

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU Z POHLEDU
KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

Autor práce: Miluše Francánová, Dis.

Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: JUDr. Miloslava Platková

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucí bakalářské práce JUDr. Miloslavě Platkové za cenné rady,
připomínky a metodické vedení práce

ABSTRAKT

FRANCÁNOVÁ, M. *Skončení pracovního poměru z pohledu kolektivní smlouvy : bakalářská práce.* České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s. 2013. 52 s. Vedoucí bakalářské práce : JUDr. Miloslava Platková.

Klíčová slova : kolektivní smlouva, odborová organizace, pracovní smlouva, skončení pracovního poměru, zákoník práce.

Základní problém, který řeší bakalářská práce, je zmapování způsobů skončení pracovního poměru dle jednotlivých ustanovení zákona číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, se zaměřením na hromadné propouštění a zejména vliv kolektivní smlouvy na skončení pracovního poměru. Při zpracování práce je využita komparativní metoda, kdy je porovnána a zhodnocena situace ve dvou organizačních složkách státu, kde dochází k hromadnému propouštění. Dále pak srovnání postupů při skončení pracovního poměru pracovníků v organizaci, kde není uzavřena kolektivní smlouva, a vliv kolektivní smlouvy na skončení pracovního poměru. V neposlední řadě je zde zmíněno postavení a fungování odborové organizace v podmínkách delimitace.

ABSTRACT

FRANCÁNOVÁ, M. *Employment termination viewed from the collective agreement*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s. 2013. 52 s. Thesis supervisor: JUDr. Miloslava Platková.

Key words: collective bargaining contract, trade union, employment contract, termination of employment, Labour Code

The main areas addressed by the bachelor thesis are the survey of the ways of terminating employment pursuant to particular provisions of Act No. 262/2006 Coll., Labour Code, with the primary focus on collective redundancies, and mainly the influence of collective bargaining contract upon termination of employment. The use of the comparative method has enabled to compare and assess the situation in two state authorities in which collective redundancies are common. The paper also compares various employment termination proceedings in the organizations in which collective bargaining contract has not been concluded. The thesis also studies the influence of collective bargaining contract on employment termination. Finally, it describes the position and role of a trade union within the conditions of delimitation.

Obsah

ÚVOD	7
1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....	9
2 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU A JEHO POJEM	11
2.1 Pracovní smlouva a její obsah	13
3 ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	15
3.1 Hromadné propouštění	16
4 VYMEZENÍ POJMU KOLEKTIVNÍ SMLOUVA, PODSTATA A OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	21
4.1 Druhy kolektivních smluv.....	22
4.1.1. Podniková kolektivní smlouva	22
4.1.2 Kolektivní smlouva vyššího stupně	23
4.2. Subjekty kolektivní smlouvy	24
4.3 Obsah kolektivní smlouvy	24
4.4 Platnost, závaznost a účinnost kolektivních smluv	25
4.5 Odborná stanoviska Akademie kolektivního vyjednávání a Kolegia expertů Akademie kolektivního vyjednávání	28
5 VLIV KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	31
5.1. Kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	36
6 ODBOROVÉ ORGANIZACE A JEJICH VZTAH K ZAMĚSTNAVATELI	38
6.1 Příslušnost odborové organizace v pracovněprávních vztazích	40
6.2 Formy spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace	42
7 DOPAD OBSAHU KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NA ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	44
7.1 Zvýšená ochrana členů odborového orgánu	44
7.2 Výpověď kolektivní smlouvy po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů	46
ZÁVĚR	48
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	50

ÚVOD

Zákoník práce je normou soukromého práva, která navazuje na občanský zákoník. Hlavním proklamovaným pravidlem nového polistopadového práva i zákoníku práce je „co není zakázáno, je dovoleno“. Pokud vyjdeme ze zásady římského práva, která říká „žít čestně, nikomu neublížit a dát každému co mu patří“, poskytuje zákoník práce ve svých ustanoveních zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance, ve formě uspokojení a zabezpečení podmínek pro výkon práce, pro spravedlivé odměňování, které vyplývá z nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších změn, pro rovné zacházení, zákaz diskriminace.

Pro soukromé právo je typické, že účastníci jsou vybaveni osobní svobodou a autonomií vůle. Mezi účastníky je rovné postavení (v případě pracovněprávních vztahů však, toto platí jen do okamžiku vzniku pracovněprávního vztahu), základním právním nástrojem je dvoustranný právní úkon-smlouva a případná sankce. V soukromém právu se neuplatňují především z moci úřední, ale na návrh účastníka, a mají charakter reparační, nikoliv represivní. Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy aplikuje subsidiárně (podpůrně), tj. občanský zákoník lze použít na pracovněprávní vztahy vždy, pokud nelze použít ustanovení zákoníku práce. Princip subsidiárního použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce však není v zákoníku práce výslovně vyjádřen, na rozdíl od zákona o rodině nebo obchodního zákoníku. Způsob užití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích je koncipován tak, že jako první se v těchto vztazích použijí ustanovení zákoníku práce, a pokud je není možné použít, protože neupravují určité vztahy, použijí se ustanovení občanského zákoníku. Zákoník práce navíc obsahuje odkazy na občanský zákoník.¹ Historicky dlouhodobě plní funkci ochrannou tím, že chrání ekonomicky slabšího účastníka pracovně právního vztahu, dále funkci organizační, neboť stanoví rámec a podmínky organizace závislé práce a funkci výchovnou, protože by zákoník práce měl přispět ke zvýšení kultury vztahů při výkonu závislé práce. Vzhledem k této ochranné funkci bývá často pracovní právo někdy považováno za součást sociálního práva, které je zpravidla chápáno jako souhrn právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení. Jeho samostatnost je však relativní v tom směru, že všechna právní odvětví jsou

¹ JAKUBKA J. Novela zákoníku práce od roku 2012. In *Zpráva o stavu připravované novely zákoníku práce* [online]. Praha 2011 [cit 2012-09-11]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34021v43499-novela-zakoniku-prace-od-roku-2012/?search_query=>>.

navzájem propojena řadou vazeb a vztahů, takže tvoří subsystemy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.²

Jedním z obranných mechanismů zákoníku práce, mimo občanského zákoníku, je i funkce a postavení odborového orgánu, odborové vyjednávání a v neposlední řadě i ochranná úloha uzavřené kolektivní smlouvy. Tento dvoustranný právní akt, pokud se neoprávněně neodchýlí od ustanovení zákoníku práce, skýtá zaměstnancům velké množství různých benefitů.

A právě na tuto oblast je soustředěna hlavní pozornost předložené práce.

² BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo* 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, 2007, s. 3-18.

1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem bakalářské práce je co nejlépe zmapovat, zhodnotit a porovnat skončení pracovního poměru pracovníků v organizaci, kde není uzavřena kolektivní smlouva, a posoudit vliv kolektivní smlouvy na skončení pracovního poměru.

K tomu, aby mohl být pracovní poměr skončen, je třeba, aby nejprve začal. Proto se ve druhé kapitole bakalářské práce věnuje pozornost vzniku pracovního poměru a výkladu jeho pojmu. Pracovní poměr vzniká smlouvou mezi dvěma subjekty a musí mít své zákonné náležitosti.

V současné době je pro státní správu charakteristické provádění organizačních změn. Jsou realizována úsporná opatření, jejichž účelem bývá zejména snížení celkových výdajů a dosažení vyšší efektivity provozu zaměstnavatele, v jejichž důsledku dochází k propouštění zaměstnanců. Z toho důvodu jsou ve třetí kapitole práce zmapovány způsoby skončení pracovního poměru tak, jak je uvádí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Větší pozornost je věnována skončení pracovního poměru hromadným propouštěním a povinností uloženým zaměstnavateli v oblasti jednání s odborovou organizací a krajskou pobočkou Úřadu práce. Dalším z cílů této práce je, za použití relevantní judikatury související se změnami a skončením pracovního poměru z důvodu organizačních změn, upozornit na případné chyby a mylné výklady ustanovení zákoníku práce. Význam soudních rozhodnutí na právní praxi nelze opomíjet, neboť svou povahou často interpretačně doplňují psané právo. Soudy jsou povinny respektovat závěry zejména soudů nejvyšších soudních instancí, popř. vždy svá rozhodnutí pečlivě odůvodňovat.

Čtvrtá část bakalářské práce je věnována vymezení pojmu kolektivní smlouva, její podstatě a obsahu. Také zde jsou rozvedena zákonná ustanovení zákoníku práce a vymezen empirický výklad pojmů podniková kolektivní smlouva, podniková smlouva vyššího typu, subjekty kolektivní smlouvy, obsah a platnost kolektivní smlouvy. V této části je posuzován právní výklad k otázkám uzavírání kolektivních smluv, kterým se věnovalo zasedání výboru Akademie kolektivního vyjednávání a Kolegia expertů Akademie kolektivního vyjednávání.

Pátá část bakalářské práce, za využití komparativní metody, porovnává a zhodnocuje situaci ve dvou organizačních složkách státu, kde dochází k hromadnému propouštění, se zaměřím na právní skutečnosti, s nimiž jsou spojeny účinky přechodu práv a povinností, včetně jejich vlivu na pracovněprávní vztahy. Dále pak povinnosti

zaměstnavatele, které vyplývají z uzavřené kolektivní smlouvy ve vztahu k propouštěným zaměstnancům a trvání kolektivní smlouvy, čerpání benefitů z kolektivní smlouvy.

Část šestá se věnuje zejména postavení a fungování odborové organizace a jejímu vztahu k zaměstnavateli, jednak z pohledu zákoníku práce, ale i reálnému stavu v podmínkách delimitace.

Závěrečná sedmá část popisuje konkrétní dopad obsahu kolektivní smlouvy na skončení pracovního poměru v podmínkách hromadného propouštění v organizační složce státu.

Při zpracování tohoto odborného tématu byla využita řada metod. Odborný text vychází z analýzy vyhledaných informací, z praktických profesních zkušeností a konečně i z komparace dvou modelů existujících pracovních poměrů, v nichž dochází k jejich ukončení formou hromadného propouštění.

2 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU A JEHO POJEM

Skupinu základních pracovněprávních vztahů tvoří pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr patří ke složitým právním vztahům, z něhož oběma stranám vyplývá široký soubor práv a povinností. Zpravidla určitým právům jednoho účastníka odpovídají příslušné povinnosti účastníka druhého. V určitých případech musí zaměstnavatel vycházet z příslušných právních předpisů už v době, kdy hodlá obsadit volné pracovní místo. To platí zejména pro případy, kdy právní předpis stanoví pro obsazení určitého místa výběrové řízení a stanoví pravidla pro toto řízení.

Pracovní poměr podle zákoníku práce vzniká:³

- pracovní smlouvou,
- volbou, podle zvláštních předpisů, popřípadě stanov,
- jmenováním.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli zejména povinnost:⁴

- před uzavřením pracovní smlouvy seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy, dále s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru,
- v případech stanovených zvláštním právním předpisem zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Z hlediska povinností, které vycházejí ze zvláštních právních předpisů, jde zejména o povinnost zaměstnavatele vyplývající ze:

- zákona č. 451/1991 Sb.⁵, kterým se určují některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České

³ BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo* 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, 2007, s.177.

⁴ BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo* 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, 2007, s.178.

⁵ ČESKO, Zákon č. 451/1991 Sb. kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1991, částka 86, s.2106.

a Slovenské Federatívnej Republiky, České republiky a Slovenské republiky, v platném znění tj. vyžádat si předložení dokladů o splnění předpokladů pro výkon takové funkce, čili zákonem požadovaného osvědčení a čestného prohlášení,

- dále v zákoně č. 148/1998 Sb.,⁶ o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů, v platném znění, jestliže by uchazeč o volné pracovní místo měl vykonávat činnosti, při nichž je nezbytné seznamovat se s utajovanými skutečnostmi a je požadována bezpečnostní prověrka. Zaměstnavatel má povinnost takovou osobu předem seznámit s podmínkami a způsobem provedení bezpečnostní prověrky, informovat ji o zásadách ochrany utajovaných skutečností, jejích právech, povinnostech a následcích porušení ochrany utajovaných skutečností a vyžádat si její písemný souhlas s provedením bezpečnostní prověrky,
- a nakonec povinnost prokázat bezúhonnost doložená výpisem z Rejstříku trestů, a to před uzavřením pracovní smlouvy.

Pracovně právní předpisy nevymezují vlastní postup při sjednávání pracovního poměru. Zaměstnavatel by měl opatřit dostatečné množství potřebných informací, aby mohl uzavřít pracovní smlouvu s konkrétním uchazečem o volné pracovní místo. K získání těchto údajů slouží osobní dotazník a potvrzení o zaměstnání od posledního zaměstnavatele ve formě tzv. zápočtového listu, další potřebné informace lze v rámci přijímacího řízení získat z pohovoru s uchazečem o volné pracovní místo, podle okolností lze provést odpovídající formou i ověření některých požadovaných znalostí a dovedností. Zaměstnavatel však nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem s odkazem na § 316 odst.4 zákoníku práce⁷, a to informace o

- těhotenství,
- rodinných a majetkových poměrech,
- sexuální orientaci,
- původu,

⁶ ČESKO. Zákon č. 148/1998 Sb. o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1998, částka 52, s.6650.

⁷ ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, hlava VIII – ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2012, částka 866, s.85.

- členství v odborové organizaci, v politických stranách nebo hnutích,
- příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti,
- trestněprávní bezúhonnosti.

Zaměstnavatel může výše uvedené informace vyžadovat v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis, a je-li dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce. Nesmí je ovšem získávat prostřednictvím třetích osob.

Zaměstnanec musí být nejpozději nástupem do zaměstnání řádně seznámen s pracovním řádem platným u zaměstnavatele podle § 306 zákoníku práce, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při výkonu své práce dodržovat, s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy zaměstnavatele.

2.1 Pracovní smlouva a její obsah

Nejčastějším způsobem založení pracovního poměru je pracovní smlouva. Tento dvoustranný právní úkon musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně. Vyhotovena a podepsána musí být nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce. Pokud je pracovní smlouva vyhotovena později není již písemnou pracovní smlouvou zakládající pracovní poměr, ale pouze písemným potvrzením o obsahu pracovní smlouvy jinak sjednané, tj. ústně, popřípadě konkludentním jednáním. Zákoník práce nestanoví sankci její neplatnosti, jestliže není dodržena povinnost písemné formy pracovní smlouvy. Platná je i pracovní smlouva uzavřená ústně, popř. konkludentním jednáním, tedy mlčky. Zaměstnavatel však nedodržením této povinnosti porušuje pracovníprávní předpis, za což může být inspektorátem práce postižen uložením pokuty, a to až do výše 10 miliónů korun.⁸

„Pracovní smlouva je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na celém jejím obsahu, tj. na všech jejích podstatných náležitostech a případně na dalších skutečnostech, jež kterákoli ze stran za podstatné pro uzavření smlouvy považuje.“⁹ Tato smlouva musí být uzavřena písemně. Totéž platí o změně pracovní smlouvy a odstoupení od ní. Každá strana musí obdržet jedno vyhotovení smlouvy.

⁸ JAKUBKA,J.,SCHMIED,Z., TRYLČ,L. *Zákoník práce 2012-převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*, Olomouc, 2012, s. 20-27.

⁹ BĚLINA,M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha 2007, s.178-179.

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou podle § 34 zákoníku práce :¹⁰

- druh práce, který má zaměstnanec vykonávat - přesné vymezení druhu práce je důležité zejména z hlediska plnění základních povinností vyplývajících z pracovního poměru pro oba účastníky,
- místo nebo místa výkonu práce - obec a organizační jednotka nebo jinak určené místo kde má být práce vykonávána, vymezení místa výkonu práce je důležité z hlediska vysílání pracovníka na pracovní cesty,
- den nástupu do práce – den, kdy vzniká pracovní poměr, nejčastěji je používáno označení konkrétním kalendářním dnem, může však být uvedený i jakýmkoliv jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, o který den jde.

V pracovní smlouvě lze dohodnout i další podmínky, na kterých mají účastníci zájem. Například pracovní poměr na dobu určitou, vysílání na pracovní cesty, upravenou pracovní dobu, výkon práce ve směnách apod. Při sjednávání obsahu pracovní smlouvy je však třeba brát v úvahu, že pokud by pracovní smlouva obsahovala ujednání, která by svým obsahem odporovala právním předpisům, byla by pracovní smlouva v této části neplatná. Neplatné by bylo např. ujednání, kterým by se zaměstnanec předem vzdával některých svých práv, jako je např. právo na dovolenou, na pracovní volno a náhradu mzdy nebo platu za dobu překážek v práci, na mzdu nebo plat za práci přesčas a na jiné nároky zaměstnance stanovené pracovněprávními předpisy.¹¹

¹⁰ BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha 2007, str. 179.

¹¹ BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha 2007, str. 180

3 ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Skončení pracovního poměru představuje zánik pracovně právního vztahu. Účinky skončení pracovního poměru mohou nastat zásadně v budoucnu. Pracovní poměr může skončit na základě právního úkonu směřujícího k jeho rozvázání, který učiní jeden z jeho účastníků. Novela zákoníku práce ruší oznamovací povinnost zaměstnavatelů vůči Úřadu práce ČR o rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením, jak vyplývá ze zrušení § 48 odst. 5. Pracovní poměr může být rozváznán dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může skončit také uplynutím sjednané doby. Ze zákona pak dochází ke skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Ze zákona pracovní poměr končí také smrtí zaměstnance.¹²

Pracovní poměr může skončit na základě právního úkonu vedoucího k jeho rozvázání, který učiní jeden z jeho účastníků, tedy zaměstnancem nebo zaměstnavatelem.

Každý způsob rozvázání pracovního poměru má vlastní právní úpravu a není možné je zaměňovat či slučovat, není přípustný například právní úkon nazvaný „výpověď dohodou“. Zákoník práce ovšem nevylučuje, aby pracovní poměr skončil dříve na základě právního úkonu, který následoval až po jiném právním úkonu. Prakticky se lze na rozvázání pracovního poměru dohodnout během výpovědní doby,

lze pracovní poměr okamžitě zrušit, ačkoli se smluvní strany již dohodly na rozvázání pracovního poměru k nějakému pozdějšímu datu, apod.¹³

¹² BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha 2007, s. 189.

¹³ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy, po novele zákoníku práce od 1.1.2012*. Praha, 2012, s. 181.

3.1 Hromadné propouštění

Zvláštním institutem skončení pracovního poměru je hromadné propouštění dle § 62 zákoníku práce, pro který platí zvláštní režim zaměstnavatele. Ten musí plnit zvlášť stanovené povinnosti vůči zaměstnancům, zástupcům zaměstnanců a krajské pobočky Úřadu práce. O hromadné propouštění jde v případech, kdy v časovém období 30 kalendářních dnů dojde ke skončení pracovních poměrů výpovědí, popřípadě též dohodou, se stanoveným počtem zaměstnanců z důvodu organizačních změn, tj. z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c).¹⁴

Abyste bylo možné tento výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele použít, musejí být splněny 3 základní předpoklady:¹⁵

- a) existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách,
- b) nadbytečnost zaměstnance a
- c) příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance, tj. že zaměstnanec se stane nadbytečným právě a jen v důsledku tohoto rozhodnutí.

Nadbytečným nemusí být zaměstnanec již v době převzetí výpovědi. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách musí být ovšem přijato před dáním výpovědi a má-li být skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát zmíněnou výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi, nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn.¹⁶

Judikát – výňatek z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2061/2007

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, nemá-li zaměstnavatel – s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně – možnost zaměstnance dále

¹⁴ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy, po novele zákoníku práce od 1.1.2012*. Praha, s. 200.

¹⁵ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy, po novele zákoníku práce od 1.1.2012*. Praha, s. 210.

¹⁶ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy, po novele zákoníku práce od 1.1.2012*. Praha, s. 210.

zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Má-li však zaměstnavatel možnost namísto prací, které v důsledku přijatých organizačních změn již pro něj nejsou v dalším období (vůbec nebo v původním rozsahu) potřebné, přidělovat zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce další (jinou) práci, kterou kupříkladu u něj zaměstnanec zatím nevykonával, nelze za tohoto stavu hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. Druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává (je povinen vykonávat), stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) /nyní § 52 písm. c)/ zákoníku práce. Jestliže se z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající například pouze v jeho osobě podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle výše uvedeného ustanovení zákoníku práce.¹⁷

Rozhodne-li zaměstnavatel o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, není nadbytečnost zaměstnance v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak, dokonce bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí. Tak tomu může být např. v důsledku výpovědi dané jinými zaměstnanci dle ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce nebo skončením pracovního poměru na dobu určitou jiných zaměstnanců uplynutím této doby. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výhradně zaměstnavatel a soud není v tomto směru oprávněn jeho rozhodnutí přezkoumávat.¹⁸

Judikát – výňatek z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, sp.zn. 21 Cdo 3446/2006)

Za organizační změnu nelze považovat samotný obecně platný záměr snížit počet zaměstnanců, nýbrž - jak ze samotného pojmu „organizační změna“ vyplývá - konkrétní zásah do organizační struktury, který má za následek, že práce zaměstnance dotčeným

¹⁷ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy, po novele zákoníku práce od 1.1.2012*. Praha, s. 211.

¹⁸ CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy, po novele zákoníku práce od 1.1.2012*. Praha, s. 212.

tímto opatřením není v určitém místě organizační struktury zaměstnavatele nadále potřebná. Dotýká-li se organizační změna relativně samostatné organizační jednotky tak, že určitá práce je potřebná jen v omezeném rozsahu, platí, že o výběru zaměstnance, který je zde nadbytečným, rozhoduje zaměstnavatel; možnost výběru nadbytečného zaměstnance však nelze vztáhnout na libovolného zaměstnance působícího kdekoli jinde v rámci zaměstnavatele, na jehož pracovní místo (pracoviště) neměla organizační změna žádný vliv, jen proto, že vzhledem k obsahu ujednání o místu výkonu práce v pracovní smlouvě měl zaměstnavatel před organizační změnou právo, aby v rámci své dispoziční pravomoci tomuto zaměstnanci přiděloval práci v pracovním místě, které bylo rozhodnutím o organizační změně zrušeno.

S tímto výpovědním důvodem zákoník práce spojuje právo zaměstnance na odstupné.

Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propuštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Tento počet se řídí velikostí zaměstnavatele, resp. celkovým počtem zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává, a činí nejméně:¹⁹

- a) 10 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, nebo
- b) 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

Zaměstnavatel má při hromadném propouštění tyto povinnosti:²⁰

- nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně o tomto záměru informovat zástupce zaměstnanců, tj. odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců, nebo, pokud u něj zástupce zaměstnanců nepůsobí, přímo jednotlivé zaměstnance, kterých se hromadné propouštění týká, a projednat s nimi příslušná opatření,
- nejpozději 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa činnosti

¹⁹ BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, str. 199.

²⁰ JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012-převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*, Olomouc, 2012, s.35-36.

zaměstnavatele o opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním a kopii informace předat zástupcům zaměstnanců, popř. jednotlivým zaměstnancům, pokud zde zástupce zaměstnanců nepůsobí,

- alespoň 30 dnů před tím, než má pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončit, doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců a kopii zprávy předat zástupcům zaměstnanců, popř. jednotlivým zaměstnancům. Pokud by písemná zpráva byla krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele doručena později, mohlo by to mít za následek „prodloužení“ výpovědní doby, neboť pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, pokud zaměstnanec neprohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá,
- sdělit zaměstnanci datum doručení písemné zprávy krajské pobočce Úřadu práce.

Na dané téma, ve svém článku, na portálu epravo.cz uvádí Pavla Šturmová (WEINHOLD LEGAL) následující názor:²¹

V praxi vznikl problém, kterému úřadu práce má být zpráva doručena. Zákoník práce totiž nestanoví místní příslušnost úřadu práce v této věci a ani neodkazuje na další právní předpisy. Problém nakonec vyřešil Nejvyšší soud, když rozhodl, že zprávu je možné doručit kterémukoliv úřadu práce. Jak bylo již výše uvedeno, doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce má závažný dopad na skončení pracovního poměru zaměstnance. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance totiž skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení zprávy. V případě, že zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, pak k takovému prodloužení nedojde. Toto opatření je výrazem ochrany

²¹ ŠTURMOVÁ, P., Hromadné propouštění zaměstnanců – 2012 [online] . Praha : EPRAVO.CZ, 2012 [cit 2012-10-30]. Dostupné z www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hromadne-propousteni-zamestnancu-51213.html>>.

hromadně propouštěných zaměstnanců a zaměstnavatele naopak nutí komunikovat s úřady práce a plnit včas svoji povinnost doručit písemnou zprávu.

Najdou se i zaměstnavatelé, kteří výše uvedené povinnosti neplní, např. zužují spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce pouze na zaslání písemné informace a opomíjejí doručit zmíněné krajské pobočce též písemnou zprávu, nebo se dokonce pokoušejí celé proceduře spojené s hromadným propouštěním vyhnout, a to zejména hledáním jiných způsobů rozvázání pracovního poměru, popř. propouštěním zaměstnanců postupně tak, aby nedošlo ke skončení pracovních poměrů zákonem předepsaného počtu zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů. Takový postup rozhodně nelze doporučit.²²

Judikát – výňatek z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2008, sp.zn. 21 Cdo 3013/2007

Pro běh výpovědní doby v rámci hromadného propouštění nemá význam, jestliže zaměstnanec nesouhlasí s obsahem nebo má jiné výhrady k písemné zprávě zaměstnavatele adresované úřadu práce (nyní krajské pobočce Úřadu práce). Splní-li zaměstnavatel svoji povinnost a písemnou zprávu týkající se hromadného propouštění prokazatelně doručí příslušnému úřadu práce (nyní krajské pobočce Úřadu práce), jsou tím zákonem požadované podmínky naplněny. Na tom nic nemění ani skutečnost, že zaměstnavatel nesdělil zaměstnanci den doručení písemné zprávy úřadu práce (krajské pobočce Úřadu práce) ještě během trvání pracovního poměru.

Výše uvedené právní názory podtrhují význam existence odborového orgánu působícího u zaměstnavatele a uzavírání kolektivních smluv mezi jedním nebo několika odborovými orgány a zaměstnavatelem, jako výraz ochrany zaměstnance.

²² CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy, po novele zákoníku práce od 1.1.2012*. Praha 2012, s. 202.

4 VYMEZENÍ POJMU KOLEKTIVNÍ SMLOUVA, PODSTATA A OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Pojem kolektivní smlouvy můžeme definovat např. jako: „dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, a jde-li o kolektivní smlouvu vyššího stupně, mezi odborovou organizací či odborovým svazem na straně jedné a zaměstnavateli nebo sdruženími zaměstnavatelů na straně druhé, jejichž 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.“²³

Funkce kolektivní smlouvy je velice významná, za primární úlohu se dá považovat ochrana zájmů a potřeb zaměstnanců, jakož i přispění ke zlepšení pracovních, mzdových, zdravotních a sociálních podmínek zaměstnanců u zaměstnavatele. Kolektivní pracovní smlouva upravuje pracovní podmínky zaměstnanců nad rámec, který stanoví zákon. Kolektivní smlouva je důležitým společenským institutem, její význam se dá vyjádřit v těchto bodech:²⁴

- 1) představuje strategickou dohodu mezi sociálními partnery, a tím udržuje mezi těmito stranami sociální smír;
- 2) napomáhá ekonomickému rozvoji podniku a předchází vzniku sociálního napětí, které může vyústit ve stávkou;
- 3) a je pramenem pracovního práva.

Kolektivní smlouva se uzavírá mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací jako podniková kolektivní smlouva, nebo mezi zástupci zaměstnavatelů a odborovým svazem ve formě vyšší kolektivní smlouvy; působí-li u jednoho zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel se všemi jednotlivě, odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou členy odborů; kolektivní smlouva nesmí stanovovat povinnosti jednotlivými zaměstnancům a nesmí být

²³ BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha 2007, s. 444-445.

²⁴ *Právní poradna - výkladový slovník zákoníku práce* [online]. 2012 [cit 2012-15-10] Dostupné z [www: <http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/zakonik-prace-slovník/kolektivni-smlouva.php>](http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/zakonik-prace-slovník/kolektivni-smlouva.php).

v rozporu se zákonem, kterým je nejčastěji zákoník práce. Podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, kde by stanovovala práva či nároky v nižším rozsahu než vyšší kolektivní smlouva; s kolektivní smlouvou dále souvisí příplatky za práci a pracovní doba.

4.1 Druhy kolektivních smluv

Zákoník práce v ustanovení § 23 odst. 4 rozlišuje dva druhy kolektivních smluv. Je to kolektivní smlouva podniková a kolektivní smlouva vyššího stupně. Obě tyto kolektivní smlouvy mohou existovat vedle sebe a není mezi nimi žádný vztah nadřízenosti či podřízenosti. Kolektivní smlouva podniková je oproti kolektivní smlouvě vyššího stupně limitovaná, a to právě na základě druhé zmíněné smlouvy. Kolektivní smlouva podniková nemůže na základě § 27 odst.1 zákoníku práce upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak by byla v dané části neplatná.²⁵

4.1.1 Podniková kolektivní smlouva

Podniková kolektivní smlouva je kolektivní smlouva uzavřená mezi odborovou organizací působící u zaměstnavatele a zaměstnavatelem.²⁶ U jednotlivého zaměstnavatele může být uzavřena buď jedna podniková kolektivní smlouva, nebo i více podnikových kolektivních smluv, a to pouze za podmínky větší organizační jednotky zaměstnavatele, resp. za předpokladu, že kolektivní smlouva se skládá z jednotlivých částí, které jsou relativně samostatné kolektivní smlouvy pro každé jednotlivé pracoviště. U jednoho zaměstnavatele může být totiž uzavřena pouze jedna kolektivní smlouva.²⁷

4.1.2 Kolektivní smlouva vyššího stupně

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela takovou kolektivní smlouvu [§ 25 odst. 2 písm. a) ZP]. Podle dřívější právní úpravy byla vyšší smlouva závazná pro

²⁵ JAKUBKA,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. *Zákoník práce 2012-převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*, Olomouc, 2012, s.17.

²⁶ GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno, 2004, s. 638.

²⁷ GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno, 2004, s. 640-641.

zaměstnavatele, za které ji uzavřela organizace zaměstnavatelů. To vedlo k rozdílnému postupu v rámci jednotlivých zaměstnavatelských svazů, přičemž některé umožňovaly, aby byla vyšší kolektivní smlouva uzavírána jen za ty členy, kteří se k ní určitým způsobem přihlásili. To v praxi vedlo i k případům, kdy odborový svaz podal návrh na uzavření takové kolektivní smlouvy - čímž bylo kolektivní vyjednávání podle § 8 ZKV zahájeno - avšak svaz zaměstnavatelů o smlouvě nebyl oprávněn jednat, neboť žádný jeho člen se předem ke smlouvě nepřihlásil. Nyní se tedy jednotliví členové organizace zaměstnavatelů již nemohou z takové smlouvy vyvázat, a to ani předem a pochopitelně ani později. To však neznamená, že by stanovy svazu nebo sama vyšší kolektivní smlouva nemohly vymezit okruh zaměstnavatelů, pro které se uzavírá, např. pro hospodářské pododvětví. Jestliže např. organizace zaměstnavatelů uzavírá více vyšších kolektivních smluv, nebudou všechny uzavírány pro všechny členy. Je také zřejmé, že vyšší kolektivní smlouva může být závazná jen pro členské podniky, které podléhají českému právu, a to v rozsahu v jakém českému právu podléhají, tedy např. pokud jde o organizační jednotku na území ČR.²⁸

V této souvislosti zákoník práce výslovně uvádí v § 25 odst. 2 písm. a), že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti této smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. I když toto pravidlo bylo dříve uplatňováno výkladem, má význam pro upevnění právní jistoty v tom smyslu, že výslovně nepřipouští vyvázat se z kolektivní smlouvy vyššího stupně vystoupením z příslušného svazu zaměstnavatelů.²⁹

4.2 Subjekty kolektivní smlouvy

Za subjekty kolektivní smlouvy lze považovat všechny, na něž se konkrétně kolektivní smlouva vztahuje, tedy komu z tohoto právního úkonu vznikají práva a povinnosti, tj. nejen smluvní strany, ale také všechny zaměstnance, na něž se kolektivní smlouva (podniková nebo vyššího stupně) vztahuje.³⁰

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírá zaměstnavatel a odborová organizace. Žádný jiný subjekt, působící ve smyslu zákoníku práce jako zástupce zaměstnanců

²⁸ ŠUBRT,B., Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008, *Práce a mzda* 2007, č.11, s.13.

