha: Linhart, 1938. 1264 s.
- GALVAS, M., HORECKÝ, J., KOMENDOVÁ, J., STRÁNSKÝ, J., *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 143 s. Acta universitatis Brunensis, svazek 435. ISBN 978-80-210-6036-4.
- HÁCHA, E. a kol. *Slovník veřejného práva československého*. Svazek II. Brno: Polygrafia – Rudolf M. Rohrer – Brno. 1932.
- HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, 586 s. ISBN 978-80-7380-933-1.
- KALENSKÁ, M. *Československé pracovní právo*. 2. podstatně přeprac. a dopl. vyd. Praha: Panorama, 1988, 444 s.
- KALENSKÁ, M., *Kolektivní smlouvy*. Praha: Práce, 1966. 170 s.
- KOBER, J. (ed.). *Osnova československého občanského zákoníku*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2021, 473 s. ISBN 978-80-87439-48-7
- KOBLÍŽEK, O. *Kolektivní smlouva pracovní: podstata a právní povaha*. V Praze: nákladem Právnického knihkupectví a nakladatelství V. Linhart, 1937, 228 s.

- KUKLÍK, J., ADAMOVÁ, K., BĚLOVSKÝ, P., KÜHN, Z., MARŠÁLEK, P. et al. Dějiny československého práva 1945-1989. Praha: Auditorium, 2011. ISBN 978-80-87284-17-9.
- MAŘÍK, V. *Kolektivní smlouvy*. Praha: Práce – vydavatelstvo ROH, 1954, 94 s.
- PICHRT, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-316-5.
- PICHRT, J., DRÁPAL, L. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C. H. Beck, 2015, 463 s. ISBN 978-80-7400-582-4.
- PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK, J., a kol. *Obrana pracovního práva = The defence of labour law: pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* V Praze: C.H. Beck, 2020, 601 s. ISBN 978-80-7400-588-6.
- PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PICHRT, J., TOMŠEJ, J. *Zaměstnanecké participativní modely*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2019, 137 s. ISBN 978-80-7598-589-7.
- PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 407 s. ISBN 978-80-7552-137-8.
- PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 1157 s. ISBN 978-80-7552-609-0.
- PICHRT, J. a kol. *Za novelou, před novelou...* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2024. 113 s. Právní monografie. ISBN 978-80-7676-949-6.
- POKORNÝ, J., a kol. *Historie, odbory a společnost: cesta k lepší budoucnosti*. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2020. 198 s. ISBN 978-80-86809-24-3.
- POLÁK, F. *Dělnické právo československé*. Praha: nákladem vlastním, 1931. 369 s.
- POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*. Praha: Beaufort, 1938, 226 s.
- STRÁNSKÝ, J., SAMEK, V., HORECKÝ, J.: *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, 2014. 978-80-86846-52-1.
- TAUCHEN, J. *Práce a její právní regulace v Protektorátu Čechy a Morava (1939-1945): monografie*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 480 s. ISBN 978-80-7552-304-4.
- TKÁČ, V., TOMEŠ, I. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, 273 s. ISBN 80-85431-66-1.
- TRÖSTER, P., KNEBL, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 146 s. ISBN 978-80-7478-644-0.
- VERUNÁČ, V. *Dělnická otázka a náš průmysl: důležité události ve vývoji naší sociální politiky průmyslové po politickém převratu, i perspektiva budoucnosti, se zvláštním zřetelem k technické ekonomii*. Praha: Masarykova akademie práce, 1923. 259 s.
- WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I., *Listina základních práv a svobod: komentář*. 2., doplněné a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-747-8.
- ŽÁK KRZYŽANKOVÁ, K. ed. et al. *Právo jako multidimenzionální fenomén: pocta Aleši Gerlochovi k 65. narozeninám*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. 799 s. ISBN 978-80-7380-797-9.

Časopisecké a jiné zdroje

- ERÉNYI, T., VEJSADA, D. Vybrané otázky kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*, 2013, č. 10. ISSN 0032-6208.
- KOSTEČKA, J. *Kolektivní smlouva jako autonomní právo tvorná lex contractus a některé teoretické otázky s tím spojené: (několik úvah o autonomní tvorbě pracovního práva)*. *Právník*. 1996 (135/10-11), 869-879.
- KOSTEČKA, J. *Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně*. *Právo a zákonost*. 1991, (39/9), 513-520.
- MORÁVEK, J. Význam zásady contra proferentem z hlediska kolektivních smluv v kontextu právního řádu České republiky. In: Švec, M., Bulla, M. (eds.) *Social partnership in the 21st century: The way forward. Sociálne partnerství ve 21. století: cesta vpřed*. 1. vydání. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 102-121. ISBN 978-80-89149-50-6.
- PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725-731. ISSN 1210-6410.
- PICHRT, J. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica*, č. 323, Brno: MU, 2007, s. 101-105, ISBN 978-80-210-4513-2.
- PICHRT, J. *Od ochrany zdraví při práci ke složení Nejvyššího soudu USA*. *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica*, 2018, vol. 645, s. 35-37.
- STRÁNSKÝ, J. *K právní úpravě vnitřních předpisů zaměstnavatele*. *Acta Universitatis Brunensis, Iuridica*, č. 323, Brno: MU, 2007. str. 91-100, ISBN 978-80-210-4513-2.
- ŠTANGLER, A. *O tarifní smlouvě pracovní*, *Právník*, 1909, s. 121-128.
- ŠTEFKO, M., MATEJKA, J. *Existuje tzv. Komplexní pracovněprávní úprava procesu sjednávání kolektivní smlouvy?* *Jurisprudence*. 2014, 2014(3), str. 3-8.
- ŠTEFKO, M. *Názor rejstříkových soudů: odborová organizace spolkem, či raději ne?* *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. Karolinum Press, 2019, 131-139. ISSN: 0323-0619.
- B. ŠUBRT. *Kolektivní dohoda vyššího stupně*. *Práce a mzda*, 2017, č. 6, ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, B. *Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce*. *Práce a mzda*. 2006, (54/7-8), 18-21.
- ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*. *Práce a mzda*. 2013, č. 10, ISSN 0032-6208.
- VÁCHA, J. *Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku*. In: *Pracovní právo 2013*, Brno: MUNI. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2013/files/010.html>. ISBN 978-80-210-6718-9.
- VALEČEK, J. *Hromadné smlouvy pracovní (Právní stav počátkem roku 1940)*. *Časopis pro právní a státní vědu*. Brno. Ročník 23, č. 1, s. 31-35.
- VOJÁČEK, L. *Pojetí pracovního práva v první ČSR*. In: *Dny práva – 2010*, 1. ed. Brno: Masaryk University. ISBN 978-80-210-5305-2.

Další zdroje

- Asociace samostatných odborů, Členové, oficiální webové stránky ASO. Dostupné na: <https://www.asocr.cz/obsah/55/clenove>.
- Beck-online. Důvodová zpráva k původnímu návrhu zvláštní části ZP. C. H. Beck. Dostupná na: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqga3f6mrwgjpwi6q&rowIndex=0>.
- Českomoravská konfederace odborových svazů, Naše svazy, oficiální webové stránky ČMKOS. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/nase-svazy/>.
- Českomoravská konfederace odborových svazů, *Analýza o rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni a kolektivního vyjednávání vyššího stupně za rok 2023*, ČMKOS. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/04/Zprava-o-KV-2023.pdf>.
- Českomoravská konfederace odborových svazů, Naše svazy, oficiální webové stránky ČMKOS, Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/nase-svazy/>.
- Českomoravská konfederace odborových svazů, *Výsledky kolektivního vyjednávání za rok 2023*, ČMKOS, Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/08/Vysledky-KV-a-benefity-2023.pdf>.
- DOBEŠ, V. *Kolektivní vyjednávání*. Diplomová práce, vedoucí Pichrt, Jan. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2022.
- Kolektivní smlouva koncernu Ostravsko-karvinské doly, koncern Ostrava 1983-1985. Ostrava: Ostravsko-karvinské doly, 1983, 31 s.,
- Kolektivní smlouva mezi vedením podniku a závodním výborem Smíchovského pivovaru na rok 1958. Praha: Smíchovský pivovar, 1958, 23 s.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Kolektivní smlouvu vyššího stupně na léta 2023–2024*, uzavřená mezi Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR, MPSV ČR. Dostupná na: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS%20sklo,%20keramika,%20porcel%C3%A1n%20\(3\).pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS%20sklo,%20keramika,%20porcel%C3%A1n%20(3).pdf).
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Kolektivní smlouva vyššího stupně pro odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu na rok 2024*, uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu, MPSV ČR. Dostupná na: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/976421/KSVS%20TOK.pdf>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, Seznam zprostředkovatelů a rozhodců, MPSV ČR. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/seznam-zprostredkovatelu-a-rozhodcu>.
- Ministerstvo vnitra ČR, *Kolektivní dohoda vyššího stupně od 1. ledna 2022*, MV ČR. Dostupná na: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS%20sklo,%20keramika,%20porcel%C3%A1n%20\(3\).pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/225499/KSVS%20sklo,%20keramika,%20porcel%C3%A1n%20(3).pdf).
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, O nás, oficiální webové stránky KZPS ČR. Dostupné na: <https://kzps.cz/obsah/792/o-nas>.

- Mezinárodní organizace práce, O nás, oficiální webové stránky MOP. Dostupné na: <https://www.ilo.org/about-ilo>.
- Poslanecká sněmovna N. S. R. Č., tisk č. 3999/1922, poslanecký návrh zákona o kolektivních smlouvách, PSP ČR. Dostupné na: https://www.psp.cz/eknih/1920ns/ps/tisky/t3999_01.htm.
- Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, tisk č. 260/1990, důvodová zpráva k návrhu zákona o kolektivním vyjednávání, PSP ČR. Dostupné na: https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0260_01.htm.
- PRŮŠOVÁ, A. *Postavení a činnost zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. Dizertační práce, vedoucí Pichrt, Jan. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2023.
- Svaz průmyslu a dopravy ČR, O nás, oficiální webové stránky SP ČR. Dostupné na: <https://www.spcr.cz/o-nas>.
- SKOLKOVÁ, B. *Srovnání tarifní smlouvy (SRN) a kolektivní smlouvy (ČR)*. Diplomová práce, vedoucí Tröster, Petr. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, 2016.
- Vláda České republiky, Rada hospodářské a sociální dohody – tripartita, oficiální webové stránky, vláda ČR. Dostupné na: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>.

Všechny internetové odkazy uvedené v práci byly naposledy navštíveny 14. 09. 2024.

Seznam použitých právních předpisů

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
- Ústavní zákon č. 121/1920 Sb. Ústava Československé republiky,
- Ústavní zákon č. 150/1948 Sb. Ústava Československé republiky,
- Usnesení Předsednictva České národní rady ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 117/1852 ř. z. ze dne 27.5.1852, Trestní zákon o zločinech, přečinech a přestupcích, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 43/1870 ř. z., zákon koaliční, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 227/1859 ř. z., živnostenský řád, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 20/1919 ř. z. o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců ve službách podobných,
- Zákon č. 173/1895 ř. z., civilní řád soudní,
- Zákon č. 131/1931 Sb. z. a n., o pracovních soudech,
- Zákon č. 141/1933 Sb. o kartelech a soukromých monopolech,
- Zákon č. 6/1917 ř. z., o změně zákona o nemocenském pojištění z 20. listopadu 1917,
- Zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní,
- Zákon č. 322/1921 Sb. o podpoře nezaměstnaným,
- Zákon č. 67/1925 Sb. o placených dovolených zaměstnanců,
- Zákona č. 267/1921 o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných,
- Zákon č. 11/1918 Sb. z. a n., o zřízení samostatného státu československého ze dne 28. října (tzv. recepční norma)
- Zákon č. 29/1920 Sb. z. a n., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce
- Zákon č. 82/1920 Sb. z. a n., kterým se upravovaly právní poměry domovníků,
- Zákon č. 106/1923 Sb. z. a n., o nakladatelské smlouvě,
- Zákon č. 218/1926 Sb. z. a n., o právu autorském,
- Zákoně č. 189/1936 Sb. z. a n., pracovním poměru redaktorů,
- Zákon č. 77/1935 Sb. z. a n., o dopravě motorovými vozidly a jich zdanění,
- Zákon č. 303/1920 Sb. z. a n., o zubním lékařství a zubní technice,
- Zákon č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník,
- Zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci,

- Zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech,
- Zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí,
- Zákon č. 68/1951 Sb., o dobrovolných organizacích a shromážděních, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 51/1955 Sb., o národních podnicích a některých jiných hospodářských organizacích,
- Zákon č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání,
- Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku,
- Zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví,
- Zákon č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku,
- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 95/1933 Sb. z. a n., o mimořádné moci nařizovací,
- Zákon č. 258/1937 Sb. z. a n. Zákon, kterou se prodlužuje platnost hromadných smluv pracovních,
- Zákon č. 43/1928 Sb. z. a n., o stavebním ruchu,
- Zákon č. 309/1921 Sb. z. a n. proti útisku a na ochranu svobody ve shromážděních,
- Zásady vlády Československé socialistické republiky a ÚRO pro uzavírání, obsah a kontrolu kolektivních smluv publikované pod č. 119/1985 Sb.,
- Dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách,
- Vyhláška předsedy vlády č. 31/1932 Sb. o statistice kolektivních smluv,
- Nařízení ministra sociální péče č. 11/1919 Sb. o provedení zákona o 8hodinové době pracovní,
- Vládní nařízení č. 169/1936 Sb. z. a n. jímž se upravují pro přechodnou dobu v textilní výrobě pracovní podmínky dělnictva,
- Vládní nařízení č. 102/1935 Sb. z. a n. jímž se upravují pro přechodnou dobu v textilní výrobě pracovní podmínky dělnictva,
- Vládní nařízení č. 141/1937 Sb. z. a n., o závaznosti hromadných smluv pracovních,
- Vyhláška ministra zahraničních věcí 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Vládní nařízení č. 9/1939 Sb., o některých opatřeních týkajících se spolků a výdělkových a hospodářských společenstev a útvarů podobných,
- Vládní nařízení č. 118/1939 Sb. z. a n., o hromadných smlouvách pracovních a o zabezpečení jednotné politiky mzdové,
- Vládní nařízení č. 350/1938, o prodloužení hromadných smluv pracovních,
- Vládní nařízení č. 147/1939 Sb. o provádění politiky mzdové,
- Vládní nařízení č. 328/1939 Sb. novela zák. o prodloužení hromadných smluv pracovních,
- Vládní nařízení č. 27/1951 Sb., o řízení státní mzdové politiky a zřízení Státní mzdové komise,

- Vyhláška Ministerstva sociální péče č. 26/1938 Sb. z. a n., kterou se prohlašuje za závaznou hromadná smlouva pracovní pro průmysl kotonských punčoch v soudních okresech Aš, Duchcov, Přísečnice, Rumburk, Teplice-Šanov, Vejprty a Vildštejn,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně,
- Vyhláška Ministerstva financí č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, ve znění pozdějších předpisů,
- Výnos Ministerstva vnitra č. IV-3111-19/5- 45, ze dne 19. května 1945,
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě,
- Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 87),
- Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících,
- Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 98) a Úmluvy o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství (č. 99),
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č.135),
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 54/2018 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o podpoře kolektivního vyjednávání (č. 154),
- Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948,
- Listina základních práv Evropské unie ze dne 07. 06. 2016, C 202,
- Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 26. 10. 2012, C 326,
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2009/38/ES ze dne 06. 05. 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství,
- Směrnice Rady (EU) 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství,
- Směrnice Rady (EU) 89/391/EHS, ze dne 12. 06. 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- Směrnice Rady (EU) 97/81/ES, ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Seznam použité judikatury

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12,
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 16/2007 Sb.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1917/2016,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 08. 2019 či sp. zn. 21 Cdo 641/2018,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 01. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 06. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22. září 1921, č. Cr. I. 215/21,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 6. března 1925, č. Rv II 892/25,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22. prosince 1925, č. Rv II 892/24,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 1. července 1932 č. Rv II 845/30,
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18. listopadu 1924, č. j. R. I. 938/24,
- Nález Nejvyššího správního soudu ČSR ze dne 30. dubna 1923, č. 303,
- Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 04.05.2017, č. j. 9 As 329/2016-42.
- Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. září 1999. C-67/96, Albany International BV proti Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie,
- Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 11. prosince 2007. C-438/05, International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union proti Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti.

