17. 1. 2019

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

Otázka určení převažující činnosti zaměstnavatele

NSS 1 Ads 72/2018 a NSS Ads 64/2018

Nejvyšší správní soud ve dvou téměř totožných rozhodnutích **NSS 1 Ads 72/2018 a NSS Ads 64/2018** zamítl kasační stížnosti ohledně zrušení dvou sdělení MPSV, a to sdělení č. 186/2015 Sb., ze dne 3. 7. 2015 a sdělení č. 240/2017 Sb., ze dne 21. 7. 2017, kterými byla rozšířena závaznost kolektivních smluv vyššího stupně (na rok 2015 a na rok 2017) uzavřených mezi vyšším odborovým orgánem – Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravským odborovým sdružením a organizací zaměstnavatelů – Asociací Českého papírenského průmyslu i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE s číselným označením 17.11 a 17.12.

Nejvyšší správní soud se zabýval tvrzeními stěžovatelky, která sdělení označila za nezákonná, nepřezkoumatelná a vydaná v rozporu s postupem stanoveným pro vydání opatření obecné povahy.

Hlavním důvodem sporu však byla nemožnost změny zařazení pod jiný kód CZ-NACE, kdy stěžovatelka vytýkala údajný rozpor sdělení s ústavním pořádkem. Stěžovatelka namítala, že v procesu vydávání sdělení chybí možnost soudního přezkumu subsumpčních podmínek u určitého konkrétního subjektu.

Nejvyšší správní soud se tedy mimo jiné zabýval otázkou dosahu závaznosti kolektivní smlouvy na subjekt, který tvrdí, že jeho převažující činnost nespadá do kategorie, pro kterou byla rozšířena kolektivní smlouva. K tomuto shledal, že právní úprava obsažená v § 7 zákona o kolektivním vyjednávání vyhovuje nálezu Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp.zn. Pl. ÚS 40/02. Ústavní soud v daném rozhodnutí proces rozšiřování kolektivních smluv nevyloučil, extenze obstála v testu proporcionality vhodnosti i potřebnosti, deficit však spatřoval v nedostatečně vymezených podmínkách, za kterých lze závaznost kolektivních smluv rozšiřovat.

Ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání před zásahem Ústavního soudu upravovalo možnost rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy právním předpisem na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými podmínkami, tyto podmínky však dále neupravovalo. Rozšíření probíhalo vydáním vyhlášky MPSV, ve které byli jednotlivě vyjmenováni zaměstnavatelé, na které se extenze kolektivní smlouvy vztahovala.

Ústavní soud shledal, že individuální regulaci obsaženou v právním předpise, která zbavuje adresáty možnosti soudního přezkumu naplnění obecných podmínek normativní úpravy u konkrétního subjektu a které schází transparentní a akceptovatelné odůvodnění ve vztahu k možnosti regulace obecné, je nutno považovat za rozpornou s principem právního státu.

Nejvyšší správní soud posoudil stávající úpravu obsaženou v § 7 a neshledal, že by deficity, které Ústavní soud vytknul předchozí úpravě rozšiřování KS, přetrvávaly. V rámci nové úpravy nejsou posuzovány individuální námitky ve vztahu k závaznosti kolektivní smlouvy na další subjekty, ale je ověřováno splnění podmínek stanovených v § 7. Následný přezkum vydaného opatření obecné povahy pak probíhá také pouze v těchto intencích.

Proces rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně může být účinný pouze v případě, že další osoby naopak zapojeny nejsou. V případě zapojení dalších osob by mohlo dojít k popření samotných závěrů uzavřené kolektivní smlouvy. V případě rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně dochází k tomu, že smlouva dopadá též na subjekty, které se procesu jejího uzavírání nijak neúčastnily, avšak toto rozšíření vyplývá přímo ze zákona a je nutné jej takto akceptovat. V procesu rozšiřování kolektivní smlouvy není posuzováno, zda se kolektivní smlouva vyššího stupně vztahuje na konkrétního zaměstnavatele či nikoliv, v rámci ověřování podmínek se dopad kolektivní smlouvy na jednotlivé zaměstnavatele neposuzuje a individuální podmínky jednotlivých zaměstnavatelů v rámci daného odvětví nehodnotí a ani hodnotit nemohou. Z tohoto důvodu probíhá následný přezkum pouze v rozsahu podmínek stanovených v § 7.

Otázka správnosti uvedené převažující činnosti v odvětví označeném daným kódem CZ NACE, tedy splnění materiální podmínky závaznosti rozšíření kolektivní smlouvy, je otázkou, která má být dle Nejvyššího správního soudu posouzena v případném individuálním sporu týkajícím se práv a povinností vyplývajících z této kolektivní smlouvy.

V takovém řízení lze předběžnou otázku zkoumat materiální naplnění podmínek převažující činnosti zaměstnavatele, nikoliv pouze formálně posoudit, že zaměstnavatel je v této kategorii evidován, a to zejména, činí-li splnění podmínek zaměstnavatel nebo zaměstnanec sporným. Jelikož je možné, že zaměstnavatel je do dané kategorie zařazen nesprávně, nemůže dojít k odepření spravedlnosti a soudního přezkumu jeho zařazení, jakožto konkrétního subjektu, do skupiny zaměstnavatelů, na něž se vztahuje určitá regulace. Námitky ohledně této skutečnosti však musí být vznášeny až v rámci takového řízení, nikoliv v řízení o přezkumu sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy.

JUDr. Petra Hušková,
oddělení kolektivního vyjednávání

e-mail: petra.huskova@post.cz

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe