

Existuje tzv. komplexní pracovněprávní úprava procesu sjednávání kolektivní smlouvy?¹

MARTIN ŠTEFKO,

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ PRÁVNICKÉ FAKULTY UNIVERZITY KARLOVY

JÁN MATEJKA

ÚSTAV STÁTU A PRÁVA AKADEMIE VĚD ČR

Are Labour Law regulations on Collective Bargaining comprehensive or not?

Summary: *The article is devoted to the question regarding the level of complexity of the labor law rules for the process of collective agreements bargaining in the sense of assessing the existence of efficient and comprehensive regulation of all the necessary aspects related to these relationships. The main reason for this reflection is the current recodification of the private law that reopens the previously partly addressed question pertaining to the level of independence of labor law codification. In foreign legislations it is possible to find various notions of the relationship between a general civil code and specific (labor law) legislation. The authors conclude that it is necessary to reject the theory about the existence of a complex and closed regulation of the collective bargaining process that might be found for instance in the Polish doctrine and case law. No matter how exhaustive a particular regulation of a partial question in labor law may seem, even in these cases subsidiary application of general principles of civil law may not be ruled out.*

Keywords: *Collective Bargaining; Collective Agreement, Trade Unions*

V souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku vyvstávají některé na první pohled teoretické otázky, jež však svou povahou patří možná k těm nejpraktičtějším, byť jde o otázky zdánlivě vyřešené a rozhodnuté.² Jednou z nich je otázka míry komplexnosti pracovněprávní úpravy procesu sjednávání kolektivních smluv ve smyslu existence efektivní a vyčerpávající úpravy všech nezbytných aspektů těchto vztahů.

Úvahy o komplexní pracovněprávní úpravě přitom vždy byly a jsou do značné míry spojeny s existencí samostatné pracovněprávní kodifikace. Přijetím zákoníku práce byla pracovněprávní právu doplněna „obecná část“ a významnější odezvu tak našly úvahy o (relativní) samostatnosti či nezávislosti pracovního práva na právu občanském.³ Jak ostatně zmínila I. Tomsová k hospodářskému zákoníku (myšlenka je však přenositelná i na pracovní právo), nový kodex je popudem a základem nového odvětví.⁴ Snahy o dekodifikaci pracovního práva, které zaznívaly v souvislosti s rekodifikací soukromého práva, pak byly implicitně spojovány s otázkou, zda by tento proces neznamenal zánik oboru jako takového.⁵

Pojem kodifikace je od doby velkých přirozenoprávních kodifikací chápán jako komplexní,⁶ obsahově i technicky ucelená právní úprava jednotlivého právního odvětví.⁷ Kodex tak do

určité míry manifestuje relativní samostatnost určitého právního odvětví. Přesto nebo právě proto je nutno zdůraznit, že právo je či by mělo být jednotným vnitřně souladným normativním systémem, jeho dělení na jednotlivé právní obory je do značné míry umělé a bývá realizo-

¹ Tento příspěvek vznikl rovným dílem díky finanční podpoře poskytnuté v rámci programu rozvoje vědních oblastí na Univerzitě Karlově (PRVOUK05) Soukromé právo XXI. století a programu dlouhodobého koncepčního rozvoje Ústavu státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., RVO: 68378122.

² Srov. rozhodnutí Krajského obchodního soudu v Brně sp. zn. 5 Cm 23/98, který vyloučil aplikaci občanskoprávní úpravy s odkazem na komplexnost pracovněprávní úpravy (tj. nikoliv s poukazem na její samostatnost).

³ Např. B. Havelková dává samostatnost pracovního práva do souvislosti s jeho kodifikací. Viz BOBEK, M.; MOLEK, P.; ŠMÍČEK, V. (eds.): *Komunistické právo v Československu*, kapitoly z dějin bezpráví, Brno, Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, str. 481. Správnější se však zdá názor, že intenzivnějším podnětem se stalo popírání právního dualismu a následná partikularizace právního řádu. Tak ELIÁŠ, K.: *Odras peripetii české civilistiky v dějinách právníka*, str. 261.

⁴ Tomsová, I.: K problému hospodářského práva, in *Právník* 1963, č. 7, str. 578 a násl. Nutno ovšem doplnit, že autorka pokračovala: „(kodex) nemá však být rozhodující pro stanovení jeho obsahu a rozsahu. Právní odvětví vzniká při vytvoření nových vztahů a je-li na tom společenský zájem.“

⁵ K tomu např. ELIÁŠ, K.; ZUKLÍNOVÁ, M.: *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*, Praha, Linde, 2001, str. 72, 73, 74 poznámka č. 101 a 81. K obdobné situaci v obchodním právu PELIKÁNOVÁ, I.: in *Obchodní právo*, I. Díl, str. 20 a násl.

⁶ Jinak Eliáš. Komplexnost dle něj nemusí být nutně znakem kodexu. ELIÁŠ, K.; ZUKLÍNOVÁ, M.: *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*, str. 64.

⁷ K tomu viz SELTENREICH, R.: *Pojem kodifikace a vznik soukromoprávních kodifikací v Evropě 19. století*, in *Pocta Sentē Radvanové k 80. narozeninám, ASPI Wolters Kluwer*, 2009, str. 462 a 463; dále viz ELIÁŠ, K.; ZUKLÍNOVÁ, M.: *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*, str. 64.

váno především v zájmu lepšího poznání, výuky a praktikování práva ve všech jeho částech. Z tohoto pohledu tak kodifikace vytváří předpoklady pro dosažení potřebné obsahové vyváženosti a naplnění požadavku sdělnosti, systémové přehlednosti a přesnosti, jakož i vnitřní bezrozpornosti a odstranění nežádoucích duplicit. Jakkoliv jsou výhody takto koncentrovaného uspořádání určitého okruhu právních vztahů nepochybné, jde obvykle o výsledek politické, hospodářské a právní konsolidace určitého odvětví formou celé řady kompromisů protínajících normy jak soukromoprávní, veřejnoprávní, tak hmotné i procesní, což nezřídka přináší řadu aplikačních problémů⁸, včetně toho, který zde předkládáme. Konkrétně se jedná o to, zda ust. § 8 zákona o kolektivním vyjednávání představuje komplexní úpravu, či zda se vedle této úpravy použije též obecná úprava, resp. aplikují zásady sjednávání smluv dle obecného občanského práva. Protože se nejedná o problém nový, bude nejprve podán stručný výklad ke vzniku kolektivních smluv a úpravy jejich vyjednávání. Následně bude analyzována platná právní úprava s přihlédnutím k dosavadním poznatkům právní doktríny i rozhodovací praxe.

Stručný historický exkurz

Kolektivní smlouva je jevem římskému právu zcela neznámým. Nejinak tomu bylo v roce 1811.⁹ Teprve rozvoj průmyslové výroby a uzákonění koaliční svobody v 80. letech 19. století daly vznik této nové figuře v hospodářském životě.¹⁰ Kolektivní smlouva sloužila jako nástroj dosažení sociálního smíru mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, kdy v jeho zájmu garantovala zaměstnancům takové pracovní podmínky, které zákonodárce nebyl ochoten či schopen upravit na úrovni zákona. Praxe uzavírání kolektivních smluv předešla její právní úpravu. Právní teorie ji vymezila jako smlouvu sjednanou mezi organizacemi zaměstnanců zaměstnavatelů, popřípadě jedním zaměstnavatelem, která se týká pracovního poměru. Pojmově na jedné straně kolektivní smlouvy vystupuje kolektiv.¹¹

Kolektivní smlouva byla doktrínou a následně též judikaturou klasifikována jako smlouva soukromoprávní. Důvodem byla majetková hodnota ujednání v kolektivní smlouvě obsažených. Ani typicky přirozenoprávní kodifikace jako byl obecný občanský zákoník¹² (dále „OOZ“), ani jiný zákon (např. spolkový zákon) však kolektivní smlouvu neupravoval jako konkrétní smluvní typ.¹³ Klasifikaci kolektivní smlouvy tak ztěžovaly základní teoretické otázky spojené s určením samotného právního titulu pro nároky zaměstnanců založených v ko-