Vývoj kolektivních smluv na území České republiky

Vojtěch Dobeš

Abstrakt

Cílem práce je komplexně popsat a zanalyzovat vývoj kolektivních smluv na území České republiky. Hlavním předmětem zájmu je popis a analýza všech aspektů kolektivních smluv postupně ve třech kapitolách. V první kapitole jsou popsány počátky kolektivních smluv na našem území, které se datují do 2. poloviny 19. století do období Rakouska-Uherska. Velký rozmach kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv nastal v období první Československé republiky. V kapitole je také rozebrán velký vliv a význam odborových organizací v tomto období. Z pohledu kolektivních smluv jsou analyzovány všechny atributy, včetně vlivu sociálního zákonodárství na jejich obsah. Opomenuta není ani problematika závaznosti kolektivních smluv pro celá odvětví. Druhá kapitola se věnuje třem neslavným obdobím českých dějin, která se vyznačují likvidací odborové plurality a potlačení původního účelu kolektivních smluv. Ve třetí kapitole jsou rozebrány kolektivní smlouvy od roku 1989 po současnost. Velký důraz je kladen na rozbor subjektů kolektivní smlouvy, zejména potom na odborové organizace, včetně aktuální problematiky § 24 ZP. Prostor je věnován také procesu uzavírání kolektivních smluv, včetně případných sporů z kolektivních smluv. Podrobně je rozebrána stávka, včetně její nedostatečné právní úpravy. Závěrem je zmíněna také kolektivní dohoda, jakožto specifický institut našeho právního řádu. Rigorózní práce předkládá podrobnou analýzu vývoje kolektivních smluv, jakožto institutu ovlivňující život velkého počtu lidí. Jedním z hlavních cílů práce je, aby měl čtenář po přečtení ucelený přehled o vývoji a důležitosti kolektivních smluv, včetně aktuálních výzev, se kterým se kolektivní pracovní právo potýká. Dalším cílem práce je zdůraznění důležitosti kolektivních smluv od 2. poloviny 19. století do současnosti.

Klíčová slova: kolektivní smlouvy, kolektivní pracovní právo, odborové organizace

Development of collective agreements on the territory of the Czech Republic

Vojtech Dobes

Abstract

The aim of the rigorosum thesis is to comprehensively describe and analyse the development of collective agreements on the territory of the Czech Republic. The main focus is the description and analysis of all aspects of collective agreements in three chapters. The first chapter describes the origins of collective agreements in the territory of the Czech Republic, which date back to the second half of the 19th century to the Austro-Hungarian period. A great expansion of collective bargaining and collective agreements took place during the period of the First Czechoslovak Republic. The chapter also discusses the great influence and importance of trade unions during this period. From the perspective of collective agreements, all attributes are analysed, including the influence of social legislation on their content. The issue of the binding nature of collective agreements for entire sectors is not neglected. The second chapter deals successively with three infamous periods in Czech history, characterised by the liquidation of trade union pluralism and the suppression of the original purpose of collective agreements. The third chapter discusses collective agreements from 1989 to the present. Much emphasis is placed on the analysis of the subjects of collective agreements, in particular trade unions, including the current issue of Section 24 of the Labour Code. Space is also devoted to the process of concluding collective agreements, including possible disputes arising from collective agreements. Right to strike is discussed in detail, including its insufficient legal regulation. The public collective agreement, as a specific institution of our legal system, is also mentioned. The thesis presents a detailed analysis of the development of collective agreements as an institution affecting the lives of a large number of people. One of the main objectives of the thesis is to provide the reader with a comprehensive overview of the development and importance of collective agreements, including the current challenges facing collective labour law.

Keywords: collective agreements, collective labour law, trade unions