

## **Změny v kolektivním vyjednávání po 1.1.2012**

Vlastní proces kolektivního vyjednávání upravují dva základní pracovněprávní předpisy:

Zákon č. 2/1991 Sb., v platném znění o kolektivním vyjednávání upravující vlastní postup vyjednávání a kolektivní spory. V ustanovení § 8 je popsán způsob zahájení kolektivního vyjednávání, povinnosti smluvních stran a postup při změně obsahu již uzavřené kolektivní smlouvy. Paragraf 10 a následující tohoto zákona upravuje postup při kolektivních sporech, tj. sporech o uzavření kolektivní smlouvy a plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Tyto spory se řeší řízením před zprostředkovatelem, na kterém se smluvní strany buď dohodnou, nebo ho určí na návrh některé ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí. Avšak podmínkou před odesláním žádosti na Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení zprostředkovatele je písemný doklad, že smluvní strany se na zprostředkovateli nedohodly.

Zákoník práce ve svých ustanoveních §§ 22 až 29 definuje smluvní strany kolektivního vyjednávání, dobu, na kterou se kolektivní smlouva uzavírá, možnost její výpovědi, účast zaměstnanců na kolektivním vyjednávání apod. Nové pravidlo obsažené v § 26 odst. 3 je, že při zániku odborové organizace končí platnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Nově je zakotvena možnost vypovědět kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou viz § 26 odst. 1 zákoníku práce. Byl doplněn § 29 o povinnost zaměstnavatele zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupna všem jeho zaměstnancům. Pokud se týká přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, je v zákoníku práce nově zakotveno v § 338 odst. 2 pravidlo, že kolektivní smlouva, která se zaměstnanci přechází, zavazuje nového zaměstnavatele nejdéle do konce následujícího kalendářního roku.

Pokud se týká metodických pomůcek pro kolektivní vyjednávání, je třeba zdůraznit ustanovení § 277 zákoníku práce, kde je zakotvena povinnost zaměstnavatele, vytvořit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti. Toto ustanovení je třeba dát zejména do souvislosti s § 276 odst. 6 zákoníku práce, kde je zakotvena povinnost zástupcům zaměstnanců informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.

V kolektivní smlouvě je možné upravit zkušební dobu nově přijatých zaměstnanců dle novely § 35 zákoníku práce, tj. zkušební doba u řadových zaměstnanců do 3 měsíců u vedoucích zaměstnanců do 6 měsíců. Kolektivní smlouvou je možné zkušební dobu zkrátit.

Od 1. ledna 2012 již nelze kolektivní smlouvou prodloužit výpovědní dobu, toto lze pouze na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem –viz § 51 odst. 1 zákoníku práce.

Změny v kolektivní vyjednávání se dotýkají také odstupného při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu organizačních změn. Je možné navýšit odstupné v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, jak stanoví § 67 zákoníku práce, také je možné navýšení odstupného stejnou částkou např. jednonásobku, dvojnásobku...průměrného výdělku pro všechny případy uvedené v zákoníku práce a také je možné nasmlouvat, že zaměstnanci se odstupné navýší o tolik měsíčních průměrných výdělků, o kolik měsíců se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na zkrácení výpovědní doby, tedy maximálně o dvojnásobek, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl na výpovědní době delší.

V souvislosti s novým výpovědním důvodem zaměstnanci ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. h) tj. poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem režim práce neschopného zaměstnance, se doporučuje do kolektivní smlouvy zakotvit pravidla pro dání této výpovědi, tj. zda se jedná o první případ apod.

Novelizované ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce rozšiřuje smluvní volnost pro poskytování odměn při životních výročí, pracovních výročí a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Rozšíření smluvní volnosti je v tom, že zákoník práce již neváže životní výročí na dovršení věku 50 let a nově umožňuje poskytnout zaměstnanci odměnu i při pracovním výročí. Je třeba podotknout, že tyto odměny se vyplácejí z prostředků na platy, vedle toho je možné zaměstnanci poskytnout odměnu i z FKSP nebo sociálního fondu.

Doporučuje se základním organizacím zakotvit v kolektivní smlouvě povinnost smluvním stranám zahájit kolektivní vyjednávání dříve než 60 dnů před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy, jak stanoví zákon o kolektivním vyjednávání a to zejména u organizací kde uzavření kolektivní smlouvy bývá problematické.

V odůvodněných případech doporučujeme základním organizacím, aby zástupci obou smluvních stran parafovali jednotlivé listy schválené a podepsané kolektivní smlouvy.