

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

Novela zákona o kolektivním vyjednávání

Dne 16.2.2005 byl na 41. schůzi poslanecké sněmovny v třetím čtení schválen vládní návrh novely zákona o kolektivním vyjednávání, přičemž cílem tohoto schváleného návrhu zákona je rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele působící v daném odvětví (viz níže).

Jak je uváděno v důvodové zprávě k tomuto návrhu, má institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele sloužit zejména k tomu, aby bylo zabráněno neodůvodněné konkurenční výhodě takových zaměstnavatelů bránících se kolektivnímu vyjednávání nebo sice kolektivně vyjednávajících, avšak i přesto neposkytujících svým zaměstnancům výhody, které jsou z objektivního hlediska u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené.

Je nutné hned z úvodu podotknout, že právní úprava s obdobným účelem a cílem byla již dříve součástí zákona o kolektivním vyjednávání, přičemž byla obsažena v § 7 zákona o kolektivním vyjednávání. Předmětné ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání v odstavci prvním umožňovalo, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo právním předpisem (vyhláškou), že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela. Dle § 7 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání však takovýmto postupem bylo možno rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně jen na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami.

Ústavní soud svým nálezem vyhlášeným pod č. [199/2003](#) Sb. citované ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání dnem 31. března 2004 zrušil z důvodu jeho rozporu s čl. 11 i čl. 26 Listiny, ve spojení s čl. 4 odst. 4 Listiny. Učinil tak na základě návrhu skupiny 52 poslanců Občanské demokratické strany. Poslanci jako navrhovatel upozorňovali především na to, že dle jejich názoru měla být právní úprava v § 7 v rozporu s čl. 1 Ústavy České republiky, neboť byl způsobilá omezovat u kolektivních smluv jako smluv soukromoprávních svobodnou vůli jejich kontrahentů, a tak být v rozporu s tímto atributem právního státu. Dle právního názoru navrhovatele bylo předmětné ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání v rozporu dále i s čl. 2 odst. 4 Ústavy a s čl. 2 odst. 2 a 3 a čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod kladoucími ústavní hranice pro možnost zákonného omezení svobody, jakož i s čl. 11 odst. 1 a 4 Listiny v návaznosti na omezení vlastnického práva spjatého s rozšířením závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Jak je taktéž uvedeno v odůvodnění derogačního nálezu Ústavního soudu, za další nedostatek napadené zákonné úpravy považoval navrhovatel mimo jiné i skutečnost, že zaměstnavatel, na kterého se závaznost smlouvy rozšiřuje, nemá prakticky ani možnost se proti takovému postupu bránit. Tato skutečnost je dána samotnou povahou vyhlášky, když dle přesvědčení navrhovatele nelze vydání vyhlášky považovat za opatření ve smyslu zákona o Ústavním soudu a proces, který před vydáním vyhlášky o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně probíhá, je procesem legislativním a tedy z pozice adresátů jí založených povinností nepodléhá možnému právnímu přezkumu. Třebaže Ústavní soud České republiky rozhodl o zrušení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání v červnu roku 2003, odložil účinnost derogačního nálezu ke dni 31. března 2004, čímž měl být dán zákonodárci časový prostor pro ústavně souladnou implementaci zákona o kolektivním vyjednávání. Touto „ústavně souladnou implementaci zákona o kolektivním vyjednávání“ se má stát právě komentovaný návrh novely zákona o kolektivním vyjednávání. Zda-li tomu tak skutečně je však i tentokrát panují dvojaké názory dávající tušit tomu, že i v tomto případě bude rozhodovat o souladu přijaté novely zákona o kolektivním vyjednávání s ústavním pořádkem naší země ústavní soud.

Nyní již konečně k tomu, s čím poslaneckou sněmovnou schválená novela zákona o kolektivním vyjednávání přichází. Dle schváleného znění § 7 zákona o kolektivním vyjednávání smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností. Odvětví je definováno prostřednictvím Odvětvové klasifikace ekonomických činností dle zákona č. [89/1995](#) Sb., o státní statistické službě. Jak k tomuto uvádí důvodová zpráva schváleného návrhu zákona, jsou to v první řadě sami zaměstnavatelé, kteří v příslušných formulářích vyplňovaných podle Programu statistických zjišťování vyhlášených každoročně podle zákona č. [89/1995](#) Sb., o státní statistické

