

V Praze dne 7. 2. 2018  
Č.j.: MPSV-2018/18017-520

Vážený pane prezidente,

K Vašemu dotazu ohledně uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně sdělujeme následující:

Unie zaměstnavatelských svazů, jak vyplývá z předložených stanov i ze samotného názvu, je svazem zaměstnavatelů – organizací zaměstnavatelů. V zájmu svých členů se podílí na tvorbě hospodářské a sociální politiky ČR a to mimo jiné tím, že formuluje společné zájmy členů a prosazuje je v součinnosti s orgány státní správy i samosprávy, odborovými organizacemi a ostatními organizacemi zaměstnavatelů. O postavení Unie zaměstnavatelských svazů v rámci sociálního dialogu tak nemůže být pochyb.

Jednotliví členové Unie zaměstnavatelských svazů se pak stali členy na základě své žádosti a jejich povinností je dodržovat stanovy a vnitřní předpisy Unie a podporovat Unii při naplňování jejího programu činnosti (čl. III body 2. a 7. Stanov). Přistoupením do Unie zaměstnavatelských svazů tedy dotčené organizace akceptovaly stanovy Unie zaměstnavatelských svazů a její cíle.

Z Vámi předložených stanov dotčených členů Unie zaměstnavatelských svazů pak vyplývá, že tyto organizace sdružují zaměstnavatele, jejichž cílem je např. *„...plnit funkci konzultačního orgánu, účastnit se procesu upravujícího postavení nestátních zdravotnických zařízení, formulovat společné ekonomické a jiné zájmy svých členů a prosazovat je v součinnosti s odbory a ostatními organizacemi zaměstnavatelského typu“* apod.

Kolektivní vyjednávání je jednou z forem sociálního dialogu, uskutečňovaného v České republice jednak na základě právních předpisů a dále na základě právem neregulovaných dohod a nejrůznějších forem jednání mezi sociálními partnery, ale právě i se zájmovými spolky, profesními komorami apod. Další formou sociálního dialogu je např. spolupráce státu a sociálních partnerů za účasti vlády nebo spolupráce státu a sociálních partnerů při přípravě pracovněprávní a sociální legislativy. Byly-li organizace (jak vyplývá z předložených stanov) založeny za účelem hájení zájmů a práv svých členů, není žádný důvod, proč by nemohly hájit i zájmy členů jako zaměstnavatelů, kterými bezesporu jsou, protože v jejich prospěch vykonávají jejich zaměstnanci závislou práci. Dle našeho názoru tedy nelze připustit, aby se uváděná „dvoustupňovost“ stala důvodem pro odmítnutí sociálního dialogu.

Rádi bychom v této souvislosti upozornili na mezinárodní závazky, kterými je Česká republika vázána. Česká republika v uplynulých měsících ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání. Dle čl. 5 této úmluvy by mělo být kolektivní vyjednávání umožněno všem zaměstnavatelům a všem skupinám pracovníků a kolektivní vyjednávání by nemělo být znemožňováno nedostatkem předpisů upravujících jeho průběh nebo tím, že takové předpisy jsou nedostačující nebo nevhodné. Taktéž Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat zavázala v článku 4 Českou republiku k povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnávání pomocí kolektivních smluv.

Dovolujeme si Vás upozornit, že MPSV jako orgán moci výkonné není oprávněno vydávat závazné výklady právních předpisů ani podávat závazná stanoviska v individuálních případech. Závazné právní výklady v individuálních případech nebo případné spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci projednávají a rozhodují pouze soudy.

V.2. 

Vážený pan  
**Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA**  
prezident  
Unie zaměstnavatelských svazů ČR  
Na Pankráci 1618/30  
148 00 Praha 4