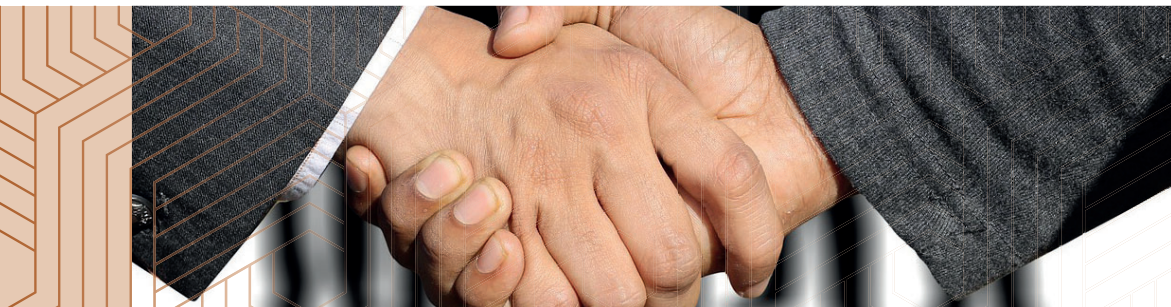




ZMĚNY V KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ PO NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem, advokátem

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

Kolektivní vyjednávání probíhá od 1. srpna 2024 za částečně jiných podmínek, a to v důsledku přijetí tzv. „valmech“ či „letní“ novely zákoníku práce¹⁾ a jiných souvisejících právních předpisů, tedy zákona č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. O „letní“ novelu se jedná proto, že zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv 31. července 2024 a jeho účinnost byla stanovena již na 1. srpen 2024. Legislativní zkratka se tedy rozhodl v tomto případě zkrátit legislativní lhůtu takřka na minimum, a ponechat tak adresátům právních norem velmi omezený časový prostor k seznámení se s novou právní úpravou (která byla nicméně hojně diskutována ve veřejném prostoru). Označení „valmech“ vychází z toho, že novela zavádí valorizační mechanismus minimální mzdy, ačkoliv se zdaleka nejedná o jedinou materii, které se novelizace právní úpravy dotkla.

Právě v oblasti kolektivního vyjednávání se jedná o změny poměrně zásadního charakteru. Tento článek se proto zaměřuje právě na ně, zejména potom na „nově“ zavedený princip **majorizace odborových organizací** částečně nahrazující **dosavadní pravidlo jednoty odborových organizací** při kolektivním vyjednávání, včetně stručného připomenutí pozadí přijetí současné právní úpravy. Následně autoři rozvádí úvahy nad potenciálními výkladovými problémy ve vztahu k nově stanoveným postupům při kolektivním vyjednávání v případě, že nemá být odborovými organizacemi postupováno ve vzájemné shodě, což předchází znění právní úpravy bez souhlasu všech odborových organizací a zaměstnavatele neumožňovalo. V závěru článku je stručně popsána i nová právní úprava zdánlivosti kolektivních smluv.

ÚČEL NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

V oblasti kolektivního vyjednávání se novela primárně snaží reagovat na dlouhodobý problém pramenící z toho, že podle § 24 odst. 2 zákoníku práce musí odborové organizace o uzavření kolektivní smlouvy jednat společně a ve vzájemné shodě. Do 1. srpna 2024 přitom existovala jen velmi omezená možnost se od tohoto pravidla odchýlit. Toto ustanovení totiž předpokládalo, že jiný postup byl možný pouze tehdy, pokud se všechny odborové organizace a zaměstnavatel

¹⁾ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

dohodli jinak. K zablokování kolektivního vyjednávání tedy postačila jakákoliv odborová organizace působící u zaměstnavatele bez ohledu na to, že mohla zastupovat zájmy pouze naprosto minoritního počtu zaměstnanců. **Právě na tento problém se snaží při citlivé otázce práva sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů reagovat nová právní úprava.**

S přihlédnutím k § 23 odst. 2 zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že kolektivní smlouva je dvoustranným právním jednáním, kde na jedné straně stojí jedna nebo více odborových organizací působících u zaměstnavatele, potom platilo, že kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem (více zaměstnavateli, organizací či organizacemi zaměstnavatelů) uzavřely s výjimkou výše uvedených případů buď všechny odborové organizace u něj působící, nebo nebyla kolektivní smlouva uzavřena vůbec.

To v praxi znamenalo, že vzhledem k nutnosti jednat ve vzájemné shodě **mohla i jediná odborová organizace zablokovat celý proces kolektivního vyjednávání**, což v konečném důsledku vedlo k tomu, že nemusela být vůbec uzavřena kolektivní smlouva. K tomu přitom docházelo i v případech, kdy většina zaměstnanců a zaměstnavatel na uzavření kolektivní smlouvy měli zájem a existovala mezi nimi i shoda na jejím obsahu. V některých případech se tak dokonce dělo účelově, např. i na základě zákulisních dohod se zaměstnavatelem (odborové organizace jednající tímto způsobem jsou slangově známy pod označením „žlutácké odbory“).

Především právě proti takovému jednání sabotujícímu kolektivní vyjednávání chce zákonodárce bojovat přijetím novely a nastavením pravidel, za nichž lze kolektivní smlouvu uzavřít pouze s některou odborovou organizací, případně s některými odborovými organizacemi (tzv. princip majorizace). Tento účel nové právní úpravy je jednoznačně zřejmý z důvodové zprávy k novelizovanému § 24 zákoníku práce, podle níž je cílem změn stanovit „*pravidla pro odstranění sociálními partnery identifikovaného nedostatku spočívajícího v možnosti zablokování kolektivního vyjednávání v případě nedosažení shody, byť s jedinou, sebemeně reprezentativní odborovou organizací působící u zaměstnavatele, což v konečném důsledku vede k suspendaci práva na vedení kolektivního vyjednávání všech účastníků této procedury*“.²⁾

Princip majorizace přitom není v našem právním řádu úplnou novinkou, zákonodárce se uvedený deficit právní úpravy snažil odstranit již v minulosti. Podle § 24 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném od 1. ledna 2007 do 13. dubna 2008 směl zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací (odborovými organizacemi) s největším počtem členů u zaměstnavatele, pokud se odborové organizace nebyly schopny dohodnout na shodném postupu. Žádné další podmínky pro takový postup zákon nestanovil. Tato právní úprava však byla pro rozpor s ústavním pořádkem zrušena nálezem Ústavního soudu.³⁾ Důvodem bylo zejména to, že **podle názoru Ústavního soudu zasahovala tato právní úprava do ústavního principu svobody odborového sdružování**. Konkrétně tato právní úprava vedla k tomu, že byly zvýhodňovány některé odborové organizace na úkor jiných, a to z hlediska větší členské základny.

Je tedy otázkou, zda současné pojetí principu majorizace v zákoníku práce ustojí přezkum ze strany Ústavního soudu – a zda zde vůbec bude oprávněný navrhovatel, který bude cítit potřebu podrobit novelizované ustanovení § 24 zákoníku práce posouzení jeho souladnosti s ústavním pořádkem České republiky. To přirozeně nelze předjímat, a to nejen s ohledem na proměnu obsazení Ústavního soudu a společenských poměrů, nýbrž také vzhledem k tomu, že se zákonodárce tentokrát snažil vyvážit možnost uzavření kolektivní smlouvy pouze s některou odborovou organizací určitými brzdami a dává „opomíjeným“ odborovým organizacím větší možnost zapojit se do procesu kolektivního vyjednávání. **Právní úprava totiž stále ve svém důsledku vede k vyloučení odborové organizace (či dokonce odborových organizací) z kolektivního**

²⁾ Vláška: Důvodová zpráva k zákonu č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 230/2024 Dz.

³⁾ Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

vyjednávání oproti jiným, stále tedy dochází ke znevýhodňování odborových organizací s menším počtem členů na úkor větších. Existuje tedy riziko, že Ústavní soud na svém názoru setrvá. Zda nová právní úprava v rámci případného přezkumu před Ústavním soudem obstojí, bude záviset pravděpodobně na tom, zda Ústavní soud shledá, že pro toto rozdílné zacházení existují na rozdíl od předchozí právní úpravy objektivní a rozumné důvody.

PRINCIP MAJORIZACE V KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

Jak již bylo shora zmíněno, podle § 24 odst. 2 zákoníku práce mají odborové organizace působící u zaměstnavatele jednat ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se jinak. **Pokud však odborové organizace nejsou schopny dosáhnout shody ani do 30 dnů ode dne zahájení vzájemných jednání, musí o této skutečnosti informovat bez odkladu (tj. ihned) zaměstnavatele.** Jednáním se v této souvislosti myslí právě jednání o jiném postupu v případě, že odborové organizace nepostupují ve vzájemné shodě. Dosud platilo, že jakákoliv odborová organizace (zpravidla výše uvedené „žlutácké odbory“) mohla kolektivní jednání sabotovat tím, že jiný postup odmítla. Nově právní úprava zavádí alternativní postup tehdy, pokud se za 30 dnů odborové organizace navzájem na jiném postupu nedohodnou. Pojem „den zahájení vzájemných jednání“ je třeba vykládat s ohledem na účel právní úpravy tak, že jde o den, kdy odborové organizace splňující podmínku majorizace vyjádřily svou vůli jednat o jiném postupu. **Proto podle názoru autorů postačí i to, pokud se „menšinová“ odborová organizace zcela odmítne tohoto jednání zúčastnit 30 dnů poté, co byla k jednání vyzvána** (k tomu viz dále).

Obdrží-li zaměstnavatel od odborových organizací zprávu o tom, že se v dané lhůtě neshodly, otevírá se mu (za splnění dalších podmínek) **možnost uzavřít kolektivní smlouvu pouze s odborovou organizací s největším počtem členů v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet takových členů** (§ 24 odst. 3 zákoníku práce). Smyslem této právní úpravy tedy je, aby zaměstnavatel mohl uzavřít kolektivní smlouvu alespoň se zástupci většiny svých zaměstnanců, není-li možné kolektivní smlouvu uzavřít se všemi u zaměstnavatele působícími odborovými organizacemi. V tomto kontextu jsou nicméně započítáváni pouze ti členové odborové organizace, kteří pro zaměstnavatele vykonávají práci v pracovním poměru (tj. nikoliv na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Výběr odborové organizace (odborových organizací) je na zaměstnavateli, což potvrzuje i důvodová zpráva k příslušnému návrhu zákona s tím, že odborové organizace i zaměstnanci mají zákonnými postupy možnost tento výběr zvrátit.

Zákoník práce stanoví další předpoklady uplatnění principu majorizace v § 24 odst. 3, 4 a 5. Rozhodne-li se zaměstnavatel vydat touto cestou, musí nejprve zveřejnit oznámení o tom, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu, a to způsobem, který je u něj obvyklý a je dostupný všem zaměstnancům (podle okolností např. zveřejněním údaje na intranetu zaměstnavatele nebo jeho vyvěšením na nástěnce). Zaměstnavatel tak může učinit až po uplynutí oněch 30 dnů ode dne, kdy se odborové organizace navzájem nedohodly. **Právě zřejmě tímto momentem rovněž mohou podle zákona o kolektivním vyjednávání⁴⁾ za odborové organizace se zaměstnavatelem jednat pouze některé odborové organizace sdružující většinu odborově organizovaných zaměstnanců,** i když s tím některé odborové organizace nesouhlasí, což je principem nové právní úpravy. Podmínky uzavření kolektivní smlouvy v tomto režimu se nicméně na rozdíl od zákona o kolektivním vyjednávání řídí dále i příslušnými ustanoveními § 24 zákoníku práce.

