22. 11. 2024

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Kolektivní vyjednávání ve světle transpoziční novely zákoníku práce

Jednou z hlavních agend a cílů odborových organizací působících u zaměstnavatele je uzavření kolektivní smlouvy, jež zakládá zaměstnancům výhodnější práva, a to mnohdy v podobě nejrůznějších benefitů, delší dovolené, lepších mzdových podmínek apod. Postup, který vede k uzavření kolektivní smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, resp. odborovými organizacemi, se nazývá kolektivní vyjednávání, v jehož rámci často panují neshody mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, kdy podoba kolektivní smlouvy bývá často výsledkem jistého kompromisu obou stran.

V některých případech se však ani na jednání se zaměstnavatelem o podobě kolektivní smlouvy nedostane, jelikož odborové organizace (pokud jich u zaměstnavatele působí více) nedosáhnou ani shody na její podobě mezi sebou navzájem.

Tento článek pojednává o tom, jakým způsobem tzv. transpoziční novela zákoníku práce změnila postup při kolektivním vyjednávání v případě neshody jednotlivých odborových organizací působících u zaměstnavatele.

Právní stav před účinností tzv. transpoziční novely zákoníku práce

Předně je třeba uvést, že pluralita odborových organizací, tedy stav, kdy u zaměstnavatele působí větší počet těchto zástupců zaměstnavatelů, je u větších zaměstnavatelů poměrně častá, což je zapříčiněno také „jednoduchým“ procesem založení odborové organizace a poměrně otevřenými podmínkami působení u zaměstnavatele, pro které postačuje oprávnění podle stanov a členství 3 zaměstnanců v pracovním poměru k danému zaměstnavateli[1].

Do nabytí účinnosti zákona č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jako „zákoník práce“), a některé další zákony (dále také jako „transpoziční novela“), tj. do 31.07.2024, reguloval zákoník práce řešení situace, kdy u zaměstnavatele působilo více odborových organizací a některá z nich měla zájem zahájit kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem, v ustanovení § 24 odst. 2, jehož znění bylo následovné: *„Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak“*.

Další postup odborových organizací a zaměstnavatele při vzájemné neshodě zákoník práce od 14.04.2008 do účinností transpoziční novely neobsahoval – před uvedeným datem ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce obsahovalo ještě navazující větu upravující oprávnění zaměstnavatele v případě vzájemné neshody odborových organizací uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, resp. odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele, ovšem tato část ustanovení byla zrušena Ústavním soudem[2].

Z ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce před účinností transpoziční novely byl dovozován závěr, že proto, aby bylo zahájeno kolektivní vyjednávání předložením návrhu kolektivní smlouvy zaměstnavateli, musí být odborové organizace ve shodě s obsahem návrhu kolektivní smlouvy,

případně se musí dohodnout se zaměstnavatelem na jiném společném postupu při kolektivním vyjednávání, např. na tom, že kolektivní smlouvu budou jménem všech zaměstnanců vyjednávat pouze zástupci některých odborových organizací[3]. Nedostatek shody na straně odborových organizací na podobě kolektivní smlouvy pak často vedl k tomu, že odborové organizace nebyly schopny předložit zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy a zahájit tím kolektivní vyjednávání[4]. I přes skutečnost, že se zaměstnavatel s odborovými organizacemi může dohodnout, že pro vzájemný rozpor odborových organizací na podobě jedné kolektivní smlouvy uzavře více kolektivních smluv, v praxi tato situace často nenastává, a to buď z důvodu na straně zaměstnavatele (který ne vždy má zájem na ujednání nových práv a benefitů pro zaměstnance, které pro zaměstnavatele mnohdy znamenají zvýšené náklady), nebo z důvodu právě na straně některé odborové organizace, která vznikla z vůle vlastní či z vůle zaměstnavatele za účelem „blokace“ zahájení kolektivního vyjednávání.

Právní stav po účinnosti tzv. transpoziční novely zákoníku práce

Také za účinnosti transpoziční novely, tj. od 01.08.2024, nadále platí citované znění ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnavatel stále primárně povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi u něj působícími, které mají vystupovat ve vzájemné shodě. Transpoziční novela však zavedla do odstavců 3 až 7 daného paragrafu úpravu nového (poměrně složitého) mechanismu řešícího neshody na straně odborů, který umožňuje zaměstnavateli za předepsaných podmínek uzavřít kolektivní smlouvu jen s některými odborovými organizacemi. Nová úprava má dle důvodové zprávy k transpoziční novele[5] vést k odstranění rizika zablokování kolektivního vyjednávání nereprezentativními odborovými organizacemi a přispět k naplnění cílů dle čl. 4 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, tedy k podpoře kolektivního vyjednávání o stanovování mezd.

