**A K V - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů**

**11. srpna 2004**

**p r a c o v n í v e r z e**

**návrhu nového zákoníku práce**

**V A R I A N T A I**

**Část čtvrtá**

**KOLEKTIVNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY**

**Hlava III ?**

**Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávání**

**V A R I A N T A I I**

**ČÁST ČTVRTÁ**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ**

§ 1

**Kolektivní smlouvy**

(1) Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky, podmínky zaměstnávání a další práva a povinnosti zaměstnanců z pracovněprávních vztahů, jakož i vzájemné vztahy smluvních stran.

(2) Smluvními stranami kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatel nebo skupina zaměstnavatelů, nebo jedna nebo několik organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo několik odborových organizací na straně druhé.

(3) Právní vztahy podle odstavce 1 nemohou smluvní strany upravit jinou než kolektivní smlouvou, nestanoví-li zákon jinak, nebo ledaže jde výlučně o vzájemné vztahy smluvních stran podle jiných než pracovněprávních předpisů.

(4) Nestanoví-li zákon jinak, lze v kolektivní smlouvě sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu nároků a dalších pracovních podmínek zaměstnanců, než stanoví zákon nebo obecně závazná mezinárodní smlouva 1).

(5) Zákon může stanovit omezení pro sjednání závazků v kolektivních smlouvách ve veřejných službách a správě.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1) Článek 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava české republiky, ve znění pozdějších předpisů.

§ 2

**Druhy kolektivních smluv**

Kolektivní smlouvy jsou

1. podnikové, uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
2. skupinové, uzavřené mezi několika zaměstnavateli a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi působícími u těchto zaměstnavatelů,
3. vyššího stupně, uzavřené mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

§ 3

**Kolektivní vyjednávání**

(1) Uzavřít kolektivní smlouvu mohou orgány nebo osoby oprávněné činit právní úkony jménem smluvní strany. Uzavřít skupinovou kolektivní smlouvu pro koncern (holding) mohou též orgány nebo osoby oprávněné činit právní úkony jménem řídící osoby 2).

(2) Vyjednávat o uzavření kolektivní smlouvy za smluvní stranu mohou orgány nebo osoby uvedené v předchozím odstavci nebo jiné osoby jimi pověřené.

**V A R I A N T A I**

(3) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, postupuje se při kolektivním vyjednávání o uzavření podnikové nebo skupinové kolektivní smlouvy podle § .... *(ustanovení upravující tzv. pluralitu odborů).* Při kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně se přiměřeně postupuje podle § .... v rámci organizace nebo organizací zaměstnavatelů, pro které se kolektivní smlouva uzavírá.

**V A R I A N T A I I**

(3) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, pro kolektivní vyjednávání o uzavření podnikové nebo skupinové kolektivní smlouvy platí, že odborové organizace mohou vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance při sjednávání kolektivní smlouvy jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou nedohodnou jinak. V případě, že odborové organizace působící u zaměstnavatele nejednají při sjednávání kolektivní smlouvy podle předchozí věty, je oprávněna uzavřít kolektivní smlouvu organizace s největším počtem členů v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. Podle předchozí věty se postupuje tehdy, jestliže k dohodě odborových organizací nedošlo do 15 dnů od doručení písemné výzvy kterékoli odborové organizace ostatním odborovým organizacím ke společnému jednání, není-li mezi nimi dohodnut jiný postup; jde-li o kolektivní smlouvu s působností jen pro organizační složku zaměstnavatele nebo profesní skupinu zaměstnanců zaměstnavatele, přísluší oprávnění podle předchozí věty odborové organizaci s největším počtem členů zařazených k výkonu práce v této organizační složce nebo profesní skupině. Při kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně se přiměřeně podle tohoto odstavce postupuje v rámci organizace nebo organizací zaměstnavatelů, pro které se kolektivní smlouva uzavírá.

(4) Podle předchozích odstavců se postupuje i při řešení kolektivních sporů 3).

(5) Smluvní strana má povinnost předložit na žádost druhé smluvní strany písemné pověření osob, oprávněných za ni jednat podle předchozích odstavců (dále jen “oprávnění zástupci”).

(6) Postup při kolektivním vyjednávání, včetně řešení sporů mezi smluvními stranami s případnou účastí státu, upravuje zvláštní zákon 4).

(7) Na kolektivní smlouvy se nepoužijí § 27 až 37.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2) § 66a zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

3) § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

4) Zákon č. 2/1991 Sb.

§ 4

**Neplatnost kolektivní smlouvy**

(1) Neplatná je kolektivní smlouva, která není uzavřena písemně a není podepsána oprávněnými zástupci smluvních stran.

(2) Kolektivní smlouva je neplatná v části (v závazku nebo jeho části), v níž odporuje zákonu nebo jej obchází, nebo odporuje dobrým mravům.

§ 5

**Závaznost kolektivní smlouvy**

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany; smluvními stranami jsou i jejich právní nástupci.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

1. zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně,
2. zaměstnavatele a odborové organizace, kteří uzavřeli skupinovou kolektivní smlouvu; to platí i pro zaměstnavatele, za které tuto kolektivní smlouvu uzavřela řídící osoba koncernu (holdingu),
3. zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,
4. odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace, k tomu podle svých vnitřních předpisů oprávněná.

(3) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Tito zaměstnanci mají právo být smluvními stranami informováni o průběhu kolektivního vyjednávání a právo předkládat své podněty.

(4) Na zaměstnavatele, odborové organizace a zaměstnance se může vztahovat i více kolektivních smluv; žádná z nich není nadřazena jiné. Při uspokojování nároků zaměstnanců z nich vyplývajících se postupuje podle § ... . Pro jiná práva a povinnosti se použije kolektivní smlouva, v níž je obsažena úprava, která je pro toho, kterému z ní vzniká právo, nejvýhodnější; to platí i pro úpravu hromadných pracovních podmínek zaměstnanců.

(5) Na zaměstnance zaměstnané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr se kolektivní smlouva vztahuje jen pokud tak výslovně stanoví a jestliže to neodporuje zákonu.

(6) Vznikne-li v době účinnosti kolektivní smlouvy u zaměstnavatele, pro něhož je kolektivní smlouva závazná, nová odborová organizace, vznikají práva a povinnosti z kolektivní smlouvy i této odborové organizaci.

(7) Nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovněprávního vztahu.

(8) Podmínky, za nichž může být rozšířena závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně na zaměstnavatele, za které nebyla tato smlouva uzavřena, a způsob rozšíření stanoví zvláštní zákon 5).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5) § ..... zákona č. 2/1991 Sb.

§ 6

**Účinnost kolektivní smlouvy**

(1) Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu, která je v ní výslovně určena, nejdéle však na dobu 5 let. Je-li ukončení této doby vázáno na splnění podmínky, musí být časovým údajem vymezen nejzazší den účinnosti kolektivní smlouvy.

(2) Nedojde-li k určení doby účinnosti podle předchozího odstavce, má se za to, že byla kolektivní smlouva sjednána na jeden rok.

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

§ 7

Od § 1 až 6 se lze odchýlit, jen pokud to umožňují.

**Do důvodové zprávy k ZP:**

**Do obecné části:**

Zákon upravuje kolektivní smlouvu jako zvláštní smluvní typ a s ohledem na její povahu pramene práva ji řeší v samostatné části čtvrté. Do ní jsou ze zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání přenesena též hmotněprávní ustanovení, která se týkají úpravy tohoto smluvního typu. Navrhovaná právní úprava je v souladu s právními akty EU a mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána a bude mít neutrální dopad na veřejné rozpočty a na podnikatelskou sféru, včetně malých a středních podniků.

**Do zvláštní části:**

**K § 1:**

Zákon nově definuje kolektivní smlouvu způsobem, kterým se využívá doporučení MOP č. 91 týkající se kolektivních smluv. To rovněž odpovídá vymezení kolektivního vyjednávání v článku 2 Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání. Tím se vytvoří lepší podmínky pro ratifikaci této úmluvy. Oproti dosavadnímu § 2 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání se též upřesňuje vymezení smluvních stran. Zákon zásadně zakazuje upravovat smluvní vztahy mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a odborovými organizacemi, z nichž vznikají práva a povinnosti třetích osob (zaměstnanců), jinými smlouvami, než smlouvami kolektivními. Tím bude zabráněno obcházení závazných pravidel kolektivního vyjednávání při hromadné úpravě pracovních podmínek zaměstnanců.

Liberalizace pracovního práva s výrazným rozšířením smluvní volnosti se tak týká obsahu kolektivních smluv, nikoliv postupu při jejich sjednávání.

**K § 2:**

Zavádí se nový druh kolektivních smluv, jimiž mohou být skupinové kolektivní smlouvy, uzavřené pro více zaměstnavatelů. Tím se umožní především sjednávat jednu kolektivní smlouvu v rámci koncernů (holdingů), ale i v jinak vzniklých skupinách zaměstnavatelů, které nemusí být ani institucionalizovány. I tím se vyhovuje Úmluvě MOP č. 154 a vytváří se tak předpoklady pro jejich ratifikaci.

**K § 3:**

Zákon nedefinuje kolektivní vyjednávání, neboť to není ani potřebné. Vlastní postup při kolektivním vyjednávání stanoví i nadále zákon o kolektivním vyjednávání. Pokud jde o uzavření skupinové kolektivní smlouvy, stanoví se alternativně oprávnění k jejímu uzavření pro koncern (holding) též řídící osobě (mateřské společnosti). Jde o zvláštní právní úpravu ve vztahu k obchodnímu zákoníku, vycházející z toho, že taková kolektivní smlouva má působnost jak pro mateřskou, tak i pro dceřinné společnosti, přičemž je vhodné přiznat pro tento účel dominantní postavení orgánu či osobě oprávněné jednat za mateřskou společnost.

Pokud jde o oprávnění odborových organizací ke kolektivnímu vyjednávání, jestliže u zaměstnavatele působí více těchto organizací (při tzv. pluralitě odborů), navrhuje se řešení ve dvou variantách. Ve variantě I se odkazuje na příslušná ustanovení tohoto zákoníku, upravující postavení odborových organizací. Varianta II obsahuje přímou právní úpravu, neboť ta má povahu zvláštního ustanovení, týkajícího se kolektivního vyjednávání, ve vztahu k obecné úpravě postavení odborových organizací. Na základě zkušeností s dosavadním zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, je účelné zakotvit právo nejreprezentativnější (nejpočetnější) odborové organizace k uzavření kolektivní smlouvy, pokud mezi zúčastněnými odborovými organizacemi nedojde k jiné dohodě. Toto pravidlo je však nutné uplatnit nejen v rozsahu zaměstnavatele jako celku, ale i jeho organizačních složek a profesních skupin zaměstnanců, jestliže se s působností pro ně uzavírají samostatné kolektivní smlouvy. Tím je naplněn článek 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že je nepřípustné zvýhodňovat některé odborové organizace v podniku nebo odvětví. Navržené řešení tak žádnou odborovou organizaci ani nepřiměřeně nezvýhodňuje, ani neznevýhodňuje. To je i důvodem, proč se v obou variantách stanoví potřeba přiměřeně podle uvedených pravidel postupovat i při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Jde tak o případy, kdy například v odvětví působí více odborových organizací.

Na základě dosavadních zkušeností se stanoví povinnost smluvních stran prokázat oprávnění svých zástupců při kolektivním vyjednávání. S ohledem na specifickou povahu kolektivních smluv nelze na tyto smlouvy vztáhnout převážnou většinu ustanovení tohoto zákoníku o smlouvách, uvedených ve všeobecných ustanoveních.

**K § 4:**

Zákon řeší neplatnost kolektivní smlouvy jako celku, shodně s dosavadním ustanovením § 4 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání. Neplatnost obsahu kolektivní smlouvy je řešena v odstavci 2 , který má povahu speciálního ustanovením ve vztahu k § .... o neplatnosti právních úkonů, neboť je nezbytné vyjádřit, že jde vždy výlučně o neplatnost určitého závazku nebo jeho části.

