

Beckovy komentáře

Zákon o kolektivním vyjednávání

Autoři tuto publikaci věnují JUDr. Vítu Samkovi za jeho celoživotní odborný a lidský přínos kolektivnímu pracovnímu právu a sociálnímu dialogu vůbec. Vítek Samek uměl pochopit nejen stranu odborovou, jejíž barvy hájil, ale i stranu zaměstnavatelskou a vždy prosazoval, že sociální dialog je vzájemná diskuse a nikoliv boj. Přáli bychom si, aby se tento jeho odkaz promítl do každého kolektivního vyjednávání.

Zákon o kolektivním vyjednávání

Komentář

**Petr Hůrka
Nataša Randlová
Jaroslav Stránský**

1. vydání



Vzor citace:

Hůrka, P., Randlová, N., Stránský, J. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2025, 237 s.

Bibliografické informace Národní knihovny České republiky. Národní knihovna České republiky uvádí tuto publikaci v České národní bibliografii. Podrobné bibliografické údaje jsou k dispozici na internetu na adrese <https://www.nkp.cz/>.

Komentář napsali prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D., JUDr. Nataša Randlová, Ph.D., a JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Vydalo Nakladatelství C. H. Beck v Praze roku 2025

Jungmannova 750/34, 110 00 Praha, Nové Město, e-mail: beck@beck.cz

Odpovědný redaktor JUDr. PhDr. Vratislav Košťál, Ph.D.

Vydání první

Sazba SV, spol. s r.o., Praha

Tisk Marten, spol. s r.o.

© Nakladatelství C. H. Beck, 2025

ISBN 978-80-7699-020-3

O autorech

Prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. (* 1974) je lektor, konzultant na pracovněprávní vztahy, právo lidského kapitálu a HR, profesor pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně a na CEVRO Univerzitě v Praze. Je členem Legislativní rady vlády, vědecké rady Právnické fakulty Masarykovy univerzity a členem redakční rady mnoha českých i mezinárodních odborných právnických časopisů. Působí jako zprostředkovatel a rozhodce v kolektivních pracovněprávních sporech. Publikoval dosud více než 100 odborných statí a publikací v národních i mezinárodních právnických titulech. Pravidelně se účastní odborných konferencí a diskuzních pořadů věnovaných personálním vztahům. Dříve působil jako náměstek pro legislativu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kde řídil práce na klíčových novelizacích pracovněprávních předpisů a dále jako náměstek pro státní službu na Ministerstvu vnitra ČR. Bylo mu uděleno ocenění Právník roku 2018 za pracovní právo.

JUDr. Nataša Randlová, Ph.D. (*1967) je partnerem advokátní kanceláře *Randl Partners*, spolumajitelkou vzdělávací agentury *Randls Training*, vyučující pracovního práva na katedře andragogiky na FFUK a zprostředkovatelem kolektivních sporů vedeným u ministerstva práce a sociálních věcí. Na pracovní právