

**Pozměňovací návrh poslankyně
Jany Hnykové k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
a další související zákony
(sněmovní tisk č. 903)**

V článku I se za bod 4 doplňuje nový bod 4a, který zní:

„4a. Ustanovení § 24 zní

„§ 24

(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 na jiném způsobu jednání za zaměstnance s cílem uzavřít kolektivní smlouvu. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

(3) Postupuje-li se podle odstavce 2 věty druhé, mají ostatní odborové organizace, které nemají u zaměstnavatele největší počet členů, právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má povinnost splnit projednací povinnost bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, není-li mezi ním a jednotlivými ostatními odborovými organizacemi dohodnut jiný postup jednání směřující k uzavření kolektivní smlouvy. Projednání závěrečného návrhu musí být splněno vždy před uzavřením kolektivní smlouvy.“.

Odůvodnění

Ústavní soud zrušil svým Nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 č. 116/2008 Sb. výslovnou úpravu uplatnění principu majority při pluralitě odborových organizací působících u zaměstnavatele v kolektivním vyjednávání a při uzavírání kolektivních smluv u tohoto zaměstnavatele obsaženou v § 24 odst. 2 zákoníku práce na základě principu majority

V praxi došlo v důsledku přijetí tohoto nálezu Ústavního soudu z pohledu podpory kolektivního vyjednávání, k níž je Česká republika zavázána mezinárodními smlouvami a svým členstvím v Evropské unii, k opačnému zcela negativnímu vývoji.

Na rozdíl od malé odborové organizace, která byla znevýhodněna podle názoru Ústavního soudu zrušenou právní úpravou, je dnes postižena nemožností dojednat kolektivní smlouvu proti vůli malé odborové organizace odborová organizace, jejímiž členy je většina zaměstnanců zaměstnavatele. Jakákoliv malá odborová organizace má dnes možnost zablokovat kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy u zaměstnavatele i proti vůli naprosté většiny zaměstnanců zaměstnavatele.

Pozměňovací návrh proto směřuje k posílení postavení odborových organizací s největším počtem členů při uzavírání kolektivních smluv u zaměstnavatele s doplněním pravidel postupu, která umožní brát zřetel na zájmy menších odborových organizací, tak, jak s tím počítal i Ústavní soud ve svém Nálezu, v němž shledal předchozí právní úpravu nedostatečnou (inspiraci lze hledat např. v nové německé právní úpravě téhož problému).

Pro případ, že se odborové organizace neshodnou na postupu při uzavírání kolektivní smlouvy, se tak vrací do právní úpravy princip reprezentativnosti. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

Ostatní odborové organizace působící u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3 zákoníku práce) mají nově právo na informování o zahájení kolektivního vyjednávání a dále právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem za stanovených podmínek. Tímto se zaručuje, že zaměstnavatel nemůže ostatní odborové organizace při kolektivním vyjednávání obcházet.

Navržené řešení je v souladu s Ústavním pořádkem ČR, který zakotvuje přednost ratifikovaných mezinárodních smluv před zákony, vzhledem k tomu, že respektuje principy svobody sdružování a kolektivního vyjednávání zakotvené především v úmluvě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborové organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat, 1949 (č. 470/1990 Sb.), Mezinárodním paktu o občanských a politických právech, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), Listině základních práv Evropské unie, Evropské sociální chartě a může vyhovovat rovněž ustanovení čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

Výbor z rozhodnutí a zásad Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace - čtvrté (revidované) vydání Mezinárodní úřad práce Ženeva v této souvislosti ve svých reakcích na případy porušování práva na kolektivní vyjednávání zdůrazňuje „důležitost práva majoritní odborové organizace působící u zaměstnavatele kolektivně vyjednat“ na straně jedné a vykládá uvedené úmluvy tak, že malá odborová organizace toto právo nemá.

Je na místě připomenout např. výrok č. 958, který vyžaduje ze strany státu opatření směřující k zajištění práva kolektivně vyjednat většinové odborové organizaci – např. ve výrocích č. 959 (zajistit smířčí opatření k uznání majoritní odborové organizace zaměstnavatelem za partnera pro kolektivní vyjednávání), 960 (zajistit uznání odborové organizace, která kolektivní smlouvu neuzavřela, avšak v mezidobí od uzavření kolektivní smlouvy se stala majoritní odborovou organizací, za partnera pro uzavření kolektivní smlouvy).