**K § 5:**

Závaznost kolektivní smlouvy se stanoví na základě nynějších pravidel, obsažených v dosavadním § 5 zákona o kolektivním vyjednávání, která se zpřesňují. Určení, že smluvními stranami jsou i jejich právní nástupci, se doplňuje z důvodu, že v praxi vznikaly pochybnosti o tom, zda mohou právní nástupci kolektivní smlouvu měnit. Doplňuje se i závaznost skupinové kolektivní smlouvy.

Návrh zachovává princip, že je kolektivní smlouva uzavírána i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. S ohledem na bod 1) části I Evropské sociální charty, který stanoví právo všech pracovníků na kolektivní vyjednávání, se navrhuje zakotvit právo odborově neorganizovaných zaměstnanců na informace o průběhu kolektivního vyjednávání a právo na předkládání podnětů. Nově se navrhuje řešit působnost kolektivní smlouvy na zaměstnance zaměstnané na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Zákon upravuje též vztah více kolektivních smluv – lhostejno, zda téhož druhu nebo různých druhů – pokud se vztahují na stejného zaměstnavatele, odborovou organizaci nebo zaměstnance. Tato kolize je řešena, pokud jde o nároky zaměstnanců, ve všeobecné části a pokud jde o ostatní práva a povinnosti, obdobným pravidlem o použití úpravy nejvýhodnější pro toho, jemuž z ní vzniká právo. Z těchto důvodů není třeba přejímat dosavadní úpravu, obsaženou v § 4 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání, pokud upravuje vztah podnikové a vyšší kolektivní smlouvy. Stanovení nadřízenosti a podřízenosti kolektivních smluv je proto nepotřebné (ani v současnosti není takovýto jejich vztah všeobecně dán).

Nově se dále navrhuje stanovit, že práva a povinnosti z kolektivní smlouvy vznikají i odborové organizaci, která vznikne v době účinnosti kolektivní smlouvy. Reaguje se tím na skutečnost, že na základě dosavadní právní úpravy Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 16. června 2004 konstatoval, že se smluvněprávní závazky, například o vztazích smluvních stran, na tyto odborové organizace nevztahují. Takové řešení je však dlouhodobě nepřijatelné, mimo jiné s ohledem na očekávané prodlužování doby účinnosti KS v budoucnu.

Právní úprava extenze kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele je ponechána i nadále zákonu o kolektivním vyjednávání (návrh je t. č. projednáván Parlamentem ČR).

**K § 6:**

S ohledem na pravděpodobnost prodlužování délky doby, na níž se kolektivní smlouvy budou sjednávat – po přijetí nového zákoníku práce, který umožní větší stabilitu pracovněprávní legislativy – se navrhuje stanovit tuto dobu maximálně na 5 let. Bude tím zabráněno zakonzervování některých pracovních podmínek zaměstnanců. Účinnost kolektivní smlouvy je potřeba též vymezit tak, aby byla zajištěna právní jistota smluvních stran. Nelze například připustit sjednání rozvazovací podmínky, na jejímž základě je smlouva účinná do uzavření nové kolektivní smlouvy bez časového omezení, což v praxi působí značné problémy. Pro takové případy se navrhuje požadovat omezení doby účinnosti uvedením časového údaje. Návrh je též reakcí na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2003, který na základě nynější právní úpravy možnost výše uvedeného smluvního řešení konstatoval. I nadále se zachovává v odstavcích 2 a 3 dosavadní právní úprava, která se osvědčila.

**K § 7:**

Zvláštní povaha kolektivní smlouvy jako smlouvy normativní vyžaduje, aby právní úprava tohoto smluvního typu byla zásadně kogentní. Dispozitivnost právní úpravy se ovšem výrazně projeví v obsahu kolektivní smlouvy.

***Pro MPSV:****do části I Všeobecná ustanovení navrhujeme zařadit následující ustanovení:*

§ ..

**Vztah kolektivních smluv, kolektivních**

**a individuálních smluv a kolektivních smluv**

**a vnitřních předpisů**

(1) Je-li určitý nárok zaměstnance upraven více kolektivními smlouvami nebo vedle kolektivní smlouvy i individuální smlouvou, popřípadě vnitřními předpisy zaměstnavatele, musí být uspokojen podle pro zaměstnance nejvýhodnější úpravy; to neplatí, je-li touto úpravou porušeno rovné zacházení nebo zákaz diskriminace (§ ....).

(2) V pracovní smlouvě nebo v jiné individuální smlouvě lze sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu nároků, než stanoví zákon, obecně závazná mezinárodní smlouva nebo kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis.

V individuální smlouvě ale nelze sjednávat

1. délku stanovené týdenní pracovní doby,
2. důvody pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a pro okamžité zrušení pracovního poměru,
3. výši odstupného a podmínky pro vznik nároku na něj při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele,
4. délku dovolené, podmínky pro její přiznání a výši náhrady mzdy za dovolenou,
5. překážky v práci na straně zaměstnavatele,
6. pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu a z důležitých osobních důvodů,
7. podmínky vzniku odpovědnosti za škodu a výši náhrady škody,
8. nároky na cestovní náhrady,
9. další ujednání, pokud tak stanoví zákon.

(3) V kolektivní smlouvě nelze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit pracovní podmínky zaměstnanců, které se podle tohoto zákona sjednávají s jednotlivými zaměstnanci, pokud zákon v jednotlivých případech nestanoví jinak.

(4) Jestliže je úprava stejné věci obsažena jak v kolektivní smlouvě, tak i ve vnitřním předpisu, a nejde-li o nárok zaměstnance, má přednost úprava obsažená v kolektivní smlouvě.

**Do důvodové zprávy k tomuto paragrafu:**

Nově se navrhuje vymezit vztah více kolektivních smluv, kolektivních a individuálních smluv a kolektivních smluv a vnitřních předpisů, jelikož v této věci jsou dosud značné nejasnosti. Návrh nepředpokládá stanovení neplatnosti některého z těchto dokumentů pro rozpor s kolektivní smlouvou, neboť priorita úpravy nároků zaměstnanců nebo jiných podmínek je zde řešena jiným, přirozenějším způsobem. Tím návrh eliminuje problém, který by vznikl při rozdílné době účinnosti těchto jednotlivých dokumentů. S ohledem na princip rovného zacházení a zákazu diskriminace se považuje za potřebné stanovit určitá omezení pro obsah individuálních smluv, a to v případech, v nichž je nezbytná hromadná úprava příslušných nároků zaměstnanců. Na druhé straně se rovněž stanoví zákaz určité pracovní podmínky, vyhrazené zákonem výlučně individuálním smlouvám, upravovat v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, aby tak byla zaručena práva jednotlivých zaměstnanců.

***Poznámka pro MPSV:****AKV zastává stanovisko, že nelze sice obecně připustit souběh kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu (vyjma pracovního řádu), ale je tak třeba učinit, pokud jde o úpravu mezd a platů, a to buď*

* *obecně, bez omezení, nebo*
* *jen není-li kolektivní smlouva uzavřena nebo v ní není mzda upravena.*

*Pokud by bylo přijato opačné pravidlo, tj., že není možné upravovat mzdy vnitřním předpisem u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace, bylo by to nevýhodné pro zaměstnance v době, kdy není KS uzavřena nebo jestliže v ní není mzda upravena. Proto ani nesouhlasíme s původním návrhem MPSV v § 7 odst. 1 části XII (Společná ustanovení), že vnitřní předpis nelze vydat dříve, než bylo ukončeno kolektivní vyjednávání o uzavření KS. To by mohlo vést ke snížení mzdových nároků zaměstnanců v tomto odbobí.*

**Do doprovodného zákona zařadit:**

**ČÁST ........**

**Změna zákona o kolektivním vyjednávání**

Čl. I

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění zákona č. 519/1991 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 155/1995 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 151/2002 Sb. a nálezu Ústavního soudu č. 119/2003 Sb. se mění takto

1. § 1 zní

“ § 1

Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy nebo její změna, nebo plnění kolektivní smlouvy. Od tohoto zákona se smluvní strany nemohou odchýlit, pokud tak zákon nestanoví.”

2. § 2 až 6 se včetně nadpisů a poznámek pod čarou č. 1, 2, 3, 4, 17 a 18 zrušují.

3. § 8 odstavec 2 zní

“(2) Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do jednoho týdne, není-li dohodnuta jiná doba, a v odpovědi se vyjádřit k těm částem návrhu, které nebyly přijaty.”

4. V § 8 se za odstavec 2 vkládá odstavec 3, který zní

“(3) Požaduje-li v odpovědi podle předchozího odstavce smluvní strana změny oproti návrhu, považuje se tento protinávrh za nový návrh, na který musí druhá smluvní strana odpovědět podle předchozího odstavce; to platí i o každém dalším návrhu nebo protinávrhu, předloženém kteroukoli smluvní stranou. Návrhy a odpovědi na ně mohou být též uvedeny v zápisu ze společného jednání zástupců smluvních stran.”

Odstavec 3 se označí jako odstavec 4.

5. V § 8 se dosavadní odstavec 4 zrušuje.

6. V § 8 odst. 5 se vypouštějí slova “a její rozsah”.

7. V § 9 odst. 1 se vypouštějí slova “republiky, příslušnému podle sídla této organizace”.

8. V § 9 se odstavec 2 zrušuje. Dosavadní odstavce 3 až 6 se označují jako odstavce 2 až 5.

9. V § 9 odst. 2 větě druhé se vypouští slovo “příslušné” a slova “republiky, u něhož je smlouva uložena”.

10. V § 9 odstavec 3 zní

“(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí je povinno na žádost a za stanovený poplatek poskytnout žadateli stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně; ministerstvo tyto smlouvy bez odkladu po oznámení uložení ve Sbírce zákonů zpřístupní na svých internetových stránkách.”

11. V § 9 odstavec 4 zní

“(4) S obsahem podnikové kolektivní smlouvy a skupinové kolektivní smlouvy jsou smluvní strany povinny seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. S obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou povinny smluvní strany prostřednictvím zaměstnavatelů a odborových organizací u nich působících, seznámit zaměstnance nejpozději do 21 dnů od jejího uzavření. Povinnosti podle předchozích dvou vět se vztahují i na změnu kolektivní smlouvy.”

12. § 10 včetně nadpisu zní

“§ 10

**Kolektivní spory**

Kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory

1. o uzavření kolektivní smlouvy, vzniklé v době od předání návrhu kolektivní smlouvy jednou smluvní stranou straně druhé; to obdobně platí o sporech o změnu kolektivní smlouvy,
2. o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.”

13. V § 11 odst. 2 větě první se vypouštějí slova “příslušné” a “republiky”.

14. V § 11 odst. 3 se ve větě druhé vypouštějí slova “příslušným” a “republiky”.

15. V § 13 odstavec 2 zní

“(2) Nedohodnou-li se smluvní strany podle odstavce 1, určí rozhodce na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo práce a sociálních věcí; doručením rozhodnutí rozhodci je řízení před rozhodcem zahájeno.”

16. V § 13 odst. 3 se vypouštějí slova “příslušným” a “republiky”.

17. V § 13 odst. 5 se vkládá na konci věta “Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran a v souladu se zákonem.”

18. V § 13 odst. 6 se na konci vkládají slova “,a to v rozsahu obsaženém v rozhodnutí rozhodce a v rozsahu závazků mezi smluvními stranami prokazatelně a nesporně dohodnutých v průběhu kolektivního vyjednávání.”

19. § 14 včetně poznámky pod čarou č. 5 zní

“§ 14

(1) Návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce může smluvní strana podat do patnácti dnů od jeho doručení. Příslušným je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž tento návrh směřuje. Při rozhodování postupuje krajský soud podle ustanovení občanského soudního řádu upravujících řízení v prvním stupni, pokud tento zákon nestanoví jinak; rozhodne však vždy usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení.

(2) Krajský soud rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy potvrdí, je-li věcně správné a neodporuje-li zákonu.

(3) Krajský soud zruší nebo změní na návrh smluvní strany rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami.

(4) Krajský soud rozhodnutí podle odstavců 1 a 2 vynese do dvou měsíců ode dne doručení návrhu na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce.

(5) Bylo-li rozhodnutí rozhodce zrušeno, vrátí krajský soud věc zpět rozhodci k novému rozhodnutí. Ve věci rozhodne týž rozhodce, pokud krajský soud nerozhodne, že ministerstvo práce a sociálních věcí určí jiného rozhodce. Při novém rozhodnutí je rozhodce vázán právním názorem krajského soudu.

(6) Nebyl-li podán ve lhůtě uvedené v odst. 1 návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce u soudu, nebo byl-li tento návrh soudem zamítnut, nebo řízení zastaveno, je doručené rozhodnutí rozhodce v právní moci.

(7) Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné 5).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5) § 274 písm. h) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.”

20. Za § 14 se vkládá § 14a, který včetně nadpisu zní

“**Společné ustanovení o řízení před**

**zprostředkovatelem a rozhodcem**

§ 14a

(1) Fyzická osoba nebo právnická osoba zapsaná do seznamu zprostředkovatelů nebo fyzická osoba zapsaná do seznamu rozhodců může odmítnout určení ministerstva práce a sociálních věcí k výkonu činnosti zprostředkovatele nebo rozhodce v konkrétním sporu v případě, že namítne z vážných důvodů do sedmi dnů svoji podjatost; v takovém případě ministerstvo určí bez zbytečného odkladu jiného zprostředkovatele nebo rozhodce. Jinak mohou osoby uvedené v předchozí větě určení ministerstva odmítnout, jen pokud předmět sporu podle návrhů obou smluvních stran odporuje zákonu nebo jej obchází nebo se příčí dobrým mravům.

(2) Žádost o řešení sporu zprostředkovatelem nebo rozhodcem se předkládá písemně. V žádosti musí být přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení, doložený písemnými dokumenty; k žádosti musí být též připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany.

(3) Smluvní strany jsou povinny si poskytovat při zprostředkování nebo rozhodování sporu potřebnou součinnost.

(4) Seznámení zprostředkovatele nebo rozhodce s předmětem sporu zahrnuje převzetí písemných podkladů potřebných pro řešení tohoto sporu.

(5) O seznámení s předmětem sporu nebo o přijetí žádosti o rozhodnutí ve sporu vyhotoví zprostředkovatel nebo rozhodce protokol a smluvním stranám předá po jednom jeho vyhotovení; v protokolu označí písemné dokumenty, které mu smluvní strany předaly.

(6) Zprostředkovatel a rozhodce je povinen navrhnout smluvním stranám ústní jednání.

(7) Návrh zprostředkovatele na řešení sporu a rozhodnutí rozhodce musí obsahovat:

1. přesné označení smluvních stran,
2. skutečnosti, o kterých se nemohou smluvní strany dohodnout,
3. názor zprostředkovatele nebo výrok rozhodce,
4. odůvodnění,
5. datum,
6. jméno a podpis.

(8) Činnost zprostředkovatele a rozhodce je nezastupitelná.”

21. Nad označení § 15 se vkládá nadpis **“Zmocňovací ustanovení”**.

22. V § 15 odst. 1 návětí zní “Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou postup při”.

23. V § 15 odst. 1 písm. b) se vypouštějí slova “,jakož i další úpravu řízení před zprostředkovatelem.”

24. V § 15 odst. 1 písm. c) se vypouštějí slova “, jakož i další úpravu řízení před rozhodcem.”

25. V § 15 odst. 2 návětí zní “Ministerstvo financí v dohodě s ministerstvem práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou”.

26. Nadpis nad § 16 zní **“Stávka v kolektivním sporu”**.

27. V § 16 odst. 1 se slova “uzavření kolektivní smlouvy” nahrazují slovy “vyřešení kolektivního sporu (§ 10)” a slova “o uzavření kolektivní smlouvy” se vypouštějí.

28. V § 16 odst. 3 se za slova “o uzavření” vkládají slova “nebo plnění”.

29. § 17 zní

“§ 17

(1) Stávku ve sporu o uzavření nebo plnění podnikové kolektivní smlouvy nebo skupinové kolektivní smlouvy vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, popřípadě odborové organizace, které jsou smluvní stranou příslušné kolektivní smlouvy (dále jen “příslušná odborová organizace”), jestliže se stávkou souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má tato smlouva týkat.

(2) Stávku ve sporu o uzavření nebo plnění kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje příslušná odborová organizace. O zahájení stávky rozhodne odborová organizace, popřípadě odborové organizace působící u zaměstnavatele, jestliže se stávkou souhlasí nejméně polovina zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat.

(3) Při vyhlášení a zahájení solidární stávky se postupuje obdobně podle předchozích odstavců.

(4) Příslušná odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem

1. kdy bude stávka zahájena,
2. důvody a cíle stávky,
3. jmenný seznam zástupců příslušné odborové organizace, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky.

Příslušná odborová organizace je povinna průběžně písemně zaměstnavateli oznamovat změny v seznamu uvedeném v písmenu c).

(5) Příslušná odborová organizace musí předložit zaměstnavateli nebo uložit do notářské úschovy alespoň 24 hodin před zahájením stávky jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou účastníky stávky. Uložila-li příslušná odborová organizace seznam do notářské úschovy, vyrozumí o tom neprodleně písemně zaměstnavatele, s uvedením časového údaje o uložení, potvrzeného notářem.

(6) Zaměstnanci uvedení v § 20 písm. e), f), g), h), i) se pro účely zjištění celkového počtu zaměstnanců nezahrnují, ani se neúčastní hlasování o stávce. O výsledku hlasování musí příslušná odborová organizace pořídit zápis.”

30. V § 18 odst. 2 se slova “příslušného odborového orgánu” nahrazují slovy “příslušné odborové organizace.”

31. V § 19 odst. 1 se slova “Příslušný odborový orgán, který rozhodl o zahájení stávky, je povinen” nahrazují slovy “Příslušná odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, je povinna”.

32. V § 19 odst. 2 se odkaz na poznámku pod čarou č. 3 zrušuje.

33. § 20 včetně poznámek pod čarou č. 7 a 7a zní

“§ 20

Nezákonná podle tohoto zákona je stávka

1. které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (§ 11 a 12); to neplatí v případě solidární stávky (§ 16 odst. 3),
2. která byla zahájena po zahájení řízení před rozhodcem (§ 13 a 14),
3. která byla zahájena nebo pokračuje po uzavření kolektivní smlouvy; to neplatí v případě stávky ve sporu o změnu kolektivní smlouvy, pokud nebyla změna uzavřena,
4. která nebyla vyhlášena nebo zahájena za podmínek stanovených v § 17,
5. zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví fyzických osob,
6. zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren a zařízení se štěpným materiálem,
7. soudců, státních zástupců a příslušníků ozbrojených sil a bezpečnostních sborů,
8. členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních právních předpisů pro příslušná pracoviště 7),
9. zaměstnanců, kteří pracují v oblastech, pro něž byl vyhlášen nouzový stav, jestliže při jeho vyhlášení vláda nařízením omezí právo na stávku 7a).

\_\_\_\_\_\_\_\_

7) Například vyhláška Českého báňského úřadu č. 447/2001 Sb., o báňské záchranné službě.”

7a) Článek 6 odst. 1 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky.”

Poznámka pod čarou č. 6 se zrušuje.

34. § 21 zní

“§ 21

Zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů nebo státní zástupce mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo příslušná odborová organizace, proti níž tento návrh směřuje; jestliže je více příslušných odborových organizací, může být návrh podán jen proti všem odborovým organizacím, které rozhodly o zahájení stávky, a to u krajského soudu, v jehož obvodu má sídlo kterákoli z nich. Návrh podle předchozí věty nemá odkladný účinek. Krajský soud postupuje při rozhodování podle ustanovení občanského soudního řádu, upravujících řízení v prvním stupni.”

35. Nadpis pod označením § 22 se zrušuje.

36. V § 22 odst. 2 a 3 se slova “v zaměstnání” nahrazují slovy “v práci”.

37. V § 22 odstavec 4 včetně poznámky pod čarou č. 8 zní

“(4) Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Pokud tento zaměstnanec nemůže v důsledku stávky konat práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku; koná-li práci podle § 19, přísluší mu mzda nebo plat podle ustanovení zákoníku práce o mzdě nebo platu při výkonu jiné práce 8).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8) § .... zákona č. ...../.... Sb., zákoník práce.”

***Poznámka pro MPSV:****Nebude-li v části ZP o odměňování upravena mzda při výkonu jiné práce, je třeba část druhé věty za středníkem formulovat takto: “ ; koná-li práci podle § 19, za kterou přísluší nižší mzda nebo plat, poskytne mu zaměstnavatel doplatek do výše průměrného výdělku.” Poznámka pod čarou č. 8 se zruší.*

*38. V § 22 se doplňuje odstavec 5, který zní*

*“(5) Pokud v době stávky koná účastník stávky práci podle § 19, přísluší mu mzda nebo plat za vykonanou práci.”*

*39. Nadpis pod označením § 23 se zrušuje.*

*40. V § 23 odst. 1 poznámka pod čarou č. 10 zní*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*“10) § ...... zákoníku práce.”*

*41. V § 23 odst. 3 a 4 se slovo “hospodářského” nahrazuje slovem “občanského” a poznámka č. 11 se zrušuje.*

*42. Nadpis pod označením § 24 se zrušuje.*

*43. V § 24 se odstavec 4 označuje jako odstavec 3, který včetně poznámky pod čarou č. 15 zní*

*“(3) Při zjišťování výše příjmů pro poskytování státní sociální podpory 15) se nepřihlíží ke ztrátě nebo poklesu příjmů z důvodu účasti na stávce.*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*15) § 4 až 7 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.”*

*44. V § 25 se slovo “občany” nahrazuje slovy “fyzické osoby”.*

*45. § 26 zní*

*“§ 26*

*Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodla příslušná odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí příslušná odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.”*

*46. § 27 až 31 včetně nadpisu a poznámky č. 16 se zrušují.*

*47. V § 32 se odst. 1 zrušuje. Dosavadní odstavce 2 a 3 se označují jako odstavce 1 a 2.*

*Čl. II*

***Přechodné ustanovení***

*“Řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem zahájená před účinností tohoto zákona a řízení o zrušení rozhodnutí rozhodce zahájená u krajského soudu před účinností tohoto zákona, stávky nebo výluky vyhlášené před účinností tohoto zákona a řízení o nezákonnosti stávky zahájená u krajského soudu před účinností tohoto zákona, se řídí dosavadními předpisy.”*

***Do zrušovacích ustanovení***

***doprovodného zákona zařadit***

*“Zrušují se*

*§ 7 až 11 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.”*

***Do důvodové zprávy k doprovodnému zákonu:***

***Do obecné části:***

*Navrhovanou novelou zákona o kolektivním vyjednávání se jednak reaguje na přenesení právní úpravy, kterou se vymezuje kolektivní smlouva jako smluvní typ, do zákoníku práce, jednak se zohledňují dosavadní zkušenosti s uplatňováním zákona a změny provedené v jiných zákonech. Zajišťuje se rovněž plný soulad zákona s Listinou základních práv a svobod. Zákon, spolu s právní úpravou obsaženou v zákoníku práce, umožní ratifikaci Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání. Vychází z toho, že se dosavadní právní úprava v zásadě osvědčila, avšak je potřebné odstranit některé její nedostatky. Navržené změny jsou v souladu s normativními akty EU a s mezinárodními smlouvami, jimiž je ČR vázána. V zákoně se provádějí rovněž rozsáhlé legislativně technické úpravy, související zejména se změnou terminologie podle návrhu nového zákoníku práce. Změny nevyvolají žádné další výdaje z veřejných rozpočtů, ani zvýšené náklady podnikatelských subjektů, včetně malých a středních podniků.*

