

XIV.8.1 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace. Jiní zástupci zaměstnanců kolektivní smlouvu uzavřít nesmějí. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží.

V ustanoveních obsahujících závazky, ze kterých v souladu s právními předpisy vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo z nichž vyplývají pro zaměstnance určitá práva a povinnosti, je kolektivní smlouva normativní povahy (pramenem práva). Ostatní závazky, zpravidla upravující kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, z nichž nevznikají zaměstnancům nároky, práva nebo povinnosti jsou závazky smluvní povahy.

Předmět úpravy v kolektivních smlouvách je především věcí smluvního ujednání stran kolektivní smlouvy podle zásady, že co není zákonem zakázáno, je dovoleno. Zákoník práce výslovně předpokládá, že v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. V kolektivní smlouvě však nelze upravit následující:

- ujednání, která zaměstnancům ukládají nové povinnosti;
- ujednání, která zkracují práva zaměstnanců stanovená zákoníkem práce.

K takovým ujednáním v kolektivní smlouvě se nepřihlíží (§ 23 odst. 1). Možný obsah kolektivní smlouvy je vždy omezen podmínkou, že úprava není v rozporu s právním předpisem.

Zákoník práce rozlišuje dva druhy kolektivních smluv, a to podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně (§ 23 odst. 3):

- podniková kolektivní smlouva je uzavřena mezi zaměstnavatelem (nebo více zaměstnavateli) a odborovou organizací (nebo více odborovými organizacemi) působící u tohoto zaměstnavatele (těchto zaměstnavatelů);
- kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavřena mezi organizací zaměstnavatelů (nebo organizacemi zaměstnavatelů) a odborovou organizací (nebo více odborovými organizacemi).

Vzájemný vztah podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně řeší zákoník práce tak, že k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží (§ 27 odst. 1).

Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží (§ 27 odst. 2). Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany, a dále pro:

- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili;
- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu nejen za své členy, ale i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni;
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi z nich. Odborové organizace vystupují a jednají s důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě (tedy podle principu „jeden za všechny, všichni za jednoho“), pokud se se zaměstnavatelem a mezi sebou nedohodnou na jiném postupu. Počet zaměstnanců, které jednotlivé odborové organizace zastupují, není rozhodný.

Ustanovení § 8 zákona o kolektivním vyjednávání stanoví tento postup při uzavírání kolektivních smluv:

- kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran (např. zaměstnavatel, více zaměstnavatelů, jedna nebo více organizací zaměstnavatelů) druhé smluvní straně (např. jedna nebo více odborových organizací);
- smluvní strana, která návrh obdržela, je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala (tedy uvést důvody jejich odmítnutí);
- smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy;
- 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;
- smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah. Při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

V praxi zpravidla průběh kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě probíhá tak, že po předložení prvního písemného návrhu a odpovědi na něj se konají osobní schůzky zástupců stran. Pokud jde o obsah těchto schůzek, jejich počet, čas konání apod., zde záleží vždy na vůli stran a rovněž na zvyklostech u konkrétního zaměstnavatele nebo v konkrétním odvětví.

Z jednotlivých schůzek lze pořizovat zápisy, kde lze zejména uvést, na jakých bodech se strany již shodly a kde naopak zůstává diskuse dosud otevřená. Tím dochází k postupnému odbourávání sporných bodů a ke sblížení stanovisek stran, případně k potvrzení, že mezi stranami existuje kolektivní spor (viz dále).

Výsledkem úspěšného kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě je návrh kolektivní smlouvy připravený a vzájemně odsouhlasený oběma stranami, který je následně na stejné listině podepsán a tím je kolektivní smlouva uzavřena.

Kolektivní smlouva může být uzavřena jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou (§ 26 odst. 1). Zvláštností kolektivní smlouvy je, že její účinnost začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena (§ 26 odst. 2), což může být i zpětně. Například je možné, aby smluvní strany v únoru příslušného kalendářního roku uzavřely kolektivní smlouvu s účinností od 1. 1. daného kalendářního roku.

Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou i neurčitou lze vypovědět. Výpověď musí být písemná a nemůže být dána dříve než po uplynutí 6 měsíců od data účinnosti kolektivní smlouvy. Zákoník práce dále stanoví, že výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců (tato doba může tedy být kolektivní smlouvou jediné prodloužena) a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně (§ 26 odst. 1).

Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou (například nepojmenovanou smlouvou podle občanského zákoníku) a není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran. Sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu (§ 28).

Při zániku odborové organizace skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku (§ 26 odst. 3).

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům (§ 29).