



Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

PERSONALISTIKA

12. přednáška

**Spolupráce personálního útvaru s odbory,
kolektivní smlouvy**

Tematické zaměření dnešní přednášky

- Funkce, kompetence, pravomoci, práva **odborové organizace**
- Postup a spory zaměstnavatele a odborové organizace ve vztahu ke **kolektivní smlouvě (KS)**

Působnost odborové organizace upravuje:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (konkrétně část 12, hlava IV.).

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

ODBOROVÉ ORGANIZACE - funkce, kompetence, pravomoci, práva

Odborová organizace – zastupuje zaměstnance v otázkách pracovněprávního vztahu vůči jejich zaměstnavateli.

– Každá odborová organizace může hájit nejen individuální zájmy svých členů jako jednotlivců, ale i jejich společné zájmy v záležitostech týkajících se **všech zaměstnanců**.

Předmětem vyjednávání se zaměstnavatelem mohou být rozličné otázky pracovněprávního vztahu (viz další slidy přednášky).

Odborové organizace - funkce, kompetence, pravomoci, práva

- Zaměstnanci se mohou svobodně organizovat v odborových svazech a sdruženích, jejichž posláním je **prosazovat a hájit zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavatelům**.
- Příslušnými odborovými orgány ve smyslu pracovněprávních předpisů jsou **orgány odborových svazů a sdružení**, které mohou delegovat své pravomoci na vyšší odborové orgány, tj. **orgány federace nebo konfederace odborových svazů a sdružení**.

Odborové organizace

Předmětem vyjednávání se zaměstnavatelem může být problematika ve vztahu k:

- rozvržení pracovní doby, rozsahu práce přesčas;
- uplatňování příslušných metod hodnocení, odměňování pracovníků, forem mzdy;
- odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, převádění zaměstnanců na jinou práci,
- výpovědi dávané zaměstnancům a okamžitá zrušování pracovních poměrů,
- uplatňování bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, pracovního řádu, adekvátní péče o zaměstnance.

Odborové organizace

– Působí-li v zaměstnavatelské organizaci více odborových organizací, měly by se o společných otázkách (problematice) všech zaměstnanců dohodnout a postupovat jednotně, neboť dohromady tvoří odborovou smluvní stranu.

Zástupci odborových orgánů mají právo:

- vstupovat na pracoviště;
- vyžadovat od zaměstnavatelů informace a podklady související s podnikatelskou činností (zejména se zaměstnáváním pracovníků);
- podávat návrhy na zlepšení pracovních podmínek.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY, VYJEDNÁVÁNÍ

- Rozhodující metodou utváření a rozvíjení právních vztahů mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi je **kolektivní vyjednávání**.
- Může se jednat o jakékoliv jednání mezi uvedenými subjekty, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací.
- Kolektivní smlouva se vztahuje i na odborově neorganizované zaměstnance.

Kolektivní smlouvy a vyjednávání

- Kolektivní smlouva (KS) je **dvoustranným právním úkonem** mezi odborovou organizací (jejím jménem ji uzavírá příslušný odborový orgán) a zaměstnavatelem, popřípadě organizací zaměstnavatelů. Tyto subjekty jsou **smluvními stranami** kolektivní smlouvy.
- Zákon o kolektivním vyjednávání rozeznává **dva stupně** kolektivních smluv:
 - PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY
 - KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ

Podnikové kolektivní smlouvy

- Podnikové kolektivní smlouvy (PKS) jsou uzavírány zaměstnavatelem a odborovou organizací (organizacemi), které mají právní subjektivitu (například základní organizací odborového svazu), reprezentovanou příslušným odborovým orgánem (orgány).
- Smluvními stranami podnikové kolektivní smlouvy jsou:
 - na jedné straně **zaměstnavatel** (vždy jen jeden)
 - a na straně druhé **jedna nebo více odborových organizací.**

Podnikové kolektivní smlouvy

- Nemusí se jednat o smlouvu s působností pro celou zaměstnavatelskou organizaci. Jedná se o jakoukoliv kolektivní smlouvu uzavřenou zaměstnavatelem **s libovolným rozsahem působnosti.**
- Mohou být uzavírány jak smlouvy celopodnikové, tak i pro jednotlivé organizační složky, například závody, případně i pro určité profese.