lektivní smlouvě (když zaměstnanci nebyli její smluvní stranou) a později též dvojediná povaha kolektivní smlouvy jako smlouvy a pramene práva současně.¹⁴ S tímto druhým problémem jsou spojeny interpretační otázky. Bylo nutno kolektivní smlouvy vykládat jako smlouvu či jako právní normu?¹⁵ Je možno nicméně shrnout, že na proces vzniku kolektivní smlouvy byl pro nedostatek speciální úpravy již od počátku aplikován OOZ. Zákonná úprava náležitostí kolektivní smlouvy nebyla totiž (kromě obecných zásad vyplývajících z práva občanského) v podstatě žádná.¹⁶ Proto bylo v těchto otázkách rozhodováno při nedostatku možnosti použít *analogii legis* podle přirozených zásad právních se zřetelem k okolnostem pečlivě shrnutým a zrale uváženým (ust. § 7 OOZ).

Komplexnost úpravy procesu sjednávání kolektivní smlouvy

Po tomto představení počátků moderní právní úpravy ve vztahu k položené otázce (zahájení a průběh vyjednávání o kolektivní smlouvě) se lze přenést do platné a účinné úpravy. Ta je obsažena v ustanovení § 8 zákona o kolektivním vyjednávání a lze ji oprávněně označit za relativně fragmentovanou, byť se v doktríně často objevují i jiné názory.¹⁷ Kolektivní vyjednávání je dle ust. § 8 odst. 1 cit. zákona zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Z právní úpravy nevyplývá povinnost uzavřít kolektivní smlouvu, zákon o kolektivním vyjednávání upravuje pouze povinnost jednat.¹⁸ Oslovená smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě stanovené předmětným ust. § 8 zákona o kolek-

⁸ K tomu více viz KNAPP, V.; KNAPPOVÁ, M.; KOPÁČ, L.; ŠVESTKA, J. Nad stavem a perspektivami soukromého práva v České republice, *Právní rozhledy* 3/1995, s. 89

⁹ Srov. WITZ, K. Obecná závaznost kolektivních smluv pracovních, *Pracovní právo*, 1937, str. 162 a 175.

¹⁰ ROUČEK, F.; SEDLÁČEK, J. a kol. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a Podkarpatské Rusi*, reprint Olomouc, ASPI, 2002, sv. V., str. 194.

¹¹ BUDNÍK, J. *Několik slov k právnímu problému kolektivní smlouvy*, str. 4 a 5.

¹² Císařský patent č. 946/1811 ř. z., obecný zákoník občanský, ze dne 1. června 1811.

¹³ K pojmu kolektivní smlouva viz BUDNÍK, J. Definice kolektivní smlouvy v platném právu, *Pracovní právo*, 1934, str. 122–127.

¹⁴ Se vznikem kolektivní smlouvy jsou též spojeny renesance tzv. sociálního práva (v duchu učení francouzských syndikalistů) a úvahy o mimostátním či neoficiálním právu.

¹⁵ Vrchní rozhodčí hornický soud se vyslovil pro užití interpretačních pravidel o smlouvách v rozhodnutí z 21. prosince 1927, č. 236 (1927).

¹⁶ Poněkud zjednodušeně srov. KADLECOVÁ, M. et al. *Dějiny českého soukromého práva*, Plzeň, Aleš Čeněk, 2007, str. 255.

¹⁷ TOMĚŠ, I.; TKÁČ, V.: *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*, Prospektum 1993, str. 146.

¹⁸ TOMĚŠ, I.; TKÁČ, V.: *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*, Prospektum 1993, str. 169.

ktivním vyjednávání. Délka lhůty je odvislá od toho, zda již byla uzavřena kolektivní smlouva. Pokud nikoliv, pak je druhá strana povinna se do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, vyjádřit k těm návrhům, které nepřijala. Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Zákon o kolektivním vyjednávání byl tvořen dle mezinárodních standardů¹⁹ a autoři při tvorbě ust. § 8 měli vizi: „permanentního před-smluvního vztahu účastníků, ve kterém se vyjednává písemně i ústně.“²⁰ V souladu s úmluvami Mezinárodní organizace práce mělo být podporováno dosažení co nejširšího rozvoje metody dobrovolného vyjednávání.²¹ Tato idea našla své provedení v ust. § 8 odst. 3 cit. zákona, kde je stanoveno, že smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