***Do zvláštní části:***

***K bodu 1:***

*Zpřesňuje se vymezení působnosti zákona. Ten bude i nadále upravovat jen takové kolektivní vyjednávání, které se týká kolektivních smluv, což není v rozporu s jeho širším pojetím uvedeným v článku 2 Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání. Na vyjednávání sociálních partnerů, přesahující tento právní rámec, se nevztahují pravidla, stanovená tímto zákonem. Možnost odchýlit se od zákona je dána jen v případě, že by tak stanovil. Právní úprava postupu při kolektivním vyjednávání tak zůstává i nadále kogentní, což koresponduje s vymezením kolektivní smlouvy jako smluvního typu v zákoníku práce. Je to odůvodněno normativní povahou části obsahu kolektivní smlouvy, z níž vznikají práva a povinnosti třetím osobám (zaměstnancům). Způsob kolektivního vyjednávání proto musí být závazně stanoven, neboť uzavírání kolektivních smluv je v obecném zájmu. Zákon tak vychází z článku 4 Úmluvy MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.), který předpokládá přijetí přiměřených opatření pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání sociálních partnerů. Článek 5 Úmluvy č. 154 navíc požaduje, aby kolektivní vyjednávání nebylo znemožňováno nedostatkem předpisů upravujících jeho průběh nebo tím, že takové předpisy jsou nedostačující nebo nevhodné.*

***K bodu 2:***

*Právní úprava, obsažená v uvedených ustanoveních, se přenáší do zákoníku práce.*

***K bodům 3 až 6:***

*V praxi se často stává, že jedna ze smluvních stran blokuje proces zahájeného kolektivního vyjednávání tím, že na předložený návrh reaguje pozdě nebo dokonce vůbec. Protože termín “bez zbytečného odkladu” v dosavadním znění § 8 odst. 2 zákona není sám o sobě určitý a jednoznačný, navrhuje se jako konečný časový termín pro odpověď na návrh stanovit dobu jednoho týdne, pokud by se strany nedohodly na jiné době. To by mělo být dostatečné i při obsažnějších návrzích. Dále se navrhuje upřesnit pravidla dalších fází kolektivního vyjednávání, která dosud musí být dovozována z ustanovení § 244 zákoníku práce o uzavírání smluv (dohod). Vychází se přitom z praktických poznatků, že další postup kolektivního vyjednávání obvykle probíhá při ústních jednáních. Dosavadní ustanovení § 8 odst. 4 se navrhuje zrušit jako nepotřebné, neboť z jeho nedodržení neplynou ani žádné právní důsledky a navíc každá smluvní strana má právo se rozhodnout, zda a kdy podá návrh na uzavření nové kolektivní smlouvy. Pro možnost sjednání změny kolektivní smlouvy se navrhuje vypustit podmínku vymezení rozsahu změny, která se – s ohledem na praktické poznatky – jeví jako nadbytečná.*

***K bodům 7, 8, 9, 13, 14, 16, 22 a 25:***

*Provedené změny reagují na zrušení československé federace.*

***K bodu 10:***

*Navrhuje se, aby MPSV uložené kolektivní smlouvy vyššího stupně zpřístupnilo na svých internetových stránkách, což může být významné při extenzi jejich závaznosti na další zaměstnavatele (přijme-li k tomu Parlament ČR novou právní úpravu).*

***K bodu 11:***

*Zpřesňují se pravidla pro seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivních smluv a jejich změn. Povinnost zaměstnance seznámit budou mít obě smluvní strany, což odpovídá i nyní vžitému postupu (přesto, že zákon ukládá tuto povinnost v současnosti pouze odborům). Zvláštní postup se navrhuje stanovit u kolektivních smluv vyššího stupně.*

***K bodu 12:***

*Zpřesňuje se vymezení kolektivních pracovních sporů.*

***K bodům 15, 17až 20:***

*Změna znění § 13 odst. 2 jednak souvisí se zrušením zákazu stávky ve sporu o plnění kolektivní smlouvy, jednak se tímto způsobem umožní pružnější a účinnější řešení kolektivních sporů o uzavření kolektivní smlouvy. Umožní se tak zahájení řízení před rozhodcem pro řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy i v případech, kdy mezi smluvními stranami nedojde k dohodě o využití tohoto řízení nebo o osobě rozhodce. Ministerstvo práce a sociálních věcí by pak určilo tohoto rozhodce na návrh kterékoliv smluvní strany, jak tomu je podle  současné právní úpravy v případě využití zprostředkovatele. V řízení před rozhodcem se nově navrhuje zakotvit jeho vázanost návrhy smluvních stran, neboť tato otázka dělá v současné praxi problémy. Je nutné rovněž upřesnit co vše obsahuje kolektivní smlouva, uzavřená rozhodnutím rozhodce, neboť ten v řízení neřešil celý obsah této kolektivní smlouvy.*

*V § 14 jsou podrobněji vymezena procesní pravidla řízení o zrušení – a nově též o změnu – rozhodnutí rozhodce soudem. S ohledem na obvykle krátkou dobu účinnosti kolektivních smluv se jeví jako potřebné urychlit tato soudní řízení tak, aby rozhodnutí mohla nabýt právní moci ještě v době účinnosti kolektivní smlouvy. V praxi jsou totiž tato rozhodnutí zpravidla přijímána až v době, kdy již kolektivní smlouva neplatí. Proto se soudu předepisuje maximální doba řízení, přičemž její dvouměsíční délka je přiměřená.*

*Dále se navrhuje přenést do nového § 14a s určitými úpravami podrobnosti o řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem, stanovené nyní v prováděcí vyhlášce č. 16/1991 Sb. Její neznalost smluvními stranami totiž činí v praxi potíže. Pro zpřesnění a zrychlení řízení před zprostředkovatelem a rozhodcem se navrhuje, aby jim byla uložena povinnost k sepsání protokolu při seznámení se s předmětem sporu, v němž by byly též uvedeny všechny písemné dokumenty, předané smluvními stranami zprostředkovateli. Nově se též zprostředkovatelům a rozhodcům ukládá, aby provedli se smluvními stranami ústní jednání, jestliže to bude smluvním stranám vyhovovat. Vychází se tak z praktických poznatků, že návrhy zprostředkovatelů a rozhodnutí rozhodců učiněná “od stolu” zpravidla věc řádně neřeší a míjí se proto účinkem.*

***K bodům 21, 23, 24:***

*Jde o legislativně technické úpravy, reagující na předcházející změny.*

***K bodům 26 až 33:***

*Závažné změny se navrhují v úpravě práva na stávku. Navrhuje se, aby zákon upravoval též stávku ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, neboť neumožnění této stávky dle současné právní úpravy je v rozporu s článkem 27 odst. 4 a s článkem 44 Listiny základních práv a svobod. Listina umožňuje stanovit podmínky výkonu práva na stávku, respektive jej omezit, a to jen v případech uvedených v článku 44. Generální vyloučení stávky ve sporu o plnění kolektivní smlouvy, které má bezpochyby povahu omezení práva na stávku, nikoliv pouhého stanovení jejich pravidel, toto ústavní zmocnění výrazně překračuje. Legalizace práva na stávku v těchto případech souvisí se skutečností, že právo na stávku není u nás “prováděcím” zákonem obecně upraveno, ačkoliv to Listina základních práv a svobod předpokládá. Tato prakticky neomezená možnost využití práva na stávku v tzv. ”jiných sporech” je v kontrastu s její přísnou regulací v případě stávky, týkající se kolektivních smluv podle tohoto zákona. Vyskytly se proto případy, kdy řešení sporu o plnění kolektivní smlouvy stávkou bylo odborovou organizací prohlášeno za stávku mimo režim kolektivního vyjednávání, tj. právně neregulovanou. Navržená právní úprava tak zabrání obcházení zákona, přičemž – i s ohledem na jen výjimečné využívání práva na stávku v ČR – nepředstavuje pro zaměstnavatele prakticky žádné reálné riziko.*

*Zákon i nadále zachovává základní podmínky pro vyhlášení a zahájení stávky, uvedené v § 17. Navrhuje se však, aby jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou účastníky stávky, nebyl předáván výlučně zaměstnavateli, ale v rámci zachování objektivity a jistoty mohl být alternativně předán i do notářské úschovy. V praxi se několikrát potvrdilo, že zaměstnanci mají oprávněné obavy z postihu za účast ve stávce a raději proto pro účast ve stávce nehlasují. Dále se navrhuje, aby dosavadní lhůta pro předání seznamu účastníků stávky – dosud stanovená na jeden pracovní den před zahájením stávky – byla zpřesněna na alespoň 24 hodin před zahájením stávky. Nynější právní úprava vyvolává nejasnosti (věc například řešil ve svém rozsudku ze dne 9. 3. 1999 Vrchní soud v Olomouci, avšak vyslovené řešení je dosti komplikované).*

*Právní úprava nezákonnosti stávky v § 20 se mění s ohledem na již uvedená ustanovení Listiny základních práv a svobod, s přihlédnutím ke změnám, které nastaly v právním řádu. Tato Listina připouští v článku 44 možnost omezení práva na stávku osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví – nynější písmena h) až k) § 20 toto zmocnění výrazně překračují. Obsah ustanovení se upravuje i s ohledem na skutečnost, že pro posuzování zákonnosti stávky není relevantní její vyhlášení, ale až její zahájení, jak judikoval i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí z roku 1994. Dosavadní písmena d), e) a f) se jeví jako nadbytečná, a to s ohledem na skutečnost, že stávky z jiných důvodů než podle tohoto zákona jím nejsou upraveny, a že pro solidární stávky nemá nadále význam podmínka hospodářské návaznosti zaměstnavatelů tak, jak je v zákoně vymezena. Ústavní zákon o bezpečnosti ČR je pak promítnut v novém písmenu i), jimž je nahrazen obsah dosavadních písmen f) a k).*

***K bodu 34:***

*Upřesňují se pravidla soudního řízení o nezákonnost stávky. Zejména se stanoví příslušnost soudu pro případ, že odborovou smluvní stranu tvoří více odborových organizací, které mohou mít sídlo v obvodu různých krajských soudů.*

***K bodům 35 až 43:***

*Kromě legislativně technických úprav, vyplývajících z požadavků obsažených v platných Legislativních pravidlech, se do ustanovení § 22 až 24 promítají změny provedené v souvisejících právních předpisech. V § 22 odst. 4 a v novém odst. 5 se upřesňují mzdové nároky zaměstnanců v souladu s navrženou právní úpravou odměňování za práci a překážek v práci v zákoníku práce.*

***K bodům 44 a 45:***

*Jde o legislativně technické úpravy.*

***K bodu 46:***

*Navrhuje se vypustit právní úpravu institutu výluky, neboť není v praxi využíván a je nadbytečný. V ČR se dosud žádná výluka nekonala a s ohledem na skutečnost, že by při ní zaměstnavatel musel zaměstnancům poskytovat náhradu mzdy ve výši 50 % průměrného výdělku, není ani její využití reálné. Zrušení těchto ustanovení nezpůsobí nerovnováhu mezi kolektivním právem zaměstnanců a právem zaměstnavatele, neboť zákoník práce výluku nezakazuje – ta by ovšem byla obecnou překážkou v práci na straně zaměstnavatele. To se však jeví jako spravedlivé, jelikož účastníkům stávky žádné mzdové nároky zásadně nepříslušejí, takže zaměstnancům ve výluce by naopak měla příslušet náhrada mzdy bez omezení její výše.*

***K bodu 47:***

*Vymezení příslušných odborových orgánů a příslušných vyšších odborových orgánů je již nadbytečné, protože zákon – v souladu s návrhem nového zákoníku práce – důsledně přešel na používání pojmu “odborová organizace”, respektive “příslušná odborová organizace”.*

***K článku II:***

*V přechodném ustanovení je účelné stanovit, že příslušná řízení před zprostředkovateli, rozhodci a soudy, jakož i stávky či výluky, budou posuzovány podle dosavadních předpisů.*

***Do zrušovacího ustanovení k doprovodnému zákonu:***

*Ustanovení § 7 až 11 vyhlášky č. 16/1991 Sb. se zrušují v souvislosti se zařazením jejich obsahu do § 14a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.*

*Za správnost: JUDr. Bořivoj Šubrt, předseda AKV*