**O významu kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouvu lze charakterizovat jako **dvoustranný právní úkon** uzavíraný mezi *odborovou organizací* na jedné straně a *zaměstnavatelem* na straně druhé. Jejím obsahem je určení pracovních a mzdových podmínek, které nejsou upraveny obecně závaznými právními předpisy, popř. jsou normami pracovního práva upraveny, avšak pouze v minimálním rozsahu.

Zákoník práce nestanoví povinný obsah kolektivních smluv, jejich obsah vymezuje pouze rámcově. Smluvní strany si samy v rámci smluvní volnosti určují konkrétní obsah kolektivní smlouvy. Mezi obvyklé části kolektivní smlouvy náleží řádné oznámení účastníků smlouvy, předmět kolektivní smlouvy, úprava práv a povinností smluvních stran, tj. spolupráce smluvních stran a nejdůležitější části upravující práva zaměstnanců z této smlouvy plynoucí. V kolektivní smlouvě by měly být zejména upraveny otázky práv zaměstnanců v oblasti pracovní doby, dovolené, překážek v práci, odstupného, dále část upravující mzdová práva zaměstnanců, problematiku péče o zaměstnance, jako např. tvorbu sociálního fondu a jeho použití pro zaměstnance, stravování, otázky různých zvýhodnění zaměstnanců či úpravu otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Okruh subjektů, pro které je kolektivní smlouva závazná, stanoví § 25 ZP. Kolektivní smlouva je závazná pro účastníky, kteří ji uzavřeli a dále je závazná pro ty subjekty, za které účastníci smlouvy jednali. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance (§ 24 odst. 1 ZP). V případě, že v období účinnosti kolektivní smlouvy zanikne odborová organizace, která byla jejím účastníkem, zůstává i v takovém případě zaměstnavatel kolektivní smlouvou vázán po celou dobu její účinnosti. Jestliže v době účinnosti kolektivní smlouvy začne u zaměstnavatele působit nová odborová organizace, bude účastníkem každého nového vyjednávání u zaměstnavatele. Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. To znamená, že zaměstnavatel nesmí žádnou z nich opomenout a o uzavření kolektivní smlouvy musí jednat se všemi odborovými organizacemi (§ 24 odst. 2 ZP).

Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a musí být podepsána oběma účastníky na téže listině, jinak je neplatná (§ 27 odst. 2 ZP). Požadavek písemné formy kolektivních smluv je dán především proto, že kolektivní smlouvy ve své normativní části jsou pramenem práva. Závaznost kolektivní smlouvy je dána okamžikem jejího uzavření, tj. podpisem zástupců obou smluvních stran. Účinnost kolektivní smlouvy vyjadřuje období, na které se sjednává, tj. období od − do, ve kterém se bude podle ní postupovat. Počátek účinnosti by měl být vždy sjednán dnem následujícím po podpisu kolektivní smlouvy. Není-li počátek účinnosti sjednán, je třeba dovodit, že počátek účinnosti je dán dnem podpisu kolektivní smlouvy, tj. dnem, kdy kolektivní smlouva nabývá platnosti.

Účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni do 15 dnů od jejího uzavření seznámit všechny zaměstnance s jejím obsahem. Kolektivní smlouva může obsahovat i ustanovení o konkrétním postupu při tomto seznámení. Tato povinnost seznámení se s obsahem kolektivní smlouvy se vztahuje i na její přijaté změny (§ 29 ZP). Kromě toho má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou při nástupu do práce (§ 37 odst. 5 ZP). Smluvní strany jsou dále povinny uschovávat kolektivní smlouvu a rozhodnutí rozhodce, které se týká uzavřené kolektivní smlouvy, po dobu minimálně 5 let od uplynutí doby její účinnosti (§ 9 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání). Účelem tohoto ustanovení je především možnost prokazatelnosti obsahu závazků v případě uplatňování nároků z těchto závazků před soudem i po delší době.

(Zdroj: Odborová organizace a odborová práva, JUDr. Ivana Mazánková. Učební text č. 3 v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu − služby pro zaměstnance“ financovaného z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.)