Speciální úprava již na první pohled není natolik podrobná, aby postihla všechny v praxi nastávající případy. Proces kolektivního vyjednávání je upraven z části též v zákoníku práce. Na to pamatuje ust. § 32 zákona o kolektivním vyjednávání, které stanoví: „Pokud tento zákon nestanoví jinak, řídí se pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona zákoníkem práce.“ Zákon o kolektivním vyjednávání tak vymezuje podpůrnou působnost zákoníku práce, aniž by na úpravu tohoto vztahu zákoník práce sám pamatoval. Nelze-li tedy najít řešení aplikační otázky v zákonu o kolektivním vyjednávání, pak je z povahy věci nejprve nutno použít (pracovněprávní) předpis obecnější – zákoník práce. Tento poznatek vyplývá též z ust. § 4 zákoníku práce, které upravuje vztah pracovního práva, resp. zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů k občanskému právu, resp. občanskému zákoníku na principu subsidiarity. To znamená, že všude tam, kde speciální soukromoprávní otázku speciální právní předpis neřeší, použije se podpůrně k jejímu řešení obecný předpis práva občanského. Podpůrná působnost se však uplatní teprve tehdy, když případ (skutková podstata) není upravena ani v zákoníku práce, ani v jiných pracovněprávních předpisech. Přitom je nutno zdůraznit, že k subsidiární aplikaci dochází též v případě, kdy speciální (pracovněprávní) předpis záměrně určitou otázku neřeší,

což zřejmě je případ jak zákoníku práce v redakci od 1. ledna 2014, tak zákona o kolektivním vyjednávání.

Povaha kolektivního pracovního práva

Nejprve se ovšem zastavme u jiného poznatku teorie, a sice že obecné občanské právo subsidiárně přistupuje ke speciální pracovněprávní úpravě, která má soukromoprávní povahu.²² F. Zoulík považoval kolektivní vyjednávání stejně jako problematiku zaměstnanosti a sociální zákonodárství za veřejnoprávní.²³

Identifikace norem soukromého a veřejného práva je sama o sobě velkou otázkou právní teorie, k jejímuž zodpovězení byly postupně vypracovány především teorie zájmová, subordinální a organická. Dle teorie posledně jmenované mají veřejnoprávní povahu právní vztahy a je regulující právní normy, v nichž jedním z právních subjektů je orgán veřejné moci. V kolektivním pracovním právu jako orgán veřejné moci vystupují především různé kontrolní orgány v rámci výkonu správního dozoru a dále pak Úřad práce ČR při plnění úkolů v rámci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V prvním případě se jedná především o inspekci práce (jejíž působnost je vymezena zákonem o inspekci práce a zákonem o zaměstnanosti), Úřad práce (právní úprava je obsažena v zákoně o zaměstnanosti) či odborovou organizaci (které zákoník práce přiznává právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Teorie organická nám však nepomůže u některých pracovněprávních norem, zejména tzv. ochranného práva, které zjevně byly uzákoněny ve veřejném zájmu a jsou převážně kogentní povahy vylučující či podstatně omezující smluvní autonomii právních subjektů. Jedná se např. o úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (obsažené v zákoníku práce i zvláštním zákoně č. 309/2006 Sb. v platném znění a v prováděcích předpisech), úpravu zvláštních pracovních podmínek žen a mladistvých nebo některé instituty pracovní doby a doby odpočinku (upraveno převážně v zákoníku práce a prováděcích předpisech). Též oprávnění zaměstnavatele jednostranně určovat podmínky výkonu práce,

¹⁹ Srov. RÁKOSNÍK, J.; TOMEŠ, I.: *Sociální stát v Československu*, Praha 2012, Auditorium, str. 207.

²⁰ TOMEŠ, I.; TKÁČ, V.: *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*, Prospektum 1993, str. 169.

²¹ Srov. čl. 4 Úmluvy č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat publikovaná pod č. 470/1990 Sb.

²² Gerloch, A.: *Teorie práva*, 5. upravené vydání, Plzeň 2009, Aleš Cenek str. 65.