Jestliže od zveřejnění této informace zaměstnavatelem uplyne dalších 30 dnů a zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele nedoručí během tohoto období zaměstnavateli svůj písemný nesouhlas s tím, že by zaměstnavatel uzavřel kolektivní smlouvu pouze s danou odborovou organizací (odborovými organizacemi), jak dříve uvedl ve svém oznámení, smí být

⁴⁾ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

kolektivní smlouva s avizovanými zástupci zaměstnanců uzavřena. **Během této lhůty nesmí sice zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu, nic ovšem nebrání tomu, aby strany o obsahu kolektivní smlouvy jednaly, či se případně dokonce shodly na jejím obsahu.**

Ke zvrácení tohoto postupu je přitom nutné, aby nesouhlas vyslovila nadpoloviční většina zaměstnanců, a to opět pouze z řad zaměstnanců zaměstnaných u zaměstnavatele v pracovním poměru (zde se nicméně musí jednat o **nadpoloviční většinu všech zaměstnanců**, nikoliv pouze zaměstnanců odborově organizovaných). Stejně množství zaměstnanců má také právo ve svém písemném prohlášení uvést odborovou organizaci (nebo více odborových organizací), s nimiž by zaměstnavatel naopak měl uzavřít kolektivní smlouvu. Rozhodnou-li se zaměstnanci tohoto svého práva využít, může zaměstnavatel s uvedenou odborovou organizací kolektivní smlouvu uzavřít, není k tomu však povinen. Zaměstnanci však tuto jinou odborovou organizaci (jiné odborové organizace) určit nemusí, v takovém případě je nutné vrátit se zpět k režimu jednání se všemi odborovými organizacemi.

Zákonodárce tak tímto způsobem vložil do rukou zaměstnanců nástroj, kterým mohou kolektivní vyjednávání za uplatnění principu majorizace zastavit, případně mu určit jiný směr (jde tedy o zákonnou pojistku proti vyloučení některých zaměstnanců z kolektivního vyjednávání). Zaměstnanci tak ovšem mohou učinit pouze zákonem předepsaným způsobem, a kromě toho svěříje zákon popsaná práva toliko zaměstnancům v pracovním poměru. To se přitom jeví být logickým, neboť právě oni jsou více spjati se zaměstnavatelem a kolektivní smlouva se jich zpravidla dotýká citelněji, než jak je tomu u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

PARTICIPACE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ VE VZTAHU K PRINCIPU MAJORIZACE

Možnost zvrátit postup směřující k uzavření kolektivní smlouvy za uplatnění principu majorizace mají však podle názoru autorů i všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele, a to minimálně do okamžiku, kdy marně uplyne 30 dnů ode dne zveřejnění oznámení zaměstnavatele o tom, se kterou odborovou organizací hodlá uzavřít kolektivní smlouvu. **Odborové organizace totiž mohou dodatečně s ohledem na zveřejněnou informaci přehodnotit svůj postoj, a přece jen nakonec dospět ke vzájemné shodě na postupu v kolektivním vyjednávání.**

Otázkou je, zda se mohou odborové organizace takto dohodnout i kdykoliv později ještě předtím, než bude uzavřena kolektivní smlouva. Autoři mají za to, že ano, neboť ani vybranou odborovou organizaci (odborové organizace) nelze k podpisu kolektivní smlouvy nutit. Pokud se tedy nakonec všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele rozhodnou, že se raději shodnou a budou se všechny účastnit kolektivního vyjednávání, mohou uplatnění principu majorizace ještě zvrátit. Problematickou může být nicméně v takovém případě okolnost, že proces kolektivního vyjednávání už bude v daném okamžiku rozběhnutý, a to případně i s určitými dílčími výsledky. To může zkomplikovat další kolektivní vyjednávání nebo negativně ovlivnit ochotu zaměstnavatele při navazujícím jednání o právech zaměstnanců.

Pokračuje-li nicméně kolektivní vyjednávání za vyloučení některých odborových organizací, náleží těmto vyloučeným subjektům alespoň právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy (ať již s odborovou organizací určenou zaměstnavatelem v jeho oznámení, nebo s odborovou organizací určenou většinou zaměstnanců) **a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem.** Zákon nestanoví, kdo má informaci o zahájení jednání poskytnout, nicméně s ohledem na celé znění daného ustanovení i na skutečnost, že zákoník práce na několika místech ukládá informační povinnost vůči zástupcům zaměstnanců právě zaměstnavateli, lze dovozovat, že tak má učinit zaměstnavatel. Ustanovení § 24 odst. 6 zákoníku práce dále stanoví pro projednání návrhu kolektivní smlouvy

lhůtu bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 dnů od zahájení jednání o tomto návrhu. Závěrečný návrh potom musí zaměstnavatel projednat s vyloučenými odborovými organizacemi ještě před uzavřením kolektivní smlouvy.

Zákon tímto způsobem ukládá alespoň nějakou formu participace odborových organizací, které nebudou stranou kolektivní smlouvy. Na druhou stranu se v praxi může snadno stát, že předepsané povinnosti součinnosti budou splněny pouze formálně. **Povinnost poskytnout informaci je splněna pouhým předáním příslušných údajů oprávněné osobě** (§ 278 odst. 2 zákoníku práce). **Povinnost projednat určitou záležitost s odborovou organizací potom sice spočívá v prodiskutování dané záležitosti s cílem dosáhnout shody** (§ 278 odst. 3 zákoníku práce), **ale shody nakonec dosaženo být nemusí**. Projednání tedy může proběhnout i tak, že si jeho účastníci vzájemně vymění svá stanoviska a následně uzavřou, že nejsou schopni se shodnout na společném závěru.

Ze shora uvedeného vyplývá, že **zaměstnavatel není povinen brát na postoj vyloučené odborové organizace ohled a je pouze na něm, jak s jejím stanoviskem naloží** (zde může hrát roli i např. potřeba udržení dobrých vztahů). Dokonce lze dále dovodit, že pro případ nesplnění povinností podle § 24 odst. 6 zákoníku práce nejsou stanoveny žádné právní sankce, a to ani ve formě odpovědnosti za přestupek, ani ve formě neplatnosti kolektivní smlouvy. Podle § 19 odst. 2 zákoníku práce totiž platí, že není možné učinit závěr o neplatnosti právního jednání (tedy patrně i kolektivní smlouvy) pouze proto, že nebylo projednáno s příslušným orgánem, ačkoliv zákon toto projednání vyžaduje. **Pokud by tedy zaměstnavatel na tyto své povinnosti rezignoval, nebude to mít pravděpodobně žádný vliv na platné uzavření kolektivní smlouvy**. Na druhou stranu se takový postoj může projevit ve vztazích mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci.

PREKLUZIVNÍ LHŮTA K UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY PŘI VYUŽITÍ PRINCIPU MAJORIZACE

Po splnění všech výše popsaných kroků a povinností je v ideálním případě kolektivní vyjednávání završeno podpisem kolektivní smlouvy, v tomto případě mezi zaměstnavatelem a některou nebo některými z odborových organizací u něj působících. **Má-li být nicméně využito principu majorizace, lze kolektivní smlouvu takto uzavřít pouze do určité doby**, a sice do 6 měsíců ode dne, kdy zaměstnavatel oznámil zaměstnancům, se kterou odborovou organizací hodlá uzavřít kolektivní smlouvu. Pokud se však zaměstnanci rozhodli využít svého práva vyslovit nesouhlas s tímto postupem a současně určit odborovou organizaci (odborové organizace), s níž (s nimiž) má být uzavřena kolektivní smlouva, pak tato 6měsíční lhůta běží až ode dne, kdy bylo zaměstnavateli toto písemné prohlášení zaměstnanců doručeno. Po marném uplynutí uvedené lhůty právo uzavřít kolektivní smlouvu s vybranou odborovou organizací (vybranými odborovými organizacemi) zaniká. Následky nedodržení lhůty přitom budou mnohem přísnější, neboť v takovém případě nebude kolektivní smlouva vůbec uzavřena, neboť bude sjednána „neúplnou“ smluvní stranou. Následkem je tedy nicotnost (právní neexistence) takové kolektivní smlouvy.

V takovém případě by tedy muselo být v případě zájmu zahájeno nové kolektivní vyjednávání, a to již se všemi odborovými organizacemi, a případně by znovu musely být aktivovány procedury směřující k majorizaci popsané výše. Lze si však představit i alternativu spočívající v dohodě o prodloužení lhůty k uzavření kolektivní smlouvy. Pokud by s tímto souhlasily všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele, šlo by de facto o dohodu odborových organizací ohledně jejich postupu v kolektivním vyjednávání ve smyslu § 24 odst. 2 zákoníku práce. Předpokladem takové dohody by byla samozřejmě také okolnost, že vyloučené odborové organizace by souhlasily s uzavřením rozjednané kolektivní smlouvy bez jejich účasti, což nemusí být v konkrétní situaci vždy reálné.

POTENCIÁLNÍ VÝKLADOVÉ PROBLÉMY NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Při pečlivějším studiu shora nastíněné nové právní úpravy vystává několik výkladových otázek, které pracovní právní a soudní praxe možná budou nuceny v budoucnu zodpovědět. **První problém by mohl vzniknout již tehdy, pokud některá z odborových organizací působících u zaměstnavatele vůbec nekomunikuje (ač u zaměstnavatele působí),** a není tedy jasné, zda budou odborové organizace schopny jednat při kolektivním vyjednávání ve shodě nebo jednat o jiném postupu, případně pokud více odborových organizací vůbec nekomunikuje relevantním způsobem se zaměstnavatelem ani s ostatními zástupci zaměstnanců. Zákon totiž takové situace neřeší.

Podle názoru autorů **by nicméně v takovém případě mělo k aktivaci postupů směřujících k uplatnění principu majorizace postačit, že odborovým organizacím byla ponechána 30denní lhůta k tomu, aby se dohodly na shodném postupu.** Ustanovení § 24 odst. 3 zákoníku práce sice stanoví, že odborové organizace musí zaměstnavatele informovat o tom, že se v uvedené lhůtě neshodly na jiném postupu, ale zaměstnavatel by měl být oprávněn učinit další krok, tj. zveřejnit oznámení o odborové organizaci (odborových organizacích), s níž (nimi) hodlá uzavřít kolektivní smlouvu, **i bez obdržení dané informace od odborových organizací.** V opačném případě by bylo možné vyloučit celý princip majorizace jen tím, že by odborové organizace neinformovaly zaměstnavatele o tom, že se neshodly na jednotném postupu.

Auťři mají proto za to, že odborové organizace by měly za účelem nalezení shodného postupu nejprve vyzvat ostatní odborové organizace k vyjádření ohledně návrhu jejich dalšího společného postupu a případně mezi sebou dále komunikovat ve snaze dospět během 30denní lhůty ke společnému stanovisku, které v uvedené lhůtě sdělí zaměstnavateli – i kdyby se mělo jednat o informaci, že shoda není dosažitelná. Pokud by zaměstnavatel ani po uplynutí 30 dnů od zahájení tohoto jednání neobdržel od odborových organizací žádnou zprávu, nabízí se z hlediska snahy předcházet sporům, aby zaměstnavatel odborové organizace vyzval ke sdělení informace podle § 24 odst. 3 zákoníku práce (byť se nejedná o povinnost zaměstnavatele a ani porušení povinnosti odborových organizací informovat zaměstnavatele o nemožnosti nalézt shodu není stíženo právní sankcí). Je koneckonců v zájmu alespoň nejpočetnější odborové organizace vyvinout potřebnou komunikaci, aby mohla být uzavřena kolektivní smlouva (její uzavření je spíše v zájmu zaměstnanců než zaměstnavatele).

V každém případě lze pro účely případného dokazování doporučit zajištění důkazu jak o zahájení jednání o jiném postupu, tak případně o výzvě k vyjádření adresované odborové organizaci (odborovým organizacím) ze strany ostatních odborových organizací i ze strany zaměstnavatele. Podobně, jak již bylo uvedeno výše, je třeba řešit i to, pokud některé odborové organizace zůstávají zcela pasivní a vůbec o jiném postupu nejednají. Z hlediska účelu právní úpravy je za jednání o jiném postupu proto třeba považovat i situaci, pokud některá z odborových organizací vůbec nereaguje např. na předložený návrh na uzavření kolektivní smlouvy, ačkoliv je k tomu jinými odborovými organizacemi vyzývána. **Opačný výklad (požadující, aby všechny odborové organizace aktivně jednaly, byť neúspěšně) by totiž umožňoval např. „žlutáckým“ odborům zablokovat kolektivní vyjednávání stejně jako doposud. To zcela jistě nebylo úmyslem zákonodárce.**

