

## § 8

## Postup při uzavírání kolektivních smluv

(1) Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.

(2) Smluvní strana 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. (*Průvodní dopis k návrhu KS a reakce druhé smluvní strany, viz přílohu č. 7, s. 135*).

(3) Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

(4) 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.

(5) Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

**Komentář**

Určení dne zahájení kolektivního vyjednávání je velmi důležité a prolíná se celým vyjednávacím procesem, zahrnujícím období až do uzavření smlouvy, resp. má svůj význam i pro lhůty, kdy je předkládána žádost o určení zprostředkovatele. Dnem zahájení kolektivního vyjednávání je tedy den, kdy jedna smluvní strana předloží písemný návrh kolektivní smlouvy straně druhé. Je nutné doporučit předkládajícím, aby předložení bylo kdykoli prokazatelné. Jde o doručení poštou (s dodejkou), osobní předání s písemným potvrzením odpovědného pracovníka (majitel firmy, jednatel, personální ředitel, ale třeba i příslušná asistentka. Je třeba dbát kromě podpisu i na uvedení data, neboť druhá strana je povinna do 7 pracovních dnů písemně zareagovat, tj. potvrdit převzetí a sdělit stanovisko k předloženému návrhu. Protože (zvláště u velkých firem lze předpokládat kolektivní smlouvu obsáhlejší) lhůta na reakci v délce

7 dnů je poměrně krátká, lze požádat o její úměrné prodloužení. Úměrným prodloužením se předpokládá doba v řádu dnů. Nesouhlasí-li druhá strana, nemá žádost odkladný účinek. Je-li předkladatelem (a to ve většině případů) odborová organizace, pak zaměstnavatel často používá výmluvu na nepřítomnost kompetentního zástupce zaměstnavatele s poukazem na služební zahraniční cestu, dovolenou, nemoc apod., to vše s cílem kolektivní vyjednávání oddálit, znepříjemnit apod. Povinností je připravenost příslušného zástupce, ať jde o náměstka či v opačném případě např. místopředsedu odborové organizace. Přestože dle odstavce 3 jsou smluvní strany povinny spolu jednat a poskytovat si maximální součinnost, bohužel se tak velmi často neděje, a to především na straně zaměstnavatelů. Nezbyvá než doporučit smluvním stranám maximální prokazatelnost při výměně či doručování různých podkladů a dokladů, na škodu není ani písemný zápis z jakéhokoli jednání, které bude podepsáno příslušnými zástupci smluvních stran. To vše má význam především při rozdílných stanoviscích, případně neochotě kolektivní smlouvu vůbec uzavřít. Pokud je vše doložitelné, pak 61. den po předložení návrhu lze již požádat v intencích ustanovení § 11 odst. 2 požádat MPSV o zprostředkovatele (viz dále). Z tohoto a také z ustanovení odst. 3 lze jasně dovodit, že vyjednávací proces by měl trvat maximálně 60 dnů. Proto je-li zájem smluvní strany na uzavření nové kolektivní smlouvy od 1. ledna, měla by nejpozději 1. listopadu předchozího roku předložit návrh nové kolektivní smlouvy. Stejná pravidla (lhůty, formální náležitosti apod.) platí i pro jednotlivé dodatky na její změnu apod. Pochopitelně, že dobu projednávání lze zkrátit na minimum, je-li oboustranný zájem kolektivní smlouvu uzavřít. Bohužel statistika skýtá spíše opak a leckdy ani 60 dní nestačí. Lze proto doporučit uzavírat kolektivní smlouvy na delší než roční období s tím, že je dobré mít pootevřená vrátka v podobě ustanovení, že: „tuto kolektivní smlouvu lze upravovat následnými dodatky“.

## § 9

### Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

(1) Kolektivní smlouvu vyššího stupně a rozhodnutí rozhodce (§ 13), která se jí týká, je povinna smluvní strana na straně zaměstnavatelů odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“).

(2) Uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně se oznamuje ve Sbírce zákonů. O oznámení o uložení požádá ministerstvo. Ministerstvo tyto smlouvy bez odkladu po oznámení uložení ve Sbírce zákonů zpřístupní na svých internetových stránkách.

(3) Ministerstvo je povinno na žádost a za stanovený poplatek poskytnout žadateli stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně.

(4) Smluvní strany jsou povinny uschovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodců, která se jich týkají, po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti.

#### Komentář

Ustanovení tohoto paragrafu mají převážně procesní charakter. Dle odst. 1 je zaměstnavatelská strana povinna na Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, PSČ 128 01 Praha 2 odeslat text uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně (a to do 14 dnů od jejího uzavření) k uložení, stejně jako rozhodnutí rozhodce, který řešil spor, viz ustanovení § 13 (**Žádost o uložení KSVS, viz přílohu č. 8, s. 136**).

Ministerstvo práce a sociálních věcí v intencích vyhlášky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně příslušnou smlouvu či rozhodnutí rozhodce uloží a následně vypracuje text sdělení do Sbírky listin, který neprodleně do ní zašle. Jakmile je sdělení uveřejněno ve Sbírce listin (**vzor sdělení o uložení KSVS, viz přílohu č. 9, s. 137**), zajistí Ministerstvo práce a sociálních věcí uveřejnění textu na svých webových stránkách. V kontextu výše uvedeného se pak ustanovení odst. 3 jeví jako nadbytečné. Další procesní záležitostí je povinnost smluvních stran uchovávat kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodce po dobu alespoň pěti let.

## § 10 Kolektivní spory

**Kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.**

### **Komentář**

Spor o uzavření kolektivní smlouvy je velmi frekventovaný. Odborová organizace, jako zástupce zpravidla všech zaměstnanců, hájí jejich zájmy, v naprosté většině případů předkládá návrh kolektivní smlouvy a zkouší „co zaměstnavatel vydrží“. Zaměstnavatel si svých zaměstnanců a výsledku jejich práce váží více nebo méně. Podle toho, pochopitelně s přihlédnutím ke své ekonomické situaci, má snahu poskytnout ze svého zisku minimum benefitů. Různost názorů je především v oblasti mezd a platů, resp. v odlišném názoru o kolik procent by se měla odměna za práci zvýšit. A tak se často opakuje tradiční roční licitace, která bohužel v mnoha případech vyústí ve spor o uzavření kolektivní smlouvy.

Nesrovnatelně menší frekvenci vykazují spory o plnění resp. neplnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. V naprosté většině případů pokud zaměstnavatel kolektivní smlouvu uzavře, pak závazky z ní vyplývající plní. V intencích poslední části tohoto ustanovení je třeba rozlišovat závazky na ty, ze kterých vznikají práva jednotlivým zaměstnancům, a na ty ze kterých tyto závazky nevznikají. Nároky, které vznikají jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují jako ostatní práva z pracovněprávních vztahů, tzn. prostřednictvím soudů. Ostatní závazky se řeší pomocí institutu zprostředkovatele a rozhodce.