²³ Srov. Zoulík, F.: *Problematika rekodifikace soukromého práva v České republice*, Bulletin advokacie 1994, č. 10, str. 10 a násl.

včetně mzdových podmínek, je některými autory klasifikováno jako spíše odpovídající veřejnoprávní metodě regulace.²⁴ Pro kolektivní pracovní právo je navíc příznačné, že kolektivní smlouva zavazuje též zaměstnance, kteří nejsou členy příslušné odborové organizace (smluvní strany), či v rámci kolektivního vyjednávání jsou dovoleny stávka či výluka, intenzivní nátlakové prostředky, jejichž cílem je úmyslně působit druhé straně škodu.

Ve vztahu k právní úpravě obsažené v zákoníku práce přinesla řešení novelizace zákoníku práce, která vedle toho, že vyhověla názorům upřednostňujícím řešení přímo v zákoníku práce,²⁵ výslovně stanoví: „nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem...“ Občanský zákoník tak je povolán k podpůrné aplikaci vždy, nelze-li danou otázku řešit za pomoci zákoníku práce, a to bez zřetele na případnou klasifikaci dané úpravy jako zcela či převážně veřejnoprávní. Občanský zákoník se použije podpůrně ve všech případech, kdy je založena subsidiární působnost zákoníku práce, ať již se jedná o soukromoprávní či veřejnoprávní předpis.

Podmínky podpůrné působnosti obecného občanského práva

Obecné občanské právo (nikoliv pouze občanský zákoník) se použije při splnění následujících podmínek:

- jedná se o pracovní právní vztah (je dána působnost pracovního práva),
- případ (skutková podstata) není upravena ani v zákoníku práce, ani v jiných pracovní právních předpisech. Nesmí se ani jednat o situaci, kdy zákonodárce cíleně neupravil danou skutkovou podstatu²⁶ či se nejedná o úpravu, kde zákonodárce výslovně aplikaci obecného občanského práva zakázal. Jedná se tedy o mezeru v právu ve smyslu platného práva (de lege lata). Nesmí se ani jednat o pouhou dílčí úpravu, kdy zákonodárce očekává, že k této úpravě při aplikaci přistoupí jiná ustanovení pracovní právních předpisů či o úpravu, kdy lze mezery vyplnit analogickým použitím jiného ustanovení pracovní právního předpisu;²⁷
- případ (skutkovou podstatu) je možno řešit s použitím ustanovení obecného občanského práva a takové řešení je nutné pro naplnění smyslu pracovní právního vztahu, pro řádné fungování tohoto vztahu.²⁸ Aplikaci občanského zákoníku nelze odůvodnit pouze z hlediska efektivity či účelnosti (de lege ferenda) poukazem na kvalitnější úpravu v občanském zákoníku;
- aplikovatelná jsou v pracovním právu pouze ta ustanovení obecného občanského zákoní-

ku, která nejsou v rozporu se základními zásadami či principy pracovního práva. Ty jsou jednak normativně zakotveny, jednak naukou či judikaturou z pracovní právní úpravy dovozeny;²⁹

- ustanovení občanského zákoníku je nutno aplikovat přiměřeně se zřetelem ke specifickým pracovního práva. V důsledku přizpůsobování může dojít též k jejich rozšíření či zúžení.

Proces vyjednávání o kolektivní smlouvě nesporně patří do kolektivního pracovního práva. Z dochovaných pramenů i výpovědí tvůrců právní úpravy nicméně vyplývá, že záměrem zákonodárce skutečně bylo ponechat co největší prostor pro vyjednávání smluvních stran.³⁰ Pokud však někteří autoři dovozují, že cílem zákonodárce je z důvodu právní jistoty ochránit v procesu sjednávání kolektivní smlouvy zásadu neformálnosti jednání (tj. absence formálních pravidel upravujících jinak sjednávání smluv v právu),³¹ pak tomu četné příklady z praxe odporují. Smluvní strany si často nejsou jisty svými právy a povinnostmi, neví např., zda již došlo k uzavření smlouvy, či jakým způsobem reagovat na protinávrh druhé smluvní strany. Mezerovitá pracovní právní úprava sjednávání kolektivních smluv tak, jak se ukazuje v praxi, ponejvíce ohrožuje zájmy zaměstnanců, k jejichž ochraně bylo pracovní právo ustaveno.³² Je tedy sice pravdou, že by se měla podporovat konsenzuální tvorba procesních předpisů ze strany sociálních partnerů, kolektivní vyjednávání však nesmí být znemožněno nedostatkem předpisů upravujících jeho průběh, jak stanoví výslovně čl. 5 odst. 2 písm. d)