službě označují svou hlavní činnost a číslo Odvětvové klasifikace ekonomických činností. Teprve takové ekonomické subjekty, které zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců, formulář nevyplňují a pokud mají více činností, určí Český statistický úřad dle údajů ze živnostenského a obchodního rejstříku jednu za hlavní. S ohledem na okolnost, že kolektivní smlouva vyššího stupně je výsledkem kolektivního vyjednávání smluvních stran, je požadováno, aby byl odpovídající návrh podán společně všemi smluvními stranami kolektivní smlouvy. Bez tohoto obligatorního návrhu již napříště není ministerstvo oprávněno o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně samo rozhodnout. S ohledem na ústavním soudem zdůrazněnou podmínku reprezentativnosti smluvních stran podávajících takovýto návrh schválené znění novely zákona o kolektivním vyjednávání stanovuje, že se sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlásí ve Sbírce zákonů jen za podmínky, že návrh vyhovuje zákonným požadavkům a kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavřena buďto organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že počet zaměstnanců i členů organizací zaměstnavatelů se v průběhu roku mění, je ve schváleném návrhu zákona obsaženo, že se splnění podmínky reprezentativnosti posuzuje k poslednímu dni čtvrtletí, za které jsou statistické údaje k dispozici.

Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Údaje v návrhu obsažené budou prokazovány statistickými informacemi Českého statistického úřadu a písemným sdělením dalších organizací zaměstnavatelů a odborových orgánů. Smluvní strany připojí k návrhu znění kolektivní smlouvy vyššího stupně v písemné a elektronické podobě. Pokud návrh nebude splňovat zákonné náležitosti, vyzve Ministerstvo práce a sociálních věcí smluvní strany k odstranění nedostatků, popřípadě k doplnění návrhu a stanoví jim k tomu přiměřenou lhůtu. Zároveň je poučí, že pokud nedostatky neodstraní, popřípadě návrh nedoplní, nebude možné navrhované sdělení vyhlásit a návrhu se nevyhoví. Posuzování splnění zákonných podmínek a náležitostí návrhu není správním řízením. Smluvním stranám kolektivní smlouvy vyššího stupně je umožněno vzít svůj návrh zpět do 15 dnů od jeho doručení.

Budou-li splněny všechny výše uvedené zákonné podmínky, Ministerstvo práce a sociálních věcí zašle příslušné sdělení k vyhlášení do Sbírky zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Kolektivní smlouvu vyššího stupně zároveň Ministerstvo práce a sociálních věcí zašle v elektronické podobě úřadům práce a oznámí, že je možné se s jejím obsahem seznámit na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a na úřadech práce. Úřad práce umožní každému, kdo o to požádá, do takovéto kolektivní smlouvy vyššího stupně nahlédnout.

Od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení o závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně je tato smlouva závazná pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví bez ohledu na to, zda-li u nich vůbec odborová organizace působí, ovšem s následujícími výjimkami. Kolektivní smlouva není, i přes vyhlášení sdělení o její závaznosti, účinná vůči těm zaměstnavatelským subjektům, na které byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs, které k tomuto dni zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, které k tomuto dni zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců jakož i vůči těm zaměstnavatelům, kteří byli postiženi mimořádnou událostí (např. živelní událostí či havárií) dle zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, jejíž následky trvají ke stanovenému dni. Ze schválené znění tohoto zákona se však dle mého názoru nikterak nepodává, zda jsou tyto subjekty kolektivní smlouvou vázány potom, co zákonem předvídaná překážka odpadne.

Schválený návrh zákona musí ještě projednat Senát a podepsat prezident Václav Klaus, ovšem opoziční ODS jej už nyní ostře kritizuje a nikterak se netají s myšlenkou, že i tentokrát jej hodlá napadnout u Ústavního soudu. Stejně jako tedy i nyní je poslancům ODS trnem v oku zejména ta skutečnost, že rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně nebude prováděno právním předpisem, nýbrž pouze jejich oznámením ve Sbírce zákonů. To má být, jak k tomu opakovaně uvádí stínová ministryně práce ODS Alena Páralová, v rozporu s Ústavou České republiky i Listinou základních práv a svobod. Dalším z problémů, které jsou ze strany ODS schválenému návrhu vyčítány je pak to, že Ministerstvo práce a sociálních věcí bude po splnění zákonných podmínek povinno rozšířit závaznost příslušné kolektivní smlouvy vyššího stupně i tehdy, bude-li její obsah v rozporu s právním řádem České republiky. Bude proto jistě zajímavé sledovat, jaký osud bude tento návrh zákona ještě čekat a zda-li překoná stín svého neúspěšného předchůdce.

Další články:

- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)