²⁹ ŠUBRT,B., Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008, *Práce a mzda* 2007, č.11, s.14.

³⁰ BĚLINA,M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha 2007, s. 449.

(např. rada zaměstnanců), právo kolektivně vyjednávat a uzavřít kolektivní smlouvu nemá.

Kdo je oprávněn za zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání jednat a kdo je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu, vyplývá z obecné úpravy jednání zaměstnavatele. Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, pak ve smyslu § 11 odst. 2 zákoníku práce platí, že kolektivní smlouvu může uzavřít sama tato fyzická osoba, případně osoba jí pověřená. Bude-li zaměstnavatelem právnická osoba, je třeba příslušnou právní úpravu hledat v občanském, resp. i obchodním, zákoníku. Z ustanovení § 20 občanského zákoníku vyplývá, že za zaměstnavatele – právnickou osobu jedná její statutární orgán, případně členové či zaměstnanci tohoto zaměstnavatele, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Z obchodního zákoníku pak vyplývá, že statutárním orgánem veřejné obchodní společnosti jsou všichni společníci, statutárním orgánem komanditní společnosti všichni komplementáři, u společnosti s ručením omezením jednatel nebo jednatelé a u akciové společnosti a družstva představenstvo.³¹

Pokud je zaměstnavatelem stát, práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vykonává příslušná organizační složka státu. Právní úkony činí, a tedy i kolektivní smlouvu uzavírají, vedoucí organizační složky státu, případně další zaměstnanci za podmínek stanovených zákonem o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.³²

4.3 Obsah kolektivní smlouvy

Obsah kolektivních smluv není v současné době žádným platným předpisem upraven. Pouze ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce rámcově stanoví, co může být kolektivní smlouvou upraveno. Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům. Stranám, které uzavírají kolektivní smlouvu, je ponechána

³¹ŠUBRT, B., Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008, Práce a mzda 2007, č. 11, s. 14.

³²ŠUBRT, B., Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008, Práce a mzda 2007, č. 11, s. 15.

v tomto ohledu dispoziční volnost. Ujednání v kolektivní smlouvě nesmí být v rozporu pouze s platnými právními předpisy a s kolektivními smlouvami vyššího stupně.

„Obsah kolektivních smluv dělíme na:³³

- část **normativní**, to je ta, která zakládá nároky jednotlivých zaměstnanců, a je proto pramenem pracovního práva;
- **obligační**, to je ta, která zakládá pouze závazky smluvních stran a není pramenem pracovního práva;
- některé kolektivní smlouvy nad to obsahují ještě ujednání **proklamativní**, která nejsou pramenem práva a nezakládají žádné závazky.“

4.4 Platnost, závaznost a účinnost kolektivních smluv

Jednou z podmínek platnosti kolektivní smlouvy je, že vyhoví podmínkám kladeným na její formální provedení. Ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce totiž vyžaduje, aby kolektivní smlouva byla uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině. Okamžikem takového podpisu se kolektivní smlouva stane platnou. Za výjimku z tohoto pravidla lze považovat § 13 odst. 6 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož je ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy tato smlouva platně uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám.³⁴

K tomu, aby byla kolektivní smlouva platná, je třeba kromě dodržení požadované formy trvat i na dodržení dalších náležitostí právního úkonu, upravených v ustanoveních § 34 a následujících občanského zákoníku. Musí zde tedy figurovat skutečná, omylu prostá, svobodná a vážná vůle kolektivní smlouvu uzavřít. Projev této vůle musí být srozumitelný a určitý. Plnění, které je předmětem kolektivní smlouvy, musí být možné a dovolené. V neposlední řadě pak kolektivní smlouva nesmí být v rozporu s dobrými mravy a se zákonem, případně zákon obcházet. Další podmínku platnosti, kterou lze považovat za zvláštní náležitost kolektivní smlouvy, stanoví § 27 odst. 1 zákoníku práce. Podle něj nesmí podniková kolektivní

³³GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno, 2004, s. 642.

³⁴Portál ČMKOS, Odbory -online [online]. 2012 [cit 2012-15-10] Dostupné z [www: <http://www.odborny-pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/uzavirani-podnikove-kolektivni-smlouvy/1034-3/postup-pri-uzavirani-kolektivni-smlouvy>](http://www.odborny-pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/uzavirani-podnikove-kolektivni-smlouvy/1034-3/postup-pri-uzavirani-kolektivni-smlouvy).

smlouva upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než případná kolektivní smlouva vyššího stupně, která je pro zaměstnavatele závazná buď z titulu jeho členství v organizaci zaměstnavatelů, která ji uzavřela, nebo na základě rozšíření její závaznosti.³⁵

V případě, kdy by některá z výše uvedených náležitostí nebyla splněna, by zde byl dán důvod pro neplatnost kolektivní smlouvy. I na kolektivní smlouvu se nicméně vztahuje princip relativní neplatnosti právních úkonů zakotvený v ustanovení § 20 zákoníku práce. Podle něj platí, že jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se tento úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Pokud by tedy kolektivní smlouva trpěla vadou vyplývající z toho, že nevyhovuje některé z požadovaných náležitostí právních úkonů, je nutné se této neplatnosti dovolat, neboť než se tak stane, je i přes důvod neplatnosti považována za platnou. K platnému dovolání se neplatnosti zcela postačí, pokud např. jedna ze smluvních stran kolektivní smlouvy prokazatelně, a to nejlépe písemně, oznámí druhé straně, že smlouvu, případně její část, považuje za neplatnou a tímto se této neplatnosti dovolává. Rozhodně není nutné se neplatnosti právního úkonu dovolat u soudu, jak mylně tvrdí někteří autoři. Je ovšem třeba upozornit na skutečnost, že právo dovolat se neplatnosti kolektivní smlouvy se promlčí v tříleté obecné promlčecí době. Kolektivní smlouva se stává závaznou jejím platným uzavřením a přestává být závaznou skončením doby její účinnosti. Podle § 25 odst. 1 zákoníku práce je podniková kolektivní smlouva závazná pro její účastníky. Závazná je také pro zaměstnance, za které odborová organizace kolektivní smlouvu uzavřela. Ke zvláštní situaci může ohledně závaznosti kolektivní smlouvy dojít v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 a následujících zákoníku práce. Dochází-li k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele, přechází na něj i práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy platné u zaměstnavatele dosavadního, aniž by byl smluvní stranou této kolektivní smlouvy. Tato převzatá kolektivní smlouva

³⁵Portál ČMKOS, Odbory -online [online]. 2012 [cit 2012-15-10] Dostupné z www: <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-podnikove-kolektivni-smlouvy/1034-3/postup-pri-uzavirani-kolektivni-smlouvy>>.

bude ovšem závazná pouze pro zaměstnance, na které se vztahovala u dosavadního zaměstnavatele.³⁶

V souvislosti s tím může dojít k situaci, kdy pro některé zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele bude závazná kolektivní smlouva, ovšem pro ty zaměstnance, kteří byli u zaměstnavatele zaměstnání před realizací přechodu práv a povinností, kolektivní smlouva závazná nebude.

Účinnost kolektivní smlouvy je období, na které se tato smlouva sjednává a ve kterém zakládá práva a povinnosti, které jsou jejím obsahem. Konkrétní doba účinnosti kolektivní smlouvy záleží na ujednání smluvních stran. V praxi se poměrně často objevují kolektivní smlouvy uzavírané na dobu jednoho roku, který se kryje buď s rokem kalendářním, ale mnohdy s rokem fiskálním, čemuž právní úprava nebrání. Poměrně časté jsou ovšem i kolektivní smlouvy uzavírané na delší časové období, např. dva či tři roky. Jestliže je ukončení účinnosti kolektivní smlouvy vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat určení nejzazší doby účinnosti. Otázkou ovšem je, jaký následek by mělo, pokud by kolektivní smlouva s koncem účinnosti vázaným na splnění podmínky nejzazší dobu účinnosti nevymezovala. Zákon v § 26 odst. 1 věta třetí zákoníku práce pro takový případ žádné řešení neposkytuje a bylo by tedy vhodné uvažovat v souvislosti s touto pochybností o legislativní úpravě.³⁷

Podle § 26 odst. 1 zákoníku práce je možné uzavřít kolektivní smlouvu rovněž na dobu neurčitou. V takovém případě lze kolektivní smlouvu vypovědět při dodržení zákonem stanovené šestiměsíční výpovědní doby, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníkovi kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu lze přitom vypovědět nejpozději po uplynutí šesti měsíců od data její účinnosti.

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 nebyla v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

³⁶Portál ČMKOS, Odbory -online [online]. 2012 [cit 2012-15-10] Dostupné z www: <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-podnikove-kolektivni-smlouvy/1034-3/postup-pri-uzavirani-kolektivni-smlouvy>>.

³⁷Portál ČMKOS, Odbory -online [online]. 2012 [cit 2012-15-10] Dostupné z www: <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-podnikove-kolektivni-smlouvy/1034-3/postup-pri-uzavirani-kolektivni-smlouvy>>.

Podle § 8 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání pak platí, že byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Smyslem tohoto ustanovení je zajistit kontinuitu kolektivního vyjednávání a nahrazení staré kolektivní smlouvy novou.³⁸

4.5 Odborná stanoviska Akademie kolektivního vyjednávání a Kolegia expertů Akademie kolektivního vyjednávání

Otázce uzavírání kolektivních smluv se věnovalo také zasedání výboru AKV a Kolegia expertů AKV a byl zde mimo jiné posuzován právní výklad v následujících dvou otázkách:

- 1) Zda lze u jednoho zaměstnavatele uzavírat více podnikových kolektivních smluv.
- 2) Pokud ano, pro jaké okruhy zaměstnanců mohou být tyto smlouvy uzavírány.

Stanovisko bylo zpracováno v souladu s odborným vyjádřením AKV (Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů).

Ad 1):

Na tuto otázku existuje bezpochyby pouze kladná odpověď - zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (ZKV), nepředjímá a ani neomezuje počet podnikových kolektivních smluv. V ustanovení § 2 odst. 3 písm. a) se pouze stanoví, že podnikové kolektivní smlouvy jsou kolektivní smlouvy, uzavřené mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem. Je tedy věcí výsledku kolektivního vyjednávání nebo více kolektivních vyjednávání (je-li předložen více než jeden návrh na uzavření podnikové kolektivní smlouvy), jaká bude struktura kolektivních smluv v podniku, tj. zda bude uzavřena jen jediná (celopodniková) KS, či zda jich bude více.

³⁸BĚLINA, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha 2007, s. 458-461.

Je nutné při konkrétním řešení vycházet z toho, že podle ust. § 8 odst. 1 ZKV je kolektivní vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Jestliže tedy oprávněná smluvní strana předloží tímto způsobem návrh na uzavření kolektivní smlouvy, a to s jakoukoliv právně přípustitelnou osobní či prostorovou působností (např. s omezením na určité okruhy zaměstnanců - organizační jednotku nebo jednotky či profese apod.), je povinností strany druhé o tomto návrhu jednat. O tom, zda však taková kolektivní smlouva bude uzavřena, ale musí obě strany dosáhnout shody, a to případně i s využitím prostředků pro řešení kolektivních pracovních sporů, včetně prostředků výjimečných (stávka, resp. výluka).³⁹

Všichni účastníci zmíněného zasedání AKV vyslovili jednoznačný souhlas s kladnou odpovědí na danou otázku, to znamená, že nic právně nebrání uzavírat u jednoho zaměstnavatele více podnikových kolektivních smluv. Navíc tato praxe je u řady, zejména velkých zaměstnavatelů, dosti rozšířená. Pokud by se tedy vyskytl názor odlišný, je nutné jej považovat za krajní a odborně sotva odůvodnitelný.

Pro uzavírání více kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele je však nutné brát v úvahu určitá zákonná omezení. Podle článku 27 odst. 2 ústavní Listiny základních práv a svobod je nepřípustné zvýhodňovat některé z odborových organizací v podniku nebo v odvětví. Podle ustanovení § 1a zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky. Zaměstnavatel tedy nesmí připustit, aby prostřednictvím některé z více uzavřených kolektivních smluv byli někteří zaměstnanci neopodstatněně zvýhodněni ve srovnání s jinými, nebo aby byla zvýhodněna některá odborová organizace či její členové.

Ad 2):

Zákon o kolektivním vyjednávání neřeší možnou strukturu osobní působnosti více podnikových kolektivních smluv. Jejich členění tedy může být provedeno podle různých hledisek, například podle organizačních jednotek (útvárů) podniku či podle profesí či jiných kategorií zaměstnanců. Je však nutné respektovat pravidlo, uvedené

³⁹VOZÁBOVÁ, E., *Uzavírání a závaznost kolektivních smluv z hlediska zaměstnavatele* [online]. 2009 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z [www: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4509v6483-uzavirani-a-zavaznost-kolektivnich-smluv-z-hlediska-zamestnav/?search_query=%24index%3D274>](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4509v6483-uzavirani-a-zavaznost-kolektivnich-smluv-z-hlediska-zamestnav/?search_query=%24index%3D274).

v ust. § 5 odst. 3 ZKV, že příslušný odborový orgán uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Okruh zaměstnanců, na které se jednotlivé podnikové kolektivní smlouvy vztahují tedy musí být jednoznačně určen a vymezen tak, aby například nedocházelo k problematickému překrývání působnosti těchto kolektivních smluv. Nepřichází ani v úvahu, aby byla kolektivní smlouva uzavřena jen pro členy určité odborové organizace. Nelze také připustit, aby odborově neorganizovaným zaměstnancům byla ponechána možnost volby, pod kterou kolektivní smlouvu chtějí spadat. Nelze však vyloučit stav, kdy pro některé zaměstnance podniku - např. pro některé organizační útvary či profesní skupiny, nebude kolektivní smlouva vůbec uzavřena. Protože však zaměstnavatel nemůže připustit nerovnost v jejich pracovních podmínkách, nemůže to mít negativní dopad na jejich pracovní právní nároky.⁴⁰

⁴⁰ VOZÁBOVÁ, E., *Uzavírání a závaznost kolektivních smluv z hlediska zaměstnavatele* [online]. 2009 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z www: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4509v6483-uzavirani-a-zavaznost-kolektivnich-smluv-z-hlediska-zamestnav/?search_query=%24index%3D274>.

5 VLIV KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NA SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Kolektivní smlouva se může do skončení pracovního poměru promítnout v několika aspektech. Jak již bylo uvedeno v úvodu zákoník práce vychází ze základního ústavního principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Tento princip má pro kolektivní smlouvy velký význam, protože má umožnit, aby práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohla být upravena odchylně, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z jeho ustanovení vyplývá, že se od něj nelze odchýlit. Zákoník práce v této souvislosti stanoví, že odchýlení od práv a povinností jím stanovených není možné, jestliže to výslovně nezakazuje a pokud z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. V dalším případě pak jde-li o ustanovení zákoníku práce, která odkazují na použití občanského zákoníku nebo jde-li o ustanovení ukládající povinnosti; to neplatí, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance a v neposlední řadě jde-li o ustanovení, kterými se do zákoníku práce zapracovávají předpisy Evropských společenství; to však opět neplatí, jestliže se jedná o odchýlení ve prospěch zaměstnance.⁴¹

Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od zákoníku práce v případech uvedených v § 363 odst. 2. Jedná se o ustanovení, která jsou zákoníkem práce výslovně uvedena. To znamená, že je musí doslovně respektovat i kolektivní smlouvy.

Při zvažování podmínek pro diferenciaci v nárocích zaměstnanců v kolektivních smlouvách, je nezbytné vycházet z účelu příslušného práva. Například odstupné je možné zvyšovat podle délky zaměstnání zaměstnance u zaměstnavatele, protože propuštění z důvodu organizačních změn se citlivěji dotýká zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele pracovali déle nebo alespoň tím lze zdůvodnit zvýšenou morální odpovědnost zaměstnavatele, která se projevuje zvýšením odstupného.⁴²

Nový právní rámec pro odchýlení se účastníků pracovněprávních vztahů od úpravy obsažené v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce tak oproti současnému právnímu stavu rozšiřuje významně možnosti jak individuálního jednání mezi

⁴¹ MICHAL,P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. Práce a mzda, 2007, č.3, s. 45

⁴² MICHAL,P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. Práce a mzda, 2007, č.3, s. 46

zaměstnancem a zaměstnavatelem, zejména o obsahu pracovní smlouvy, tedy pracovního poměru zaměstnance, tak kolektivního vyjednávání odborů a zaměstnavatelů.

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že nová úprava rozsahu ujednání, kterou lze sjednat v kolektivní smlouvě, ale zejména v pracovní smlouvě, bude významně ovlivněna skutečností, že zákoník práce rozšiřuje v důsledku toho i rozsah relativní neplatnosti právních úkonů oproti současnému stavu. Důsledkem této změny je, že celý obsah pracovní, kolektivní i jiné smlouvy a také každý dílčí závazek smluvních stran, je platný a musí být smluvními stranami plněn do doby, než by jedna ze smluvních stran podala soudu návrh na určení, že celá smlouva nebo její určité ustanovení je neplatné. Vymezení nového širšího právního rámce pro smluvní ujednání v pracovněprávních vztazích a také následující přehled ustanovení zákoníku práce, která obsahují možnost odchýlné úpravy od zákonných ustanovení v kolektivních smlouvách, vyplývá mj. zejména z analýzy obsahu kogentních (závazných) a dispozitivních norem zákoníku práce.⁴³

Kogentní normy obsahují ustanovení, od nichž se nelze v kolektivních smlouvách odchýlit. V zákoníku práce jsou kogentní normy buď výslovně vyjmenovány, nebo je nutné kogentnost normy dovodit z jejich obsahu. Zpravidla je kogentnost pracovněprávní normy v ustanoveních zákoníku práce vyjádřena tzv. zákazovými slovy: zakazuje se, je zakázán, je zakázaná, nejsou dovoleny, nesmí, nesmějí, smějí pouze, nemůže, může jen, může pouze, nelze, lze jen, není možné, je možné jen.⁴⁴

Mezi ustanovení zákoníku práce, od kterých se nelze odchýlit, a která mají z tohoto pohledu rovněž kogentní povahu, patří také ustanovení obsahující definice právních pojmů či institutů, např. § 78 a § 347, ustanovení všeobecná, např. ustanovení § 1 až 5 zákoníku práce upravující předmět úpravy a vymezení pracovněprávních vztahů, základní zásady pracovněprávních vztahů v § 13 zákoníku práce, zmocňovací ustanovení v § 100, § 104 odst. 6, § 390 odst. 2 zákoníku práce a ustanovení závěrečná

⁴³ ODBOROVÝ SVAZ ECHO, *Přehled možností pro kolektivní vyjednávání podle jednotlivých ustanovení nového zákoníku práce* [online]. 2012 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z <http://www.os-echo.cz/clanky/prehled-moznosti-pro-kolektivni-vyjednavani>

⁴⁴ ODBOROVÝ SVAZ ECHO, *Přehled možností pro kolektivní vyjednávání podle jednotlivých ustanovení nového zákoníku práce* [online]. 2012 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z <http://www.os-echo.cz/clanky/prehled-moznosti-pro-kolektivni-vyjednavani>

§ 395 a 396. Pro úplnost je třeba poznamenat, že existuje řada ustanovení, která mají kogentní povahu, avšak vedle toho, že obsahují právní normu, od které se smluvní strany pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit, dávají prostor pro určité dílčí upřesnění, popř. stanovení určitých dílčích podmínek, či jejich zpřesnění, která samotný obsah této normy nemění. Příkladem je ustanovení § 225, podle kterého "odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem, který podle zvláštního právního předpisu vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání" nebo § 91 odst. 4, podle kterého "ve svátek může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídít ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele." Proto byla tato ustanovení zahrnuta do přehledu ustanovení zákoníku práce, od kterých se lze odchýlit v kolektivní smlouvě, přestože pro odchýlné sjednání práv a povinností mezi účastníky pracovněprávních vztahů faktický prostor nedávají. Ujednání mezi sociálními partnery může však být i v těchto případech velmi užitečné a některé jeho dílčí výsledky do kolektivní smlouvy zahrnuty.⁴⁵

Ostatní ustanovení, která byla do uvedeného přehledu zahrnuta, jsou pak s ohledem na povahu pracovněprávních norem, které obsahují, dispozitivní, tzn. že stanoví pravidlo chování účastníků pracovněprávního vztahu, které platí pouze v případě, že kolektivní smlouva, pracovní smlouva či jiná smlouva nebo dohoda uzavřená podle zákoníku práce či vnitřní předpis nestanoví něco jiného, tj. stanoví právní úpravu pro případ, že není mezi smluvními stranami ujednáno jinak. Smyslem těchto ustanovení je preferovat dohodu smluvních stran a stanovit závaznou právní normu pouze pro případ, kdy smluvní strany toto své právo nevyužijí.⁴⁶

Z již nastíněných celospolečenských, úsporných opatření se nabízí srovnání dvou situací, které nastaly mezi dvěma subjekty A a B, tedy dvou organizačních složek státu. Vrcholný orgán – zřizovatel rozhodl o útlumu činností některých organizačních složek státu, čímž reaguje na snížení poptávky. Cílem je snížit počet organizačních složek státu na polovinu a počet pracovních míst v organizacích zhruba o jednu třetinu.

⁴⁵ ODBOROVÝ SVAZ ECHO, *Přehled možností pro kolektivní vyjednávání podle jednotlivých ustanovení nového zákoníku práce* [online]. 2012 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z <http://www.os-echo.cz/clanky/prehled-moznosti-pro-kolektivni-vyjednavani>

⁴⁶ ODBOROVÝ SVAZ ECHO, *Přehled možností pro kolektivní vyjednávání podle jednotlivých ustanovení nového zákoníku práce* [online]. 2012 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z <http://www.os-echo.cz/clanky/prehled-moznosti-pro-kolektivni-vyjednavani>

Obě organizace volí způsob snižování počtu pracovníků dle § 52 písm.c) zákoníku práce, tj. pro nadbytečnost. V obou případech se jedná o hromadné propouštění. Po této organizační změně se subjekt A sloučí se subjektem B, který jako organizační složka státu bude zrušen s tím, že od určitého data se z této organizace stane detašované pracoviště subjektu A. Obě tato pracoviště budou nadále vykonávat činnost s výrazně nižším počtem pracovníků, neboť většina činností souvisejících s provozem tohoto detašovaného pracoviště bude zajišťována z místa subjektu A, které zřizovatel určil jako nástupnickou organizaci. V organizační složce státu A je založena a funguje odborová organizace, která vzhledem k nastalé situaci spolupracuje se zaměstnavatelem dle platných právních předpisů. Subjekt A nedisponuje kolektivní smlouvou, která by rozšiřovala nároky končících pracovníků. Z toho vyplývá, že pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, která začne běžet prvním dnem následujícího měsíce, následujícího po doručení výpovědi. V tomto případě náleží pracovníkům odstupné dle § 67 písm. a-d) zákoníku práce.⁴⁷

Jiná situace však nastane u subjektu B, kde fungují dvě odborové organizace, které s vedením organizace uzavřely kolektivní smlouvu. Tato kolektivní smlouva obsahuje následující ustanovení – byla-li dána zaměstnanci výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně tři měsíce. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce s výjimkou § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákoníku práce. Otázkou je, zda je kolektivní smlouva v tomto bodě platná, když se odchyluje od ustanovení dle § 51 zákoníku práce, který uvádí: “Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.”⁴⁸

Podle zák. č. 365/2011 Sb. od 1. 1. 2012 je oprávněna prodloužit výpovědní dobu výlučně smlouva, dvoustranný právní úkon, uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nikoli kolektivní smlouva, kterou uzavírá zaměstnavatel a odborová organizace bez přímého vlivu zaměstnance na její obsah. Z ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že: „Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích

⁴⁷ KOTNAUER,J.,*Odborné stanovisko k dotazu na platnost ustanovení kolektivní smlouvy*, Praha, 2012.

⁴⁸ JAKUBKA,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. *Zákoník práce 2012-převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*, Olomouc, 2012, s.32.

mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.⁴⁹

Kolektivní smlouva subjektu B se od zákoníku práce v délce výpovědní doby neoprávněně odchýlila. Neoprávněně se také odchýlila ve výčtu ustanovení, která délku výpovědní doby ze zákona prodlužují. Předmětné ujednání kolektivní smlouvy zachovalo jen ustanovení § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákoníku práce a popřelo ustanovení § 51a a § 54 písm. c) zákoníku práce.

Z věty první § 4b odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že smluvní strany, tedy zaměstnavatel a odborová organizace, se v délce výpovědní doby od kogentní úpravy v zákoníku práce odchýlit nemohou. Vzhledem k tomu, že k tomu došlo, je dotčený právní úkon vadný. Vada, kterou předmětný závazek kolektivní smlouvy trpí, představuje částečně neplatný právní úkon, viz § 41 občanského zákoníku. Vycházejíc z ustanovení § 18 odst. 1 zákoníku práce půjde však o neplatnost právního úkonu s ohledem na jeho obsah, která je relativní, tzn., nebude-li autoritativně konstatován opak, svědčí mu předpoklad platnosti. Platí, že právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 zákoníku práce stanoveno jinak. Podle § 18 odst. 2 zákoníku práce pak platí, že neplatnost právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám. Pokud jde o základní zásady pracovněprávních vztahů, přichází ve vztahu k předmětné záležitosti ustanovení § 1a písm. a) zákoníku práce. Platí, že v pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto právní zásady s tím, že na prvním místě je uvedena zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. Rovnost smluvních stran končí uzavřením smlouvy, kterou se zakládá základní pracovněprávní vztah, viz. § 3 zákoníku práce. Vychází se z toho, že délka výpovědní doby je věcí smluvních stran pracovního poměru, tedy zaměstnance a zaměstnavatele, nikoli zaměstnavatele a odborové organizace.⁵⁰

⁴⁹ JAKUBKA,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. *Zákoník práce 2012-převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*, Olomouc, 2012, s.11-12.

⁵⁰ KOTNAUER,J.,*Odborné stanovisko k dotazu na platnost ustanovení kolektivní smlouvy*, Praha, 2012.

Dále je vhodné upozornit smluvní strany kolektivní smlouvy na kontrolní působnost orgánů inspekce práce kontrolovat dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů dle § 3 odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Právo zaměstnance na délku výpovědní doby, kterou stanoví zákon, je individuálním pracovněprávním nárokem vyplývajícím z pracovněprávního předpisu, nikoli z kolektivní smlouvy.⁵¹

Nelze v žádném případě říci, že by se přijetím nového zákoníku práce zaměstnavatelům zjednodušila jejich úloha při sjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Předně musí posuzovat, zda příslušné ustanovení kolektivní smlouvy je možné sjednat z hlediska zákoníku práce, zda z ustanovení zákoníku práce nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Dále jsou možnosti kolektivní smlouvy výrazně ovlivněny zákonem o daních z příjmů u „zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost“. V neposlední řadě je uzavření kolektivní smlouvy podmíněno schopností zaměstnavatele dodržet plnění sjednaných závazků.⁵²

5.1. Kolektivní smlouvy při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, a to v důsledku převodu zaměstnavatele nebo jeho části k jinému zaměstnavateli nebo v případě převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části, přecházejí práva a povinnosti v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele (jde o právní nástupnictví neboli sukcesí). K těmto případům dochází jen v případech stanovených zákoníkem práce dle ustanovení § 338 až 345 nebo zvláštním předpisem, např. obchodním zákoníkem.⁵³

Obsah pracovněprávních vztahů zaměstnanců se v tomto případě nemění a je dán i nadále příslušnými právními úkony, především pracovními či jinými individuálními smlouvami a také kolektivními smlouvami. Kolektivní smlouva tedy i nadále po dobu své účinnosti upravuje pracovní podmínky přecházejících

⁵¹ KOTNAUER, J., *Odborné stanovisko k dotazu na platnost ustanovení kolektivní smlouvy*, Praha, 2012.

⁵² MICHAL, P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. Práce a mzda, 2007, č.3, s. 48.

⁵³ ŠUBRT, B., *Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008*, Práce a mzda 2007, č.11, s 16

zaměstnanců, včetně jejich individuálních práv (nároků). Pokud jde o subjekty kolektivní smlouvy, nastává zpravidla jen změna na straně zaměstnavatelské. Smluvní strany jsou pochopitelně oprávněny dohodnout se na změně či ukončení platnosti kolektivní smlouvy.

Zvláštní situace nastává v případech, kdy v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů jsou u téhož zaměstnavatele různé skupiny zaměstnanců, pro něž jsou závazné různé kolektivní smlouvy. K tomu dochází např. při fúzích podniků (sloučení nebo splynutí podle § 69a obchodního zákoníku) nebo při prodeji části podniku, tvořící samostatnou organizační složku dle ustanovení § 480 a § 487 obchodního zákoníku. V takovém případě jsou nastaveny často i velmi rozdílně pracovní podmínky těchto zaměstnanců, včetně např. výše mzdy, délky dovolené a podobně. Lze proto připustit, že po určitou, relativně omezenou dobu po provedení takové změny, mohou být pracovní podmínky zaměstnanců téhož zaměstnavatele dočasně rozdílné. Nebylo by často ani ekonomicky zvládnutelné, aby od data příslušné změny došlo k vyrovnání pracovních podmínek všech zaměstnanců. Přitom jde o proces nejenom právní, ale i ekonomický a ve vztahu k zaměstnancům i sociálně psychologický, který navíc vyžaduje dotování finančními prostředky, neboť obvykle není přijatelné úroveň mezd a ostatních pracovněprávních nároků zaměstnanců snižovat. Takový zaměstnavatel musí tedy programově směřovat k zajištění rovných pracovních podmínek zaměstnanců. Příští kolektivní smlouva, která u něj bude uzavřena, již ovšem nemůže zachovávat nerovnost mezi zaměstnanci.⁵⁴

Je proto někdy i účelné prodloužit účinnost dosavadních kolektivních smluv tak, aby tento proces byl zvládnutelný. Jeho časové určení závisí na mnoha okolnostech a nelze jej proto obecně vymezit. Jde též o to, aby postup zaměstnavatele respektoval základní zásadu pracovněprávních vztahů - princip dobrých mravů.⁵⁵

⁵⁴ ŠUBRT,B., *Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008*, Práce a mzda 2007, č.11,s 17

⁵⁵ ŠUBRT,B., *Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změnéné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008*, Práce a mzda 2007, č.11,s 17

6 ODBOROVÉ ORGANIZACE A JEJICH VZTAH K ZAMĚSTNAVATELI

Odborová organizace je občanským sdružením, jehož hlavním úkolem je vyjednávání se zaměstnavateli, zejména o mzdách a pracovních podmínkách zaměstnanců. Proces, ve kterém odbory vyjednávají pracovní podmínky zaměstnanců, se nazývá kolektivním vyjednáváním. Během tohoto vyjednávání se odborové organizace obvykle snaží o získání maximálního platového ohodnocení a co nejlepších pracovních podmínek. Úspěšnost jednání odborové organizace se zaměstnavatelem závisí na její vyjednávací síle. Ta je dána především počtem zaměstnanců, kteří jsou jejími členy. Působnost odborové organizace, jak základní nebo místní odborové organizace je přímo u konkrétního zaměstnavatele.⁵⁶

Úkoly základních organizací lze shrnout do následujících oblastí:⁵⁷

- vytváření podmínek pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů,
- zastupování členů při jednání se zaměstnavatelem,
- spolurozhodování o tvorbě rozdělování finančních prostředků,,
- vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,
- zprostředkování styku svých členů s vyššími odborovými orgány.

Odborová organizace nevyjednává podmínky pouze pro své členy, ale pro všechny zaměstnance dané organizace.⁵⁸

⁵⁶ HEPPNEROVÁ, D. a kol., *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha ČMKOS, 2006, s.21

⁵⁷ HEPPNEROVÁ, D. a kol., *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha ČMKOS, 2006, s.25

⁵⁸ HÁLA, J., KROUPA, A., MANSFELDOVÁ, Z., KUX, J., VAŠKOVÁ, R., PLESKOT, I., *Rozvoj sociálního dialogu v ČR.* Praha, VÚPSV, 2002. ISBN 80-238-9986-4.

Odborové organizace jsou projevem práva zaměstnanců odborově se organizovat na obhajobu svých hospodářských a sociálních zájmů a vznikají na základě svobodné vůle svých členů. Zaměstnavatel nemá právo vzniku odborové organizace bránit, zakázat zaměstnancům, aby si odborovou organizaci založili, ani nemá právo zrušit nebo rozpustit odborovou organizaci již existující, ani omezovat počet odborových organizací ve svém podniku. Takové počínání zaměstnavatele, pokud k němu dochází, je protiprávní, stejně jako je protiprávní podmiňovat vznik pracovního poměru nebo jeho trvání zákazem členství v odborech nebo zrušením takového členství. Jednání směřující k porušování svobody odborového organizování za použití násilí, pohrůžky násilí nebo pohrůžky jiné těžké újmy je ve smyslu § 179 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku skutkovou podstatou trestného činu porušování svobody sdružování a shromažďování, za který může být jeho pachatel potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo peněžitým trestem.⁵⁹

Zaměstnanci, kteří jsou nebo byli současně funkcionáři odborové organizace, požívají navíc podle zákoníku práce zvýšené ochrany před jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Jestliže odborová organizace tento souhlas odmítla udělit, popř. pokud zaměstnavatel o předchozí souhlas nepožádal, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné.⁶⁰

Pokud by se propuštěný odborový funkcionář obrátil na soud s žalobou o neplatné rozvázání pracovního poměru, může být ve sporu neúspěšný pouze v případě, že ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení byly splněny, čili existuje-li zákonný výpovědní důvod popř. důvod k okamžitému zrušení pracovního

⁵⁹ KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, s. 88

⁶⁰ KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, s. 88

poměru a soud při řízení shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Tato právní úprava společně se zákazem znevýhodňování nebo zvýhodňování či diskriminace zástupců zaměstnanců slouží především k zabezpečení pokojného výkonu odborové funkce.⁶¹

6.1 Příslušnost odborové organizace v pracovněprávních vztazích

Odborové organizace mají postavení právnické osoby, a mohou tudíž vstupovat do právních vztahů, zavazovat se a nést odpovědnost. Jménem odborových organizací vystupují v právních vztazích odborové orgány, tedy např. závodní výbor, o nichž to stanoví stanovy odborových organizací. Je proto třeba, aby stanovy odborových organizací přesně vymezily, které orgány mají právo jednat jménem odborové organizace a jaká jsou jejich oprávnění, neboť to má zásadní význam na právní úkony v pracovněprávních vztazích, zejména na kolektivní smlouvu, ale i na ostatní právní vztahy, které tyto orgány jménem odborové organizace činí.

V praxi se pak ustanovení zákoníku práce o odborových oprávněních budou týkat konkrétních odborových organizací působících u konkrétních zaměstnavatelů. Za odborovou organizaci, která působí u zaměstnavatele, je nutné považovat takovou odborovou organizaci, která má u zaměstnavatele své členy.⁶²

V úvahu přichází i postavení odborového svazu jako odborové organizace. S ohledem na to, že zákoník práce používá ve všech případech pouze pojem odborová organizace, zahrnuje toto označení samozřejmě i odborové svazy. Jak již bylo ale řečeno, v konkrétním případě bude vždy záležet na tom, zda má odborová organizace, tedy i svaz k využití svých oprávnění právní titul. Tímto titulem je právě fakt, že v souvislosti s určitým zaměstnavatelem vystupují jako zástupci zaměstnanců tohoto zaměstnavatele, že u zaměstnavatele působí. Je samozřejmě možné, aby u zaměstnavatele takto působil i odborový svaz, avšak jedině v případě, že ve svých stanovách připouští individuální členství ke svazu, a že se tak v konkrétním případě

⁶¹ KUBÍNKOVÁ,M.,HEPPNEROVÁ,D.,HEJDUKOVÁ,J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, s. 88

⁶² KUBÍNKOVÁ,M.,HEPPNEROVÁ,D.,HEJDUKOVÁ,J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, s. 90

stává přímým zástupcem zaměstnanců. Za těchto podmínek náleží odborovému svazu působícímu u zaměstnavatele, u kterého má alespoň jednoho svého individuálního člena, všechna práva i povinnosti jakékoli odborové organizace, tedy také právo účastnit se bez dalšího kolektivního vyjednávání, vykonávat kontrolní pravomoci apod.⁶³

Jestliže odborový svaz u zaměstnavatele působí pouze prostřednictvím své základní organizace, bude v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, odborovou kontrolou a dalšími oprávněními záležet především na stanovách dotčeného svazu, jakým způsobem vztah mezi ním a jeho členy, tedy základními organizacemi, upravují. Základní odborové organizace, které vykonávají odborová oprávnění v podniku v plném rozsahu, mohou k některým činnostem odborový svaz zmocnit. To je častý případ zejména pokud jde o výkon odborové kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo o kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel má za těchto okolností povinnost akceptovat zástupce odborového svazu.⁶⁴

Někteří zaměstnavatelé odmítají jednat s odborovými funkcionáři, kteří nejsou současně jejich zaměstnanci, popřípadě je vůbec pouštět do objektu zaměstnavatele. Takové jednání je však porušováním svobody odborového sdružování, mezi jejíž základní atributy náleží oprávnění odborové organizace svobodně a bez dalšího upravovat své vlastní záležitosti. Jak již bylo řečeno výše, kdo je oprávněn jednat jménem zaměstnanců se zaměstnavatelem určují stanovy odborové organizace. Pokud byla určitá osoba platně zvolena za funkcionáře odborové organizace v souladu s jejími stanovami, má zaměstnavatel povinnost s takovou osobou vést sociální dialog. Zda se jedná či nejedná o zaměstnance konkrétního zaměstnavatele, je zcela bezpředmětné.⁶⁵

⁶³ KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, s.88.

⁶⁴ KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, s.89.

⁶⁵ KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, s.90.

6.2 Formy spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace

Formy spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace se uskutečňují realizací práv stanovených zákoníkem práce, v tomto případě podle § 276, 278 až 280. Ošidná mohou být na první pohled nevinná ustanovení stanovící např.:⁶⁶

- právo zaměstnanců před uskutečněním opatření požadovat dodatečné informace a vysvětlení,
- právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci,
- povinnost zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců poskytovat si součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Další formou spolupráce zaměstnavatele a u něj působící odborové organizace je realizace ustanovení zákoníku práce § 61 odst. 2 až 4, který upravuje předchozí souhlas odborového orgánu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru s členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele.

Dále dle ustanovení § 108 zákoníku práce upravuje organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejméně jednou ročně na pracovištích zaměstnavatele a účast zaměstnanců na nich (zaměstnavatel má v tomto případě řadu povinností).

V ustanovení § 321 zákoník práce stanoví, že odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů (zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů), vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.⁶⁷

Povinností zaměstnavatelů odpovídají oprávnění odborových organizací požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení

⁶⁶ MICHAL,P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. Práce a mzda, 2007, č.3, s.49.

⁶⁷ MICHAL,P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. Práce a mzda, 2007, č.3, s.50.

života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci nebo zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.⁶⁸

⁶⁸ MICHAL, P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. Práce a mzda, 2007, č.3, s.50.

7 DOPAD OBSAHU KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NA ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Z řady ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, vyplývají povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k odborovým organizacím. Platí to rovněž pro oblast rozvázání pracovního poměru. Dle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce je výpověď z pracovního poměru nebo jeho okamžité zrušení povinen zaměstnavatel předem projednat s odborovou organizací.⁶⁹

Ustanovení § 279 a § 280 zákoníku práce definuje rozsah informační a projednací povinnosti zaměstnavatele vůči zástupcům zaměstnanců, popřípadě přímo vůči jednotlivým zaměstnancům, pokud u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí. Jedná se pouze o minimální rozsah, informační a projednací povinnost lze samozřejmě rozšířit dohodou stran, nebo i jednostranně rozhodnutím zaměstnavatele. Vůči odborovým organizacím musí zaměstnavatel dále nad rámec § 279 a § 280 zákoníku práce plnit informační povinnost ve smyslu § 278 odst.1 a projednací povinnost ve smyslu § 287 odst. 2 zákoníku práce.⁷⁰

Projednáním se přitom rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, vzájemná výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Dle odst. 5 téhož ustanovení zákoníku práce musí pak zaměstnavatel s jinými případy rozvázání pracovního poměru odborovou organizací alespoň seznámit, a to ve lhůtách s ní dohodnutých.⁷¹

7.1 Zvýšená ochrana členů odborového orgánu

Členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, přísluší ve vztahu k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zvýšená ochrana. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl rozvázat s tímto

⁶⁹ BUKOVJAN,P., *Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu*, Práce a mzda, 2008, č.1,s.16

⁷⁰ JAKUBKA,J., SCHMIED,Z., TRYLČ,L. *Zákoník práce 2012-převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*, Olomouc, 2012, s.113-114.

⁷¹ BUKOVJAN,P., *Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu*, Práce a mzda, 2008, č.1,s.16

zaměstnancem a tímto způsobem pracovní poměr v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je dle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce povinen vyžádat si u odborové organizace její předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže ho odborová organizace písemně neodmítla udělit v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může ale použít souhlasu jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.⁷²

Zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu spočívá v tom, že zaměstnavateli nepostačuje projednání s odborovou organizací, ale musí mít k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru její předchozí souhlas. Navíc, neprojednání těchto způsobů rozvázání pracovního poměru s odborovou organizací nezakládá jejich neplatnost (viz ustanovení § 19 odst. 3 věta druhá zákoníku práce), kdežto absenci předchozího souhlasu odborové organizace stíhá zákoník práce přímo neplatností těchto právních úkonů. Dle ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce totiž platí, že pokud odborová organizace odmítla udělit zaměstnavateli souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Zmíněná ochrana členů odborového orgánu není ovšem neomezená. Jestliže jsou ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a soud v případném sporu podle ustanovení § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru i přes nedostatek předchozího souhlasu odborové organizace platné. V soudním řízení tedy soud zkoumá vedle splnění všech hmotněprávních podmínek pro předmětné způsoby rozvázání pracovního poměru též skutečnost, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Shledá-li, že tomu tak není, budou výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru platnými právními úkony.⁷³

Také k výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost zaměstnance potřebuje zaměstnavatel předchozí souhlas odborové organizace, jestliže je výpověď dávana členu orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení. Ve sporu o platnost této výpovědi může soud dospět k závěru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby takového

⁷²BUKOVJAN,P., *Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu*, Práce a mzda, 2008, č.1,s.17

⁷³BUKOVJAN,P., *Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu*, Práce a mzda, 2008, č.1,s.17

zaměstnance i nadále zaměstnával. Mezi okolnosti, které soud v této souvislosti zvažuje, patří též dosavadní pracovní výsledky zaměstnance a jeho postoj k plnění pracovních úkolů.⁷⁴

7.2 Výpověď kolektivní smlouvy po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

Dle ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce po novele platí (pro případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů), že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. V té souvislosti byla Kolegiu Akademie pro kolektivní vyjednávání položena otázka, jestli může v tomto případě použít přejímající zaměstnavatel ustanovení § 26 odst. 1 zákoníku práce a tuto kolektivní smlouvu vypovědět, a to i tehdy, pokud je tato kolektivní smlouva i nadále v účinnosti u dosavadního zaměstnavatele.⁷⁵

Stanovisko:⁷⁶

„Novela zákoníku práce vycházela z článku 3 směrnice Rady č. 2001/23/ES, o sblížení předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů. Účelem této právní úpravy je, aby byly zaměstnancům, u nichž došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zachovány pracovní podmínky vyplývající z kolektivní smlouvy uzavřené u jejich dosavadního zaměstnavatele.

Pokud k přejímajícímu zaměstnavateli nepřejdou minimálně 3 zaměstnanci coby členové odborové organizace působící u dosavadního zaměstnavatele, neexistuje u přejímajícího zaměstnavatele smluvní partner, s nímž by mohl sjednat změnu obsahu kolektivní smlouvy. Z toho zároveň vyplývá, že kolektivní smlouvu nemůže přejímající zaměstnavatel ani vypovědět, protože by neměl komu doručit výpověď. Ostatně v tomto duchu se vyjadřuje též důvodová zpráva k novele zákoníku práce.

⁷⁴ BUKOVJAN,P., *Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu*, Práce a mzda, 2008, č.1,s.16

⁷⁵ BUKOVJAN,P.,ŠUBRT,B., *Výpověď kolektivní smlouvy po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, Práce a mzda,2012, č.4

⁷⁶ BUKOVJAN,P.,ŠUBRT,B., *Výkladová stanoviska AKV (VII.) k novele zákoníku práce*, Práce a mzda,2012, č.4

Výpověď kolektivní smlouvy podle názoru Kolegia, není možná ani v případě, kdy odborová organizace, která kolektivní smlouvu uzavřela, bude u přejímajícího zaměstnavatele po přechodu práv a povinností působit. To platí jak pro výpověď této smlouvy ze strany zaměstnavatele, tak i odborové organizace. Tyto smluvní strany ale mohou kolektivní smlouvu změnit a tedy i předčasně ukončit a přejímající zaměstnavatel se stane právním nástupcem svého předchůdce. Právní úprava přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy, včetně vymezení doby, po kterou tato práva a povinnosti trvají či vznikají, je totiž ve vztahu k obecné právní úpravě vypověditelnosti kolektivní smlouvy, obsažené v ustanovení § 26 odst. 1 zákoníku práce, úpravou zvláštní, mající tedy přednost.⁷⁷

⁷⁷BUKOVJAN,P.,ŠUBRT,B., *Výkladová stanoviska AKV (VII.) k novele zákoníku práce*, Práce a mzda,2012, č.4

ZÁVĚR

Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli možnost regulovat počet svých zaměstnanců tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, které koresponduje s jeho reálnými potřebami. Organizační změny prováděné zaměstnavatelem mají značný vliv na pracovněprávní vztahy a jsou reakcí na celospolečenský vývoj. Úsporná opatření, jejichž výsledkem je velmi často propouštění zaměstnanců, jsou z hlediska organizačního, časového a ekonomického velmi náročná.

Nosným tématem bakalářské práce bylo skončení pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů, úloha odborové organizace a vliv kolektivní smlouvy na skončení pracovního poměru. Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP je navázán ke stavu nadbytečnosti zaměstnance, který musí být důsledkem přijaté organizační změny, o níž zaměstnavatel nebo příslušný orgán platně rozhodl. Při rozhodování o snižování personálního obsazení organizace musí zaměstnavatel přihlédnout k tomu, zda zde působí odborová organizace, neboť k ní má zákonem stanovené povinnosti. Odborová organizace prostřednictvím svých zástupců jedná se zaměstnavatelem a úspěšnost tohoto jednání závisí na její vyjednávací síle.

Z porovnání situací a podmínek ve dvou organizačních složkách státu, kde dochází k hromadnému propouštění, vyplynulo následující zjištění. Zatímco ve zkoumaném subjektu A působí odborová organizace spíše formálně, ve zkoumaném subjektu B působí poměrně silná odborová organizace, pro zaměstnance se zaměstnavatelem uzavřela kolektivní smlouvu, která jim skýtá množství výhod, včetně finančních benefitů, nad rámec ustanovení zákoníku práce, v případě skončení pracovního poměru z organizačních důvodů.

Pokud zřizovatel v této situaci rozhodl o delimitaci a určil subjektům, že je třeba snížit počty zaměstnanců, a tím se ekonomicky stabilizovat, nastává časově nejnáročnější fáze reorganizace. Oba subjekty musí nejdříve zahájit jednání s odborovou organizací. Zatímco subjekt A začne jednat a je schopen dodržet časový harmonogram bez zbytečných průtahů, subjekt B se dostává do situace, kdy musí brát v úvahu i sjednané benefity v kolektivní smlouvě. Ve výsledku může dojít k tomu, že subjekt B se ekonomicky vyčerpá tak, že již nebude schopen ekonomické existence a v případě, že bude kooptován subjektem A, tento velmi ekonomicky zatíží nebo způsobí jeho dlouhodobou stagnaci.

Na základě tohoto poznání lze obecně zkonstatovat, že odborové organizace mají z hlediska postavení a funkce ochrany zaměstnanců své nezanedbatelné a významné místo. Dialog mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem by měl být veden v konstruktivním duchu a zejména výsledný produkt jednání, například kolektivní smlouva, by měl odpovídat reálným možnostem zaměstnavatele. Z uvedeného vyplývá, že spolupráce odborové organizace a zaměstnavatele není jednorázovou záležitostí. Vyžaduje kontinuální vzájemnou spolupráci. Jednota v názorech na fungování organizace mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem je důkazem vysokých manažerských schopností obou zúčastněných stran dialogu. Tato jednota by měla být cílem spolupráce obou stran, protože je efektivní pro každou z nich.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
2. BUKOVJAN, P., *Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu*, *Práce a mzda*, 2008, č.1.
3. BUKOVJAN, P., ŠUBRT, B., *Výpověď kolektivní smlouvy po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů*, *Práce a mzda*, 2012, č.4
4. BUKOVJAN, P., ŠUBRT, B., *Výkladová stanoviska AKV (VII.) k novele zákoníku práce*, *Práce a mzda*, 2012, č.4.
5. GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita 2004. ISBN 80-210-3558-7.
6. GALVAS, M., *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2007. ISBN 978-80-251-1872-6.
7. HÁLA, J., KROUPA, A., MANSFELDOVÁ, Z., KUX, J., VAŠKOVÁ, R., PLESKOT, I., *Rozvoj sociálního dialogu v ČR.* Praha, VÚPSV, 2002. ISBN 80-238-9986-4.
8. HEPPNEROVÁ, D. a kol., *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha ČMKOS, 2006.
9. CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P., *Personalistka*. Praha: Wolters kluwer ČR, a.s., 2012. 504 s. ISBN:978-80-7357-726-1.
10. JAKUBKA, J., SCHMIED, Z., TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012-převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce, stručný komentář, shrnutí změn k 1. lednu 2012*, Olomouc, 2012. ISBN 978-80-7263-709-6.
11. KROUPA, A., HÁLA, J., VAŠKOVÁ, R., MANSFELDOVÁ, Z., ŠIMONÍK, P., *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři-odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha, 2004, ISBN 80-239-7321-5.
12. KUBÍNKOVÁ, M., HEPPNEROVÁ, D., HEJDUKOVÁ, J. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců*. Praha, 2007, ISBN 978-80-903917-0-3.
13. MICHAL, P., *Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy*. *Práce a mzda*, Praha, 2007, č.3.
14. ŠUBRT, B., *Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání podle změněné právní úpravy - příprava kolektivních smluv na rok 2008*, *Práce a mzda* 2007, č.11.

15. ŠUBRT, B., *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995.
16. VOŘÍŠEK, V. a autorský kolektiv. *Právní nároky zaměstnanců*. Praha : Praha EUROUNION, s.r.o., 2008. ISBN 978-80-7317-068-4.

Elektronické zdroje

1. JAKUBKA J. Novela zákoníku práce od roku 2012. In *Zpráva o stavu připravované novely zákoníku práce* [online]. Praha 2011 [cit 2012-09-11]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d34021v43499-novela-zakoniku-prace-od-roku-2012/?search_query=>.
2. ŠTURSOVÁ, P., *Hromadné propouštění zaměstnanců – 2012* [online] . Praha : EPRAVO.CZ, 2012 [cit 2012-10-30]. Dostupné z www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hromadne-propousteni-zamestnancu-51213.html>>.
3. Portál ČMKOS, Odbory -online [online]. 2012 [cit 2012-15-10] Dostupné z www: <<http://www.odborny-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/uzavirani-podnikove-kolektivni-smlouvy/1034-3/postup-pri-uzavirani-kolektivni-smlouvy>>.
4. ODBOROVÝ SVAZ ECHO, *Přehled možností pro kolektivní vyjednávání podle jednotlivých ustanovení nového zákoníku práce* [online]. 2012 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z <http://www.os-echo.cz/clanky/prehled-moznosti-pro-kolektivni-vyjednavani>
5. *Právní poradna - výkladový slovník zákoníku práce* [online]. 2012 [cit 2012-15-10] Dostupné z www: <<http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/zakonik-prace-slovník/kolektivni-smlouva.php>>.
6. ŠTURMOVÁ, P., *Hromadné propouštění zaměstnanců – 2012* [online] . Praha : EPRAVO.CZ, 2012 [cit 2012-10-30]. Dostupné z www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hromadne-propousteni-zamestnancu-51213.html>
7. VOZÁBOVÁ, E., *Uzavírání a závaznost kolektivních smluv z hlediska zaměstnavatele* [online]. 2009 [cit. 2012-12-26]. Dostupné z www: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4509v6483-uzavirani-a-zavaznost-kolektivnich-smluv-z-hlediska-zamestnav/?search_query=%24index%3D274>.

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. Zákon č. 451/1991 Sb. kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1991, částka 86.
2. ČESKO. Zákon č. 148/1998 Sb. o ochraně utajovaných skutečností a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1998, částka 52.
3. ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2012, částka 866.