Konkrétně má nový mechanismus spočívat v tom, že pokud nedojde mezi jednotlivými odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele k dohodě o společném postupu do 30 dnů od zahájení jednání mezi těmito organizacemi, jsou odborové organizace povinny zaměstnavatele o této skutečnosti informovat. Zaměstnavatel je pak oprávněn (nikoli povinen) uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele (popř. s odborovými organizacemi, které mají dohromady největší zastoupení u zaměstnavatele). K tomuto kroku je však zaměstnavatel oprávněn přistoupit pouze za kumulativního splnění následujících podmínek:

> a) zaměstnavatel po marném uplynutí uvedené 30denní lhůty k nalezení shody zveřejnil způsobem u zaměstnavatele obvyklým a dostupným všem zaměstnancům (např. intranet, nástěnka, webové stránky apod.), se kterou odborovou organizací či organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu (za splnění uvedeného požadavku reprezentativnosti)
>
> b) od zveřejnění oznámení dle písm. a) uplynulo 30 dnů; a
>
> c) většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru nedoručila své písemné nesouhlasné stanovisko s oznámeným postupem dle § 24 odst. 4 zákoníku práce[6].

Konkrétně podle uvedeného ustanovení může nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru zvrátit zaměstnavatelem zvolený postup tím, že do 30 dnů od oznámení zaměstnavatele dle výše uvedeného písm. a) v písemném prohlášení:

- buďto sdělí zaměstnavateli „jen to“, že nesouhlasí s oznámeným postupem – pak se proces dostává opět na začátek a zaměstnavatel je opět povinen jednat se všemi odborovými

organizacemi vystupujícími ve vzájemné shodě a případně zahájit celý mechanismus znovu, nebo
- sdělí svůj nesouhlas a zároveň určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, a to i pokud by daná organizace neměla největší počet členů[7].

Novelizované znění § 24 zákoníku práce dále zavedlo u ostatních odborových organizací, které nejsou přímo účastny kolektivního vyjednávání, právo na informaci o zahájení jednání dle výše uvedeného mechanismu a právo na projednání předloženého závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem[8] (s ohledem na povahu „projednání“ pak jakékoliv požadavky či připomínky nebudou dle autora tohoto článku pro zaměstnavatele závazné a mnohdy tak půjde spíše o formální splnění povinnosti ve vztahu k těmto odborovým organizacím).

Celý nově zavedený mechanismus dle § 24 zákoníku práce je pak časově ohraničen lhůtou 6 měsíců, která běží ode dne zveřejnění oznámení zaměstnancům dle výše uvedeného písm. a) nebo ode dne doručení prohlášení ze strany nadpoloviční většiny zaměstnanců s návrhem jiné odborové organizace (popř. jiných odborových organizací), se kterou má být kolektivní smlouva uzavřena. Pokud totiž nebude v této lhůtě uzavřena kolektivní smlouva, právo zaměstnavatele tuto uzavřít s vybranými organizacemi zaniká – zaměstnavatel musí opět jednat se všemi odborovými organizacemi ve smyslu ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce a případně znovu zahájit celý uvedený mechanismus[9].

Závěr

Nová právní úprava, byť s ušlechtilým cílem podpořit kolektivní vyjednávání v ČR, s sebou dle autora tohoto článku přináší celou řadu nevyjasněných otázek, na které nelze najít odpověď ani ve formulaci nových zákonných ustanovení, ani v důvodové zprávě – např. jakým způsobem bude zaměstnavatel s určitostí zjišťovat, zda odborová organizace splňuje podmínku požadovaného počtu členů? K jakému dni a jakým způsobem bude administrativně činěno prohlášení nadpoloviční většiny zaměstnanců dle písm. c) (zvlášť u větších zaměstnavatelů s tisíci zaměstnanci)? Který den se považuje za den zahájení jednání mezi odborovými organizacemi, od něhož běží 30 dnů pro oznámení neshody zaměstnavateli?

V neposlední řadě pak celý nový mechanismus spočívá na vůli a iniciativě zaměstnavatele vydat se proaktivně touto cestou s cílem podpořit prostředí pro účely uzavření kolektivní smlouvy, což je na mnohých pracovištích spíše nepravděpodobnou variantou. Je proto otázkou, zda a v jakém rozsahu nalezne nový mechanismus v praxi své využití. Jedno je jisté – nová právní úprava nikterak nevyřeší situace, kdy se zaměstnavatel k samotné možnosti uzavření kolektivní smlouvy staví negativně.

Mgr. Pavel Svoboda,
advokát

Doležal & Partners s.r.o., advokátní kancelář

Koliště 1912/13, 602 00 Brno
Růžová 1416/17, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 543 217 520
e-mail: office@dolezalpartners.com

---

[1]Viz § 286 odst. 3 zákoníku práce.

[2]Srov. nález Ústavního soudu ze dne 12.03.2008, sp. zn. PL ÚS 83/06, ve kterém Ústavní soud mj. poukázal na rozpor daného ustanovení s čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a konstatoval: „Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů“

[3] Srov. HEPPNEROVÁ, Denisa. Komentář k § 24 zákoníku práce. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav. a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: SONDY, s.r.o., 2021, s. 92-93.

[4] Srov. PICHRT, Jan. Komentář k § 24 zákoníku práce. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 169, marg. č. 4–5.

[5] Viz důvodová zpráva ze dne 20.3.2024 k zákonu č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a další související zákony

[6] Viz§ 24 odst. 3 zákoníku práce.

[7] Viz § 24 odst. 5 zákoníku práce.

[8] Viz § 24 odst. 6 zákoníku práce.

[9] Viz § 24 odst. 7 zákoníku práce.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?