

HLAVA V

NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ

§ 18

[Neplatnost právních jednání]

Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

Obecně k hlavě páté

Vlivem principu subsidiarity se na právní jednání v pracovním právu použijí ustanovení občanského zákoníku. Zákoník práce již stanoví toliko odchylné postupy, a to v ustanovení § 18 až 20. Občanský zákoník tak upravuje uzavírání smluv v pracovním právu, vady právního jednání, stejně jako jeho důsledky.

K § 18

Ustanovení v zájmu zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, respektujíc podřízené postavení zaměstnance, který bývá v pracovněprávním vztahu většinou slabší stranou, ukládá zvláštní interpretační pravidlo, které preferuje u výkladu právního jednání stran zájem zaměstnance.

Právní jednání se obecně vykládá podle svého obsahu, nikoliv dle jeho označení stranami. Přednost má přitom platnost právního jednání před neplatností, to znamená, že neplatnost jednání je třeba prokázat. Toto specifické ustanovení zákoníku práce však stanoví, že pokud lze právní jednání vyložit různě, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Obecně tedy můžeme říci, že soud bude primárně i nadále interpretovat právní jednání takovým způsobem, aby vystihl vůli toho, kdo jej činí. Dospěje-li při posuzování právního jednání v pracovním právu k různým možnostem výkladu, ukládá kogentní ustanovení zákoníku práce použít výklad pro zaměstnance nejpříznivější. Jedná se o přitom o velmi silný projev zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, které může mnohdy vést k rozhodnutí pro zaměstnavatele ve sporu nepříznivé. V úvahu přichází znění pracovní smlouvy, dohod, kolektivní smlouvy, dohody o odpovědnosti, dohody o zvyšování kvalifikace atd.

Důležité je přitom primárně rozlišit, co se považuje za právní jednání a co nikoliv. Podle právní teorie je právním jednáním, právní skutečnost závislá na vůli subjektu (chování), s níž právní předpisy spojují vznik, změnu nebo zánik právních vztahů případně práv a povinností v nich. Jednostranným právním jednáním v pracovním právu tak bude například výpověď z pracovního poměru nebo z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, odstoupení od smlouvy atd. Dvoustranným právním jednáním bude pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohody o odpovědnosti, dohoda o zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, dohoda o rozvázání pracovního poměru dohoda o srážkách ze mzdy atd. Právním jednáním naopak není písemnost, kterou se již existující právo nebo povinnost aplikuje, nebo písemnost, kterým se zaměstnanec na něco upozorňuje nebo je o ničem informován. Právním jednáním tak není například pracovní náplň, pracovní pokyn, mzdový výměr, informování o pracovních podmínkách nebo upozornění na porušení povinnosti.

Z judikatury:

- Základním hlediskem pro výklad právního jednání je podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 úmysl jednajícího (popřípadě – u vícestranných právních jednání – společný úmysl jednajících stran), byl-li takový úmysl druhé straně (adresátovi projevu vůle) znám, anebo musela-li (musel-li) o něm vědět. Při zjišťování tohoto úmyslu je třeba vycházet z hledisek uvedených v ustanovení § 556 odst. 2 obč. zák. a přihlídnout též k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají. Teprve v případě, že ani za použití uvedených výkladových pravidel nelze zjistit úmysl jednajícího, se uplatní objektivní metoda interpretace a projevu vůle se přisuzuje význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen.
- Ustanovení § 557 obč. zák. se v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpříznivější pro zaměstnance. (NS 21 Cdo 5281/2016)

Související ustanovení:

§ 19 – absolutní neplatnost právních jednání, § 20 – forma právních jednání

Související předpisy:

obč. zák., – nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 (č. 116/2008 Sb.)

nadpis vypuštěn**§ 19****[Absolutní neplatnost právních úkonů]**

(1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

(2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

(3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

K § 19

Ustanovení stanoví odchylky pro neplatnost právního jednání od občanského zákoníku. V odstavci 1 se jedná zejména o spolurozhodování odborové organizace, v případech, kdy zákon stanoví udělení souhlasu jako nezbytný požadavek pro platnost právního jednání (výpověď, okamžité zrušení odborového funkcionáře). Neudělení souhlasu je sankcionováno absolutní neplatností takového právního jednání.

Odstavec druhý naopak upravuje případy, kdy zákon vyžaduje pouze projednání s odborovou organizací, jakožto nižší míru součinnosti. Nedostatek takového projednání dle tohoto ustanovení nezpůsobuje neplatnost právního jednání (např. výpověď nebo okamžité zrušení dané zaměstnancům, kteří nejsou funkcionáři odborové organizace).