Dalším problematickým místem může být v praxi zjišťování předepsaného počtu zaměstnanců. Například podle § 24 odst. 3 věty druhé zákoníku práce je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů zaměstnaných u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nejprve je otázkou, jakým způsobem má zaměstnavatel tento údaj zjišťovat (resp. ověřit), když podle § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce nesmí vyžadovat informace o členství zaměstnanců v odborových organizacích, a to ani prostřednictvím třetích osob, aniž by na rozdíl od některých jiných informací uvedených v § 316 odst. 4 zákoníku práce

zákon připouštěl jakoukoliv výjimku. Zaměstnavatel tedy nesmí požadovat po odborové organizaci předložení jmenného seznamu svých členů, a to zejména za situace, pokud s tím nebudou někteří její členové souhlasit.

Na druhou stranu však má zaměstnavatel podle názoru autorů právo požadovat po odborové organizaci prokázání této skutečnosti za účelem realizace postupu předepsaného zákonem. To by mohlo být v tomto případě provedeno podobně jako při prokazování splnění předpokladů působení odborové organizace u zaměstnavatele, a sice předložením notářského zápisu obsahujícího prohlášení o skutkovém stavu – příslušném počtu zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou členy dané odborové organizace. Zaměstnavatel má podle názoru autorů právo požadovat předložení tohoto údaje i po ostatních odborových organizacích, jinak nemůže podmínku, že odborová organizace (odborové organizace) má (mají) největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nijak ověřit. Teoreticky nelze vyloučit prokázání tohoto údaje i jiným hodnověrným způsobem, kdy zaměstnavatelé mají v praxi informaci o tom, kolika zaměstnancům jsou prováděny srážky ze mzdy na členské příspěvky odborové organizace. Řešena není nijak ani otázka úhrady nákladů souvisejících s pořízením notářského zápisu či jiných důkazních prostředků. Podle názoru autorů by nicméně měl hradit tyto prostředky spíše zaměstnavatel, neboť je to právě on, kdo ve smyslu § 24 odst. 3 zákoníku práce vybírá odborové organizace, s nimiž hodlá uzavřít kolektivní smlouvu.

Dále je rovněž otázkou, k jakému dni mají být předepsané počty zaměstnanců zjišťovány. Ve vztahu k § 24 odst. 4 a 5 zákoníku práce, podle nichž může nadpoloviční většina zaměstnanců v pracovním poměru vyslovit nesouhlas s uzavřením kolektivní smlouvy s odborovou organizací (odborovými organizacemi) určenou (určenými) zaměstnavatelem a současně sama určit odborovou organizaci (odborové organizace), s níž (s nimiž) má být kolektivní smlouva uzavřena, by podle mínění autorů bylo ideálním řešením, pokud by zaměstnavatel již ve svém oznámení o odborové organizaci (odborových organizacích), se kterou (kterými) hodlá uzavřít kolektivní smlouvu, uvedl aktuální počet zaměstnanců v pracovním poměru, aby se zaměstnanci mohli podle tohoto čísla orientovat. V opačném případě by se zaměstnanci museli snažit sami zjistit příslušný počet zaměstnanců (u větších zaměstnavatelů zřejmě dotazem na zaměstnavatele) nebo by museli své písemné prohlášení poslat zaměstnavateli „naslepo“ a počkat, zda počet podpisů bude dostatečný.

Jestliže zaměstnanci využijí svého práva a doručí zaměstnavateli prohlášení podle § 24 odst. 4, případně též 5 zákoníku práce, avšak zaměstnavatel bude mít za to, že prohlášení nebylo učiněno dostatečným počtem zaměstnanců, je na místě, aby zaměstnavatel o svém závěru zaměstnance co nejdříve informoval. Současně by měl zaměstnavatel podle názoru autorů doložit počet svých zaměstnanců v pracovním poměru, aby si zaměstnanci mohli příslušné skutečnosti ověřit. Doložení počtu zaměstnanců by i zde mohlo být uskutečněno notářským zápisem. Nabízí se i možnost čestného prohlášení, případně mohou odborové organizace vyjít i z informací, které získaly od zaměstnavatele v souvislosti s projednáváním otázek předepsaných zákoníkem práce.

Otázkou nicméně zůstává, k jakému okamžiku by měl být počet zaměstnanců doložen. Nabízí se okamžik zveřejnění oznámení zaměstnavatele, protože v opačném případě by mohl relevantní počet zaměstnanců zaměstnavatel ovlivnit tím, zda tento údaj poskytne již v rámci oznámení, nebo až později podle toho, kolik zaměstnanců vysloví nesouhlas. Na druhou stranu hovoří ve prospěch sdělení počtu zaměstnanců až ke dni doručení nesouhlasu zaměstnanců větší aktuálnost poskytnutého údaje.

Ještě složitější je řešení této otázky ve vztahu k § 24 odst. 3 větě druhé zákoníku práce, tj. ke zjišťování, která odborová organizace má největší počet členů zaměstnaných u zaměstnavatele v pracovním poměru. **S ohledem na jazykový a teleologický výklad („zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu“) by se podle názoru autorů mělo jednat o počet členů ke dni uzavření kolektivní smlouvy.** Ani takové řešení ale nemusí být v praxi jednoznačně správné, protože tento počet se může v průběhu kolektivního vyjednávání změnit, a to někdy

i výrazně. V krajním případě může dojít i k tomu, že členové – zaměstnanci ubydnou až těsně před podpisem kolektivní smlouvy, tj. že v mezidobí od zveřejnění informace o záměru uzavřít kolektivní smlouvu s konkrétními odborovými organizacemi až do uzavření kolektivní smlouvy v důsledku úbytku členů nebudou vybrané odborové organizace tuto podmínkou splňovat. **Podle názoru autorů v takovém případě nesmí zaměstnavatel kolektivní smlouvu takto uzavřít a je jeho odpovědností, aby splnění zákonných předpokladů zajistil.** Zaměstnavatel by měl mít nějakou představu o trvání pracovních poměrů svých zaměstnanců a odborová organizace by zase měla (ve vlastním zájmu) mít přehled o počtu svých členů včetně určitého výhledu do budoucna, a je tedy v zájmu stran mít při učinění příslušného oznámení dostatečnou „rezervu“, která bude dostatečná vůči těmto výkyvům.

Veškerá tato zamyšlení nicméně probíhají pouze v rovině úvah a doporučení, jejichž cílem je primárně předcházení sporům, a nelze v tuto chvíli předjímat, jak by se k řešení nastíněných otázek postavila soudní praxe.

NOVÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZDÁNLIVOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Kromě shora vyloženého zakotvení principu majorizace přinesla „letní“ novela také změnu v oblasti zdánlivosti kolektivních smluv. Konkrétně se jedná o § 27 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého nyní platí, že jsou zdánlivá ta ujednání kolektivní smlouvy vyššího stupně, jež upravují práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele. Účelem této nové právní úpravy je zesílit jednotící efekt kolektivních smluv vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena pro určité odvětví.⁵⁾

ZÁVĚR

„Valmech“ novela vrátila českému právnímu řádu princip majorizace v kolektivním vyjednávání, podle kterého lze za splnění určitých zákoníkem práce předepsaných předpokladů vyloučit některou odborovou organizaci (některé odborové organizace) působící u zaměstnavatele z kolektivního vyjednávání. Současná právní úprava však obsahuje také brzdicí mechanismy, které by měly zabránit tomu, že si zaměstnavatel svévolně vybere odborovou organizaci, s níž bude jednat, a ostatní z uzavření kolektivní smlouvy vyloučí. Z tohoto hlediska by proto současná úprava obsažená v § 24 odst. 3 a násl. zákoníku práce mohla mít dobrou šanci ustát případný přezkum ze strany Ústavního soudu. Zatím se nicméně stále jedná o relativně „čerstvou“ novelu, jejíž zhodnocení v praxi nás teprve čeká.

⁵⁾ Vláška: Důvodová zpráva k zákonu č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č. 230/2024 Dz.

Vážení odběratelé,

dovolujeme si vás upozornit, že do tohoto čísla je vložena **zálohová faktura na rok 2025**. Její včasnou úhradou si zajistíte pravidelný odběr časopisu. Věříme, že nám zachováte přízeň i v roce 2025.

Redakce