



Kolektivní vyjednávání,

strašák, který může být výhodou

Pracovní trh čelí v posledních několika měsících řadě výzev. Atmosféra „houstne“ a společnost je nucena čelit mimo jiné rekordní inflaci přinášející růst životních nákladů, tlak na zvyšování mezd a s tím související aktivizaci odborových svazů. Právě v tomto období proto nabývá na významu otázka efektivní komunikace s odbory prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

TEXT LENKA GOMEZ TOMČALOVÁ, Z/C/H LEGAL V.O.S., ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ



uzavírá se zaměstnavatelem či organizační zaměstnavatelů odborová organizace, a to i za ty zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Při uzavírání kolektivních smluv mezi organizační zaměstnavatelů a odborovou organizací (tzv. kolektivních smluv „vyššího stupně“) je nutné věnovat pozornost zejména skutečnosti, že kolektivní smlouva vyššího stupně může být za určitých podmínek blíže stanovených v zákoně o kolektivním vyjednávání závazná nejen pro vyjednávací smluvní strany, ale i pro všechny zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví. Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou totiž oprávněny podat Ministerstvu práce a sociálních věcí návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně i na další zaměstnavatele v daném odvětví.

O čem se (ne)vyjednává

Obsahem kolektivní smlouvy jsou typicky práva zaměstnanců v pracovní právní vztahu (zpravidla se jedná o nároky týkající se ochrany hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců). Zákoník práce výslovně stanoví, že k ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží. Je tedy nutné dbát na zákonem stanovené minimální standardy (týkající se ochrany bezpečnosti a zdraví na pracovišti, ochrany tělesné i duševní integrity, mzdových a jiných standardů). Vedle toho je samozřejmě vhodné zamyslet se nad tím, nakolik jsou požadavky a cíle kolektivního vyjednávání v čase samotného kolektivního vyjednávání reálné – ať už z ekonomického či jakéhokoli jiného hlediska na straně zaměstnavatele jakožto smluvního partnera.

Praxe ukazuje, že nereálné či protiprávní požadavky jsou zpravidla brzy vyloučeny ze hry. Vyjednávání by tak mělo být zaměřeno primárně na nároky vyplývající ze zákonných předpisů, u nichž zákon sám předpokládá rozšíření nebo navýšení (typicky například v případě různých příplatků, kde zákoník práce stanoví pouze nejnižší možnou hranici) či různé požadavky motivačního charakteru.

Správně sestavený vyjednávací tým jako základ úspěchu

Dohodovací proces, který je podstatou kolektivního vyjednávání, probíhá mezi vyjednávacími týmy zástupců stran a zpravidla začíná předložením návrhu kolektivní smlouvy jednou ze stran. Vyjednávací týmy tento návrh vzájemně doplňují, upravují a předkládají protinávry, to vše ve stanovených lhůtách (není-li smluvně stanoveno jinak, je každá ze stran povinna nejpozději do 7 pracovních dnů na návrh odpovědět a vyjádřit se k návrhům, které nepřijala). Předpokladem pro nalezení shody – společných zájmů a v nejlepší možné případě konsenzu – je nepochybně vzájemná informovanost, vytváření vhodného klimatu důvěry a vzájemného respektu, dodržování zásad otevřenosti a seriózního jednání, to vše často za velice emočně vyhocených situací.

Z platné právní úpravy nicméně nevyplývá povinnost kolektivní smlouvu uzavřít, ale pouze povinnost o jejím uzavření jednat. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci mají právo být o průběhu kolektivního vyjednávání informováni, je vyloučeno, aby tato jednání probíhala pod závojem „důvěrnosti“ či „utajovanosti“.

Rozhodující pro úspěšný proces kolektivního vyjednávání je již samotné

V následujícím článku se proto zaměříme na některá východiska, která zaměstnavatele mohou na tento složitý proces připravit a tím jej poměrně usnadnit.