Odstavec třetí opět poskytuje ochranu právního jednání, které činí zaměstnanec nebo má dopady vůči němu, před jeho neplatností. Zdůvodnit tuto úpravu je možné ochrannou funkcí pracovního práva vyplývající z podřízenosti zaměstnance, resp. většinově z jeho postavení jako slabší strany při výkonu práce.

Za neplatné může být považováno také jednání pouze v případě, kdy tuto neplatnost zaměstnanec způsobil výlučně sám (např. uvedením zaměstnavatele v omyl).

Z judikatury:

- Přijal-li zaměstnanec od zaměstnavatele plnění na základě neplatného pracovněprávního úkonu¹¹¹¹, jde o bezdůvodné obohacení, které je povinen zaměstnavateli vydat, jen jestliže zaměstnanec způsobil neplatnost pracovněprávního úkonu¹¹¹² výlučně sám. (NS 21 Cdo 891/2010)
- Platnost právních úkonů¹¹¹³ (včetně právních úkonů¹¹¹⁴ učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon¹¹¹⁵ učiněn. (NS 21 Cdo 4322/2010)
- Neplatnost pracovněprávního úkonu¹¹¹⁶ může být zaměstnanci na újmu jen tehdy, způsobil-li ji výlučně sám; v případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel, nebo že byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu případně následkem neplatného pracovněprávního úkonu¹¹¹⁷ vznikla, a nejde u něj ani o bezdůvodné obohacení. (NS 21 Cdo 3249/2010)

Související ustanovení:

§ 18 – neplatnost právních jednání, § 61 – součinnost odborové organizace

Související předpisy:

obč. zák.

§ 20**[Forma právních úkonů]**

Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

K § 20

Ustanovení chrání proti neplatnosti pro nedostatek formy právního jednání, jímž se zakládá základní pracovněprávní vztah, resp. vztah, v němž se koná závislá práce (pracovní poměr, právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), pokud už bylo v daném vztahu započato s plněním. Pracovní smlouva, resp. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, v níž už bylo započato s plněním, bude platná, i když byla sjednána ústně. Nedostatek formy lze postihnout pouze ve veřejnoprávní rovině sankcí ze strany inspektorátu práce. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou nedostatek formy následně písemně zhojit. Není však možné, aby se po započetí plnění jedna ze smluvních stran pro nedostatek písemné formy dovolávala neplatnosti.

Příklad:

Zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dne 30.3. ústní pracovní smlouvu, přičemž se dohodnou na podstatných náležitostech pracovního poměru. Den nástupu do práce je sjednán na 1.4. V předmětné situaci by se v případě nedostatku formy jednalo o neplatné právní jednání, pokud však zaměstnanec započne konat práci, kterou mu zaměstnavatel přidělil, nebo se smluvní strany ve vzájemném souladu chovají dle norem zákoníku práce, dáváje najevo, že pracovní poměr trvá, nemůže se kterákoliv z nich neplatnosti pracovní smlouvy pro nedostatek formy dovolat.

Pokud se týká vyjádření požadavku písemné formy právního jednání, platí koncepce využívaná v občanském zákoníku. Požaduje-li zákon, aby právní jednání mělo písemnou formu, pod sankcí neplatnosti, postačuje pouze, pokud uvede, že musí být písemný, není již dále třeba vždy uvádět formulku „jinak je neplatný“.

Související ustanovení:

§ 18 – neplatnost právních jednání, § 19 – absolutní neplatnost právních jednání, § 34 odst. 2 – obsah pracovní smlouvy, § 77 – společné ustanovení

Související předpisy:

§ 382 obč. zák., – zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

**§ 21
zrušen****nadpis vypuštěn****§ 22
[Kolektivní smlouva]**

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

K § 22

Pokud se týká pracovních podmínek většího počtu zaměstnanců, je možné o nich vyjednávat mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. Za zástupce zaměstnanců je považována odborová organizace a rada zaměstnanců. Rada zaměstnanců však nemá právní subjektivitu a nemůže vystupovat v právních vztazích. Právo zakládat, měnit nebo rušit práva zaměstnanců má toliko odborová organizace a může tak činit pouze v kolektivní smlouvě, nikoliv v jiných dohodách se zaměstnavatelem.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 23 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

§ 1746 odst. 2 obč. zák., – zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

**§ 23
[Obsah kolektivní smlouvy]**

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

(3) Kolektivní smlouva je

- a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,**
- b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.**

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání¹¹⁾.

¹¹⁾ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

K § 23

Kolektivní smlouva je právním jednáním, v němž odborová organizace a zaměstnavatel, případně jejich zástupci sjednávají podmínky, za nichž zaměstnanci konají práci (kolektivní pracovní podmínky). Právo uzavřít kolektivní smlouvu má přitom pouze odborová organizace.

V kolektivní smlouvě je možné na straně jedné upravit práva zaměstnanců a na straně druhé práva a povinnosti smluvních stran, které tuto kolektivní smlouvu uzavřeli.

Ve vztahu k zaměstnancům může kolektivní smlouva upravit pouze práva zaměstnanců, a to ve vyšším rozsahu, než je stanoví zákon, nebo upravit práva zaměstnanců, která nejsou zákonem upravená, pokud to zákon nezakazuje. Kolektivní smlouvou není možné upravit povinnosti zaměstnanců ani snížit nebo omezit jejich práva stanovená zákonem, není-li to v zákoně výslovně umožněno (např. § 116 a §118). Takové ujednání by bylo zdánlivé a nevyvolávalo by žádné právní následky.

Kolektivní smlouvu uzavírá na jedné straně zaměstnavatel nebo sdružení zaměstnavatelů a na straně druhé odborová organizace nebo odborový svaz. Rozeznáváme přitom kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají pro více než dva zaměstnavatele, odborové organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Podnikové kolektivní smlouvy se uzavírají mezi příslušnou odborovou organizací, působící u zaměstnavatele a zaměstnavatelem pro jeden podnik, případně pro jeho organizační jednotku.

Pracovní podmínky většího počtu zaměstnanců mohou být upraveny jen v kolektivní smlouvě. Kolektivní smlouva je přitom dvoustranné právní jednání upravené zákoníkem práce a není možné ji nahradit nepojmenovanou smlouvou podle občanského zákoníku.

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy (kolektivní vyjednávání), včetně řešení kolektivních sporů upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 22 – kolektivní smlouva, § 24 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

obč. zák., – zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 24

[Úprava několika odborových organizací u jednoho zaměstnavatele]

(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

(2) 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.

K § 24

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, tedy i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Neexistuje přitom žádná míra reprezentativnosti odborových orgánů při zastupování. Odborová organizace jakožto spolek působí u zaměstnavatele na základě svého rozhodnutí za podmínky, že li alespoň tři členové jsou zaměstnanci dotčeného zaměstnavatele. zaměstnanci). Tato odborová organizace jedná se zaměstnavatelem jménem všech jeho zaměstnanců a svým právním jednáním zejména kolektivní smlouvou, utváří pracovní podmínky i zaměstnancům, kteří nejsou členy odborové organizace. Tento princip zcela nekonvenuje principům soukromého práva, neboť zastupovaný zaměstnanec (aniž by byl zbaven svéprávnosti) nemá možnost jakkoliv ovlivnit práva a povinnosti, která nabývá.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel 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. Jestliže se odborové organizace neshodnou, nemůže být kolektivní smlouva uzavřena. Pokud se týká informování a projednávání, jedná zaměstnavatel se všemi odborovými organizacemi, ovšem uzavřít kolektivní smlouvu může pouze, pokud se všechny u zaměstnavatele působící odborové organizace dohodnou.

Příklad:

Zaměstnavatel, obchodní společnost, zaměstnává v pracovním poměru 1000 zaměstnanců, tři zaměstnanci založí odborovou organizaci. Tato odborová organizace zastupuje v pracovněprávních vztazích všech 1000 zaměstnanců, a svým právním jednáním (uzavření kolektivní smlouvy) zakládá práva a povinnosti všem těmto zaměstnancům, byť by s tím kterýkoliv z těchto zaměstnanců nesouhlasil.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 22 až 23, § 25 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

obč. zák., – zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 25**[Závaznost kolektivní smlouvy]**

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

K § 25

Ustanovení upravuje závaznost kolektivních smluv. Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky a dále pro ty subjekty, za které účastníci smlouvy jednali.

V případě, kdy zaměstnavatel vystoupí ze sdružení zaměstnavatelů, která za něho kolektivní smlouvu uzavřela, bude se kolektivní smlouva na něho vztahovat po dobu její účinnosti. Totéž platí i pro případ zániku odborové organizace.

Závaznost kolektivní smlouvy může být rozšířena dle zákona o kolektivním vyjednávání. Provedená rozšíření je možné zjistit na webových stránkách MPSV.

Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z výkonu práce, je tedy možné, aby se každý zaměstnanec domáhal u zaměstnavatele svého práva, které mu vyplývá z kolektivní smlouvy. Pokud se jej nedomůže, může se obrátit s žalobou na soud.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 4 – zásada subsidiarity občanského zákoníku, § 22 až 24, § 26 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

obč. zák., – § 7, § 7a zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 26

[Účinnost kolektivní smlouvy]

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

K § 26

Ustanovení upravuje dobu trvání, resp. účinnost kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce nejméně 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné

výpovědi druhé smluvní straně. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Doba trvání kolektivní smlouvy v případě jejího jednostranného ukončení je tak de facto nejméně 12 měsíců. Zaměstnavatel, případně sdružení zaměstnavatelů nebo odborová organizace, nebo sdružení odborových organizací mohou jednostranně vypovědět kolektivní smlouvu z jakéhokoliv důvodu, i bez udání důvodu.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud není v kolektivní smlouvě sjednáno jinak.

Při zániku smluvní strany (odborové organizace) skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Předmětné ustanovení řeší patovou situaci, kdy je zde pramen práva, který upravuje pracovní podmínky zaměstnanců, nicméně zde není jejich zástupce, který smlouvu uzavře a tím i partner zaměstnavatele pro další vyjednávání. Takovouto kolektivní smlouvu není možné změnit ani ze strany zaměstnavatele rozvázat výpovědí. Její účinnost by tak měla být časově omezena zákonem.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 4 – zásada subsidiarity občanského zákoníku, § 22 až 25, § 27 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

obč. zák., – zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 27

[Rozsah a forma kolektivní smlouvy]

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

(2) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

K § 27

Ustanovení řeší vztah kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy a dále formu tohoto právního jednání. Právní úprava preferuje jako předpis vyšší právní síly kolektivní smlouvu vyššího stupně, pokud podniková smlouva upravuje práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, je v této části nicotná a zaměstnanci přísluší plnění dle kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Zákon vyžaduje písemnou formu kolektivní smlouvy pod sankcí nicotnosti. neplatnosti, a dokonce vyžaduje podpisy smluvních stran na téže listině. Bude-li se kolektivní smlouva sestávat z více částí, listin, musí být podpisy smluvních stran na každé listině.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 4 – zásada subsidiarity občanského zákoníku, § 22, § 24 až 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, § 307 – mzdová, platová a ostatní práva, § 363 – ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie

Související předpisy:

obč. zák., – zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

§ 28**[Vyloučení ustanovení občanského zákoníku]**

- (1) Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.**
- (2) Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.**
- (3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.**

K § 28

Ustanovení vylučuje použitelnost některých obecných ustanovení občanského zákoníku, týkajících se právních jednání na kolektivní smlouvu. Přestože vyloučení těchto ustanovení je diskutabilní, vychází se ze specifík kolektivního vyjednávání a povinnosti stran spolu jednat s cílem uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvě je rovněž přisuzován normativní charakter daný její obecnou závazností pro všechny zaměstnance u zaměstnavatele. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 4 – zásada subsidiarity občanského zákoníku, § 22 až 27, § 29 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

§ 29**[Seznámení s kolektivní smlouvou]**

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

K § 29

Ustanovení klade zaměstnavateli a odborové organizaci povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do určité doby po jejím uzavření. Kolektivní smlouva jakožto právní jednání, které upravuje pracovníprávní podmínky většího počtu zaměstnanců, by měla být zaměstnancům známá v dostatečném předstihu. V tomto směru je zaměstnavatel povinen zajistit, aby kolektivní smlouva byla natolik přístupná všem zaměstnancům, aby se s ní mohli seznámit.

Způsob přístupu ke kolektivní smlouvě závisí na individuálních zvyklostech u zaměstnavatele, resp. na ujednání v kolektivní smlouvě. Kolektivní smlouva může být např. vyvěšena u zaměstnavatele na obecně přístupném místě, nebo může být dostupná v elektronické podobě i v interní síti zaměstnavatele. Samozřejmostí je i její předložení zaměstnavatelem, stejně jako odborovou organizací, na požádání zaměstnancem. Povinnost uložená v tomto ustanovení se týká jak zaměstnavatele, tak odborové organizace.

Související ustanovení:

§ 1 – základní obsah zákona, § 2 – závislá práce, § 4 – zásada subsidiarity občanského zákoníku, § 22 až 28 – kolektivní smlouva, § 276 až 299 – informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Související předpisy:

obč. zák., – zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání