

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY
POSLANECKÁ SNĚMOVNA

VII. volební období

Pozměňovací návrh k vládnímu návrhu

ZÁKONA

ze dne 2016,

**kterým se mění zákon č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti
některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv**

(zákon o registru smluv)

(sněmovní tisk 699)

Předkladatel: Jaroslav ZAVADIL

K článku I – Změna zákona o registru smluv

1. V 3 odstavci 2 se doplňuje písmeno o), které zní:

„o) kolektivní smlouvy.“.

2. V § 8 odst. 5 se zrušuje písmeno d).

Odůvodnění:

Zákon o registraci smluv se nemůže vztahovat na kolektivní smlouvy uzavírané mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi s ohledem na závazky České republiky týkající se svobody sdružování, zejména vyplývající z úmluvy Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949 (č. 470/1990 Sb.) a dále o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a o Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.).

Odlišný charakter odborových organizací a organizací zaměstnavatelů od ostatních právnických osob, vycházející především z jejich specifické činnosti zaměřené na ochranu oprávněných zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů, a ze zmíněné mezinárodní úpravy, která má přednost před českými zákony, vyžaduje a zdůvodňuje potřebu jiného, podstatně méně formálního zacházení, a to i pokud se jedná o registr smluv. Současně jsou členské země Mezinárodní organizace práce i členské země Evropské unie zavázány podporovat svobodné odborové sdružování a kolektivní vyjednávání.

Úmluva č. 87 požaduje minimalizaci ingerence státní moci do vlastní organizační struktury a existence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a odstraňování překážek, které by bránily působení uvedených organizací. Ze strany státu a jeho orgánů musí být postupováno tak, aby byla maximálně šetřena práva nejen odborové organizace, jako zástupce zaměstnanců (popř. organizace zaměstnavatelů jako zástupce zaměstnavatelů), ale předně i práva zaměstnanců (zaměstnavatelů) samotných, co se týče koaliční svobody a práv z toho vyplývajících, tj. zejména realizaci kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.

Podle článku 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, budou tam, kde je to nutné, přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.

Podle § 6 odst. 1 zákona o registru smluv „smlouva, na niž se vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím registru smluv, nabývá účinnosti nejdříve dnem uveřejnění“. To je v rozporu s § 26 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého „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.“

Uvedená právní úprava představuje v rozporu s oběma výše uvedenými úmluvami zásadní průlomový zvrat v kolektivním vyjednávání, a to v neprospěch zaměstnanců i zaměstnavatelů a, podstatně omezující svobodu kolektivního vyjednávání odborového

sdružování. Pokud například v srpnu 2017 uzavřou smluvní strany kolektivní smlouvu na rok 2017, měla by být ve smyslu § 6 zákona o registru smluv účinná až ode dne uveřejnění.

Podle § 7 odst. 1 zákona o registru smluv „nebyla-li smlouva, která nabývá účinnosti nejdříve dnem uveřejnění, uveřejněna prostřednictvím registru smluv ani do tří měsíců ode dne, kdy byla uzavřena, platí, že je zrušena od počátku“ (!).

Uplatnění tohoto ustanovení zákona na kolektivní smlouvy je v zásadním rozporu s Úmluvou MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, zejména s výše uvedeným článkem 4 („tam kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv“).

Aplikace zákona o registru smluv ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání a kolektivním smlouvám by vedla k podstatnému snížení počtu uzavíraných kolektivních smluv – aby bylo možné se vyhnout uvedeným problémům, byly by podnikové kolektivní smlouvy nahrazovány vnitřními předpisy zaměstnavatelů, které zveřejňovány být nemusí, a na jejichž obsah nemají odborové organizace vliv (jsou připravovány a vydávány mimo rámec kolektivního vyjednávání).

Navrhovaným vypuštěním kolektivních smluv z rozsahu zákona o registru smluv se uvedené problémy odstraní a bude zajištěn soulad české právní úpravy i praxe s uvedenými úmluvami.