

15. Kolektivní vyjednávání

Kapitola se věnuje kolektivnímu vyjednávání.

Hlavní body kapitoly

- kolektivní vyjednávání
- odborová organizace
- kolektivní smlouva
- stávka
- fond kulturních a sociálních potřeb
- informovanost

Klíčová slova

Zaměstnanci, zaměstnavatel, dokumenty, doručování písemností.

Přesný proces ve věci kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací stanoví ustanovení zákoníku práce a [zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů](#).

Zaměstnavatel může uzavřít kolektivní smlouvu pouze s odborovou organizací a kolektivní smlouvu nejde nahradit jiným typem smluv, jedná se o specifickou záležitost, kterou nelze nahradit např. vydáním interního předpisu. Samotná kolektivní smlouva může upravovat práva zaměstnanců, jakožto i práva či povinnosti obou smluvních stran, nicméně pokud kolektivní smlouva ukládá zaměstnanci další povinnosti, nebo naopak zkracuje práva zaměstnance stanovená zákoníkem práce, jsou tato ustanovení neplatná.

Kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany a je platná i pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizovaní. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Je však možné, že odborové organizace budou mít rozdílné pohledy na úpravu kolektivní smlouvy, proto pokud se dohodnou se zaměstnavatelem, může být s odborovými organizacemi uzavřeno vícero kolektivních smluv.

Kolektivní smlouva se vyhotovuje ve dvou výtiscích, přičemž každý z originálních výtisků náleží zástupci smluvní strany.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. Smluvní strany jsou povinny spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Dále platí, že **každý zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám podněty ke kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.**

Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět pouze písemně, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná běžet prvním dnem následujícím po doručení výpovědi druhé smluvní straně (tedy prakticky je nutno počítat přibližně se 7 měsíci). Žádný jiný způsob ukončení/zrušení

kolektivní smlouvy není umožněn, tedy uplynutím času, po který byla uzavřena, nebo výpovědí.

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 zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

From:

<https://prirucky.ipk.nkp.cz/> - **Metodické příručky pro knihovny**

Permanent link:

https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/kolektivni_vyjednavani?rev=1673857535

Last update: **2023/01/16 09:25**