²⁴ Stránský, J.: Uplatnění soukromoprávních zásad v pracovní právních vztazích, in *Principy a zásady v právu, teorie a praxe, Olomoucké debaty mladých právníků*, 2010, str. 216.

²⁵ K návrhu slovenského občanského zákoníku, V. Lubyho právnické dni, Bratislava, Právnická fakulta Univerzity Komenského, 1998, str. 52.

²⁶ Příkladem může být absence úpravy z důvodu snahy nezhoršit postavení zaměstnance. K tomu srov. podnětnou judikaturu Nejvyššího soudu o zákazu analogie (dnes subsidiarity) občanskoprávní úpravy sp. zn. 21 Cdo 486/2000, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000, sp. zn. 21 Cdo 2697/2003 nebo sp. zn. 33 Cdo 3592/2008.

²⁷ BURY, B.: Odpowiednie stosowanie w prawie pracy wybranych przepisów ksiEgi III Kodeksu cywilnego, str. 2. K zákazu analogie při doručování zaměstnancem srov. rozhodnutí Nejvyššího soud sp. zn. 21 Cdo 563/2005.

²⁸ Viz NYCZ, T. M.: *Kodeks pracy a Kodeks cywilny (przyczynek do dyskusji)*, publikovaný na http://www.prawo-pracy.pl/Kodeks_pracy_a_Kodeks_cywilny-a-208.htm I (Cit.: 3. 2. 2009). Aplikace občanského zákoníku tak musí vést k dosažení koncepčně lepšího řešení než jeho neaplikace.

²⁹ GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D.: *Základy pracovního práva*, str. 18.

³⁰ TOMEŠ, I.; TKÁČ, V.: *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*, Prospektum 1993, str. 169.

³¹ Tak HORECKÝ, J.: *Vybrané zásady a principy v právu kolektivního vyjednávání*, in *Principy a zásady v právu, teorie a praxe, Olomoucké debaty mladých právníků*, 2010, str. 228.

³² Shodně komentář J. Pichrta k ust. § 28 in BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce, komentář*, Praha, C. H. Beck 2012.

úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.³³ Použití zásad upravujících proces vyjednávání a uzavírání smluv z obecného občanského práva proto je nutné pro naplnění smyslu kolektivního vyjednávání, pro proces uzavření kolektivní smlouvy.

Tímto způsobem dojde k naplnění základní zásady jednak koaliční svobody, jednak zásady spoluúčasti zaměstnanců na řízení podniku. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy by se tak měly stát hlavním a nejdůležitějším nástrojem udržování podnikového sociálního smíru. Prostřednictvím kolektivních smluv mohou zaměstnavatel a zástupci zaměstnanců lépe než zákonodárce zohlednit vlastní možnosti a zájmy a uzavřít kompromis o pracovních a mzdových podmínkách, za nichž bude konána závislá práce.

Jistým argumentem proti aplikaci obecné úpravy v případě vyjednávání o kolektivní smlouvě by mohla být dikce ust. § 28 zákoníku práce v redakci od 1. ledna 2007 do 31. prosince 2011 a s formální změnou (v tomto ohledu)³⁴ provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. do 31. prosince 2013. Zde zákoník práce skutečně stanovil, že pro kolektivní smlouvu a proces vyjednávání o ní se nepoužije úprava konvalidace neplatného právního úkonu a konverze zastřené právního úkonu v ust. § 41a, § 42a (odporovatelnost), § 43a (návrh na uzavření smlouvy), § 43b (zánik návrhu), § 43c (přijetí návrhu), § 44 (okamžik uzavření smlouvy) a § 49 občanského zákoníku (tíseň). Nutno ovšem konstatovat, že předkladatel v návrhu zákona takto široké vyloučení institutů občanského zákoníku původně nenavrhoval.³⁵ Pro kolektivní smlouvu se navrhovalo vyloučit pouze ust. § 41a a 42a občanského zákoníku, která upravovala zastřené právní úkony a odporovatelnost.³⁶

Navzdory výslovné úpravě ust. § 28 zákoníku práce, v redakci do 31. prosince 2013, jsme pevně toho názoru, že proces kolektivního vyjednávání je pouze z části upraven v zákoníku práce a v zákoně o kolektivním vyjednávání. Tato speciální úprava však není natolik podrobná, aby postihla všechny v praxi nastávající případy. Cílem zákonodárce při formulaci vyloučení subsidiární aplikace ust. § 43a až 44 občanského zákoníku 1964 tedy rozhodně nebylo ztížení a zformalizování procesu kolektivního vyjednávání, kdy spolu smluvní strany vzájemně nejdají a neposkytují si další požadovanou součinnost, protože je mezi nimi sporné, zda je nutno jednat o prvotním návrhu kolektivní smlouvy učiněném zaměstnavatelem či nikoliv. Předmětné ust. § 28 zákoníku práce představuje formulačně nedokonale vyjádřený zájem zákonodárce na neformálnosti jednání mezi

sociálními partnery. Proto ostatně též předmětnou úpravu zákonodárce v problematickém rozsahu od 1. ledna 2014 do zákoníku práce nepřevzal.³⁷

Těmito ani dalšími argumenty nelze odůvodnit úplné vyloučení podpůrné působnosti obecných zásad pro sjednávání smluv obsažených v občanském zákoníku, resp. obecném občanském právu z kolektivního vyjednávání. Jak totiž opakovaně konstatoval Ústavní soud v jiné souvislosti,³⁸ při interpretaci zákoníku práce nelze pominout obecné principy a pravidla, která pokládají základ soukromého práva. Pokud by byly tyto obecné principy a pojmy pominuty, interpretace jednotlivých ustanovení zákoníku práce by často nemohla vést k racionálnímu závěru a ve své podstatě by popřela též samotný pojem právního řádu jako uspořádaného systému právních norem, systému uspořádaného mimo jiné právními principy, pojmoslovím a hodnotami sdílenými v rámci relevantní právní komunity.

Závěr

Zkoumaný příklad ust. § 8 zákona o kolektivním vyjednávání potvrzuje, že je třeba odmítnout teorii o existenci komplexní a uzavřené pracovněprávní úpravy, kterou lze najít např. v polské nauce a judikatuře.³⁹ Jakkoliv se může určitá úprava dílčí otázky v pracovním právu jevit vyčerpávající, nelze ani v těchto případech

³³ Předmětná úmluva nebyla doposud ratifikována Českou republikou.

³⁴ Novela zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2012 nahradila dosavadní znění ust. § 23 odst. 3 a ust. § 28 tímto novým zněním ust. § 28 zákoníku práce: „Kolektivní smlouvu je zakázáno nahrazovat zvláště neupravenou smlouvou; dále je zakázáno pro kolektivní smlouvu použít úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a o odstoupení od smlouvy.“ Oproti dosavadní úpravě je patrné částečné rozšíření zákazu užít pro kolektivní smlouvu podpůrné úpravy v občanském zákoníku (vyloučení možnosti sjednat odstoupení od kolektivní smlouvy) a částečné zúžení tohoto zákazu (umožnění konverze).

³⁵ V důvodové zprávě není k tomuto bodu obsaženo žádné zdůvodnění.

³⁶ Komentář k ust. § 28 návrhu zákoníku práce, sněmovní tisk č. 1153/0 PS PČR 2005.

³⁷ Bohužel důvodová zpráva v této části taktně mlčí. Srov. komentář k bodu 15 zvláštní části důvodové zprávy k návrhu zákona č. 303/2013 Sb., předložené jako sněmovní tisk č. 930/0 PS PČR 2013.

³⁸ Srov. např. náleze Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 101/05. Dále lze poukázat na náleze sp. zn. II. ÚS 531/06, bod 17 a náleze I. ÚS 837/06, bod 14. Z rozhodnutí jiných soudů pak např. stanovisko NS sp. zn. Cpj 34/74, Sb. NS 1975, č. 5, str. 286 a násl.

³⁹ Z celé řady soudních rozhodnutí k tomuto tématu lze zmínit následující rozhodnutí, která označila za komplexní úpravu určitého institutu pracovního práva: úprava náhrad náležejících zaměstnanců v případech vzniku, skončení či zániku pracovního poměru (rozsudek Odvolacího soudu ve Varšavě z 15. 1. 1998, III Apa 80/97, Apel. Warszawa 1999, nr 1, poz. 1 či OSNAPIUS 2000, nr 14, poz. 544); neplatného skončení pracovního poměru [rozsudek Odvolacího soudu v Białymstoku, I ACa 340/98 (OSA 1999, nr 4, poz. 17, str. 45)] a u výše odměny za výkon práce [rozsudek NS z 8. října 1996, II PRN 90/96 (OSNAPIUS 1997, nr 12, poz. 212)].

vyloučit podpurnou aplikaci zásad obecného občanského práva. Názorným příkladem byla a je úprava náhrady škody, kterou zákoník práce v původní redakci upravoval jako zcela kogentní a delegoval úpravu občanskému zákoníku pouze ve čtyřech marginálních případech (vymezení osoby blízké v ustanovení § 249 odst. 2 a § 376 odst. 2 zákoníku práce, regres dle ustanovení § 271 a § 384 odst. 1 zákoníku práce). Pro komplexnost úpravy náhrady škody v zákoníku práce 1965 i novém zákoníku práce bylo možné nalézt historicky přesvědčivé argumenty spočívající např. v odlišných principech zde působících (převážně preventivní a částečně též sankční povaze hmotné odpovědnosti).⁴⁰ Přesto Ústavní soud konstatoval,⁴¹ že při interpretaci zákoníku práce a jeho ustanovení o náhradě škody nelze pominout obecné principy a pravidla upravující základy právní odpovědnosti, která pokládají základ soukromého práva. Pokud by byly tyto obecné principy a pojmy pominuty, interpretace jednotlivých ustanovení zákoníku práce by často nemohla vést k racionálnímu závěru a ve své podstatě by popřela též samotný pojem právního řádu jako uspořádaného systému právních norem, systému uspořádaného mimo jiné právními principy, pojmoslovím a hodnotami sdílenými v rámci relevantní právní komunity.

Též v případě kolektivního vyjednávání je nutno postupovat podle obecných zásad platných v obecném občanském právu pro vyjednávání a sjednávání smluv. Ustanovení § 8 zákona o kolektivním vyjednávání představuje pouze dílčí úpravu, stejně jako úprava v zákoníku práce. Vylučující úprava v § 28 zákoníku práce měla pouze epizodní charakter, navíc její cíl a smysl byl v rozporovaném rozsahu odlišný od efektu, který je jí často přisuzován. Byť je jednoznačně prokazatelný chvályhodný záměr zákonodárce (díkcí ust. § 8 zákona o kolektivním vyjednávání) podnitit sociální partnery k tvorbě zvláštních ujednání o předsmulvních vztazích a o průběhu kolektivního vyjednávání, takovýto vývoj není zatím možný v zemi s problematickým dědictvím z minulého režimu. Přerušená tradice kolektivního vyjednávání a nedostatek důvěry v systém i zástupce sociálních partnerů vede při vyloučení norem obecného občanského práva k přílišnému formalizmu, kdy např. k jednou předloženému návrhu není dle názoru sociálních partnerů možno činit nové návrhy ze strany druhého sociálního partnera.

⁴⁰ Více KALENSKÁ M. a kol.: Právní úprava účasti občanů na pracovním procesu a její působení na ekonomický a sociální rozvoj, *AUC Iuridica*, 1985, č. 4, str. 289 a násl.

⁴¹ Nález Ústavního soud sp. zn. III. ÚS 101/05.

OBČANSKÉ PRÁVO HMOTNÉ
1

JAN DVOŘÁK
JIŘÍ ŠVESTKA
MICHAELA ZUKLÍNOVÁ
a kolektiv

Wolters Kluwer
Česká republika

Nejhodnotnější právnická publikace roku 2013
Autorská cena Karlovarských právnických dnů