Informovaný zaměstnavatel = připravený zaměstnavatel

Jako kolektivní vyjednávání označujeme proces vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy. Rozsah smluv, proces jejich uzavírání a principy kolektivního vyjednávání jsou rámcově zakotveny v zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce a blíže je specifikuje zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Kolektivní smlouvu za zaměstnance

sestavení vyjednávacího týmu. Do tohoto by měly být nominováni nekonfliktní, ale zároveň dostatečně asertivní jedinci s dobrými komunikačními a vyjednávacími dovednostmi. V procesu kolektivního vyjednávání není prostor pro řešení jakýchkoli osobních antipatií či jiných sporů jednotlivých členů vyjednávacích týmů. Klíčová je věcnost. Dojde-li i přesto k rozporům znemožňujícím jednání, je zpravidla vhodné i výhodné jednání na určitou dobu přerušit a nechat oběma stranám dostatečný prostor ke zhodnocení i probrání svých stanovisek a postojů.

Efektivitu jednání v podobě hlasování i rozdělení „funkcí“ (mluvčí, zapisovatel atd.) podporuje složení vyjednávacího týmu z lichého počtu účastníků. Zajímavá je i genderová otázka. Ve vztahu k ní totiž nelze aplikovat zásadu rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Obavy z diskriminace nejsou v takovém případě namístě. Naopak, je zapotřebí vzít v úvahu, že zástupci obou pohlaví mají naprosto odlišný psychologický a mentální přístup k průběhu a výsledkům jednání, což může proces vyjednávání mnohdy velice usnadnit a zároveň obohatit.

Je vhodné zvážit, zda bude do vyjednávacího týmu přizván i další expert (právník, ekonom, personalista) na danou problematiku kolektivního vyjednávání či sporu, či nikoliv. Pokud tento v týmu nebude, je dotčená strana oprávněna kdykoli požádat o okamžité přerušování jednání právě za účelem konzultace s expertem.

Kolektivní vyjednávání – válka složená z dílčích bitev

Proces kolektivního vyjednávání nelze uspěchat. Vždy je nutné vyjádřit se ke



Rozhodující pro úspěšný proces kolektivního vyjednávání je již samotné sestavení vyjednávacího týmu.

Do něj by měly být nominováni nekonfliktní, ale zároveň dostatečně asertivní jedinci s komunikačními dovednostmi.

všem sporným bodům předmětného návrhu a uvést důvody, které k takovému nesouhlasu vedou. Ze zákona o kolektivním vyjednávání vyplývá povinnost obou stran ke vzájemnému jednání a součinnosti (např. v podobě dílčí konzultace, poskytnutí určitých údajů, k nimž druhá strana nemá přístup). Průběžné dohody učiněné během procesu vyjednávání nejsou závazné, závaznými se stanou až uzavřením kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Pokud strany mají v úmyslu uzavřít kolektivní smlouvu na dobu určitou, je z praktického hlediska vhodné, aby se tak stalo na dobu delší než 1 rok, a to i s ohledem na jejich zákonnou povinnost zahájit nejmeně 60 dnů před skončením účinnosti

dosavadní kolektivní smlouvy jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Kde a kdy

Proces kolektivního vyjednávání a jeho úspěch neovlivňuje jenom samotný lidský kapitál, ale velkou roli může sehrát i moment zahájení samotného vyjednávání či výběr prostředí, ve kterém bude vyjednávání probíhat. Základem je neutrální půda, aby si ani jedna ze zúčastněných stran nepřipadala již v úvodu jednání znevýhodněna a v diskomfortu.

A co když dohoda není možná?

Zákon o kolektivním vyjednávání nabízí možnost řešit kolektivní spor – tedy mimo jiné spor o uzavření kolektivní smlouvy - prostřednictvím zprostředkovatele, kterého si strany buď společně zvolí, nebo jim je Ministerstvem práce a sociálních věcí určen. Pokud je takové řízení neúspěšné, mohou strany požádat o rozhodnutí ve sporu rozhodce. Zákon o kolektivním vyjednávání včetně příslušného prováděcího předpisu stanoví přesná pravidla jak pro řízení u zprostředkovatele, tak pro řízení u rozhodce.

Závěr

Strategie použitelné v procesu kolektivního vyjednávání nejsou nikterak odlišné od postupů a strategií použitelných v jiných situacích, resp. jednáních se zaměstnanci vyznačujícími se často potřebou a umem nejen hájit své stanovisko, ale především dospět ke společnému konsenzu akceptovatelnému pro obě strany. Zároveň je dobré mít na paměti, že vyjednávání představuje téměř vždy neefektivnější a nejrychlejší řešení komunikace s odbory. /