

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

Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

§ 7 zák. č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále jen „ZKV“), říká, že, „ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela.“

§ 7 zák. č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění (dále jen „ZKV“), říká, že, „ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela.“ Již na první pohled je zřejmé, že zde dochází k prolomení důležité zásady soukromého práva „pacta dant leges contrahentibus“ (volně přeloženo: smlouva může upravovat vzájemné strany pouze mezi zúčastněnými stranami). Celá věc však má daleko širší dosah a souvislosti, které tkví v sociální a politické citlivosti kolektivních pracovních vztahů jako takových. Nejprve si ovšem stručně připomeňme, co vlastně pojem „kolektivní smlouva vyššího stupně“ vlastně znamená.

Kolektivní smlouva je svým právním charakterem dvoustranným právním úkonem uzavřeným smluvními stranami, přičemž současně mívá povahu normativního aktu, jenž se řadí mezi prameny práva (tzv. normativní smlouvy). Nutno ovšem vědět, že z obsahového hlediska mají kolektivní smlouvy část normativní (jde o pramen práva, neboť příslušná ustanovení zakládají nároky jednotlivých, individuálně neurčených zaměstnanců – omezení jejich počtu je dáno pouze velikostí organizace, v níž je kolektivní smlouva uzavírána, popř. u kolektivních smluv vyššího stupně okruhem zaměstnavatelských subjektů, který daná smlouva zavazuje) a část obligační (zde se zakládají závazky pouze smluvních stran, o pramen práva se tedy nejedná). U obligačního obsahu kolektivních smluv se výše zmíněná zásada soukromého práva uplatňuje vždy a za všech okolností, avšak k jejímu narušení dochází právě u obsahových součástí normativní povahy (viz dále). Kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá pro větší počet zaměstnavatelů (na rozdíl od podnikové kol. smlouvy), v praxi zejména pro jednotlivá hospodářská odvětví či obory. Uzavírají je organizace (svazy) zaměstnavatelů s příslušnými vyššími orgány odborových organizací (odborových svazů). Za normálních okolností se tyto smlouvy vztahují toliko na zaměstnavatele, kteří jsou členy příslušné organizace (svazu) zaměstnavatelů a byla pro ně tato smlouva uzavřena.

Mezi nejdůležitější obsahové části kolektivních smluv (nyní se budeme věnovat kolektivním smlouvám jako prameni práva, tedy jejich normativním ustanovením) patří jednak pracovněprávní nároky a pracovní podmínky zaměstnanců, a jednak mzdové (platové) podmínky. Na počátku všech snah o „liberalizaci“ pracovního práva, které probíhaly po celá 90. léta a se střídavými úspěchy probíhají dosud, byla myšlenka, že pracovněprávní předpisy by neměly být kasuistické a měly by stanovovat pouze základní rámec úpravy příslušných institutů. Ve zbytku by měla být ponechána rozsáhlá autonomie vůli sociálních partnerů (úžeji: stran kolektivních smluv). Zjednodušeně řečeno měl být zákoník práce a předpisy související deregulován a velmi podstatná část pracovních, mzdových aj. podmínek a nároků zaměstnanců se měla dočkat svého konkrétního obsahového naplnění prostřednictvím svobodně uzavíraných kolektivních smluv podnikových, popř. vyššího stupně (ZKV a předpisy související přesně určují postup při konkurenci či kolizi obou druhů

kolektivních smluv). Vzhledem k úloze, kterou by kolektivní smlouvy vyššího stupně měly plnit zejména jako prameny práva při stanovení jednotných standardů pracovních a mzdových podmínek pro příbuzné podniky, umožňuje ZKV rozšířit závaznost takové kolektivní smlouvy. Ust. § 7 odst. 2 ZKV však přesně vymezuje podmínky, za kterých je rozšíření závaznosti přípustné: musí se jednat o zaměstnavatele s (1.) obdobnou činností, (2.) s obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, (3.) kteří mají sídlo na území ČR, a zároveň (4.) pro které již není závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Jak již bylo naznačeno, skutečnost je v oblasti legislativy, ale i v praxi uzavírání kolektivních smluv poněkud jiná. Předně: zákonodárce postupně zvyšuje (resp. znovuzavádí) přílišný státní dirigismus v oblasti pracovněprávních vztahů – dokladem toho budiž novely zákoníku práce na konci 90. let, a především novely účinné k počátku roku 2001, takže „prázdného prostoru“, který by sociální partneři měli na základě smluvní svobody zaplnit zejména prostřednictvím kolektivních smluv, ubývá, respektive nepřibývá. A dále: v praxi kolektivního vyjednávání, především při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, existuje zásadní komplikace v podobě absence kompetentních subjektů či nejasné kompetence k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně na straně zaměstnavatelských svazů. Mnozí zaměstnavatelé odmítají kolektivně vyjednávat vůbec, a proto do žádných nadpodnikových zaměstnavatelských svazů raději nevstupují, anebo z nich vystoupí, aby se vyhnuli plnění závazků z přijatých kolektivních smluv vyššího stupně.

Jako pojistka pro případ, že by zaměstnavatelé dosažené výsledky kolektivního vyjednávání (tj. konkrétní obsah kolektivní smlouvy vyššího stupně) masově ignorovali, přichází na řadu právě institut rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Nejedná se ovšem o řešení šťastné a ústavněprávně bezproblémové (především proto, že práva a povinnosti určené konsensem dvou stran jsou vnucována subjektům od smluvních stran odlišným, a to samozřejmě proti jejich vůli), nýbrž podle mého názoru krajní a nouzové. ZKV by proto měl pro jeho použití stanovit přísnější podmínky. Za prvé: zákonodárce by měl výslovně vázat vydání příslušné vyhlášky ministerstva např. na situaci, kdy je v daném hospodářském odvětví či oboru objektivně a ve větším rozsahu znemožněno kolektivní vyjednávání a sjednávání kolektivních smluv, a je ve veřejném zájmu, aby v tomto odvětví či oboru platily pro pracovníky v zásadě shodné standardy pracovních a mzdových podmínek. Za druhé: zmíněná objektivně daná kvalifikovaná situace by měla být autoritativně konstatována – v úvahu by přicházel konsensus sociálních partnerů a zástupců vlády na úrovni tripartity. Za třetí: u kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost má být rozšířena, by měl být pečlivě posouzen její soulad s platnými pracovněprávními předpisy, přičemž ZKV by stanovil závazný postup při odstranění nedostatků, a to opět za součinnosti sociálních partnerů. A konečně za čtvrté: musí být předem jasný a nepochybný okruh organizací, na něž se bude rozšíření vztahovat a návrh na rozšíření závaznosti musí být s tou kterou organizací předem projednán.

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)

- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)