Podnikové kolektivní smlouvy

- I kdyby byla uzavřena podniková kolektivní smlouva pro celou zaměstnavatelskou organizaci a vedle ní i smlouvy na různých nižších úrovních řízení, neexistuje mezi nimi nadřízenost a podřízenost. Všechny tyto smlouvy jsou rovnocenné.
- Předejít kolizi jednotlivých podnikových KS je především v kompetenci managementu příslušného subjektu (podniku), zejména pak co do konstruktivního vyjednávání s druhou smluvní stranou.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

- Tyto KS se uzavírají **pro větší počet zaměstnavatelů**, zejména jde v praxi o smlouvy pro jednotlivá hospodářská odvětví.
- Kolektivní smlouva vyššího stupně působí na právní vztahy, které upravuje přímo (nikoliv zprostředkovaně – prostřednictvím podnikových kolektivních smluv).
- **Smluvními stranami kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou:** na jedné straně jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a na straně druhé jedna nebo více odborových organizací, jejichž jménem vystupují příslušné vyšší odborové orgány.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

- Z kolektivní smlouvy vyššího stupně **vznikají přímo právní nároky jednotlivým pracovníkům**, popřípadě jiná práva a povinnosti zaměstnanců, odborové organizace a zaměstnavatele.

Průběh kolektivního vyjednávání v podniku

- Zákon obecně stanoví, kdo je jménem smluvní strany oprávněn k jednání o kolektivní smlouvě a k jejímu uzavření.
- Na straně zaměstnavatele to je **statutární orgán** (resp. oprávněná či pověřená osoba), na straně odborové organizace **příslušný odborový orgán**, tj. vždy orgán kolektivní. Ten pověří samotným podpisem kolektivní smlouvy svého oprávněného zástupce (zpravidla předsedu).

Průběh kolektivního vyjednávání

- Odborové organizace mohou **vystupovat a jednat společně a ve vzájemné shodě**, mohou se však mezi sebou a se zaměstnavatelem **dohodnout případně i jinak** (např. tak, že kolektivní smlouvu uzavře největší odborová organizace za všechny nebo že ji každá z těchto organizací za všechny uzavře v určité části zaměstnavatelské organizace, pro určitou profesi apod.).
- Jestliže je obsahem takové dohody, že bude uzavřeno více kolektivních smluv, **musí být vždy jasně vymezen okruh pracovníků**, na které se budou jednotlivé kolektivní smlouvy vztahovat.

Průběh kolektivního vyjednávání

- Kolektivní vyjednávání je formalizovaný postup, jehož **cílem je uzavření kolektivní smlouvy.**
- Součástí kolektivního vyjednávání je i případné řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy ve smyslu zákona (včetně krajních prostředků: zprostředkovatel, rozhodce, stávka, výluka).
- Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Návrh může předložit buď odborový orgán, nebo zaměstnavatel. Druhá smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět, a to bez zbytečného odkladu

Průběh kolektivního vyjednávání

- Ve své odpovědi se musí příjemce návrhu **vyjádřit k těm jeho částem, které neakceptuje**, tj. k jednotlivým navrženým závazkům a jejich částem, s nimiž nesouhlasí. Svá záporná stanoviska tedy musí jednotlivě zdůvodnit (odmítnutí návrhu jako celku by bylo protiprávní, a to při jakémkoliv odůvodnění).
- Jestliže však druhá strana předloží vlastní návrh, aniž by splnila svou povinnost řádně odpovědět na předchozí návrh první strany, **nemůže být takový alternativní návrh považován** ve smyslu zákona **za podklad pro kolektivní vyjednávání**.

Průběh kolektivního vyjednávání

- Požadavek písemného vyjednávání je zdůvodněn potřebou jednoznačné průkaznosti jeho průběhu, a to i pro případ řešení eventuálního sporu o uzavření kolektivní smlouvy **před zprostředkovatelem a rozhodcem.**
- V situaci, kdy jednání dlouhodobě nespějí k uzavření kolektivní smlouvy, může **zaměstnavatel vyhlásit výluku.**
- V situaci, kdy kolektivní vyjednávání nespěje – **z pohledu odborové organizace** – k podepsání KS, může odborová organizace **vyhlásit stávkou.**

Kolektivní vyjednávání

- **Měnit kolektivní smlouvu** lze na základě dohody obou smluvních stran. Jednání o této změně je ale vynutitelné jen tehdy, je-li ve smlouvě dohodnuta nejen možnost změny, ale i její rozsah, tj. okruh dotčených smluvních závazků. V takovém případě se postupuje jako při uzavírání nové kolektivní smlouvy.

Děkuji vám za pozornost a
přeji příjemný zbytek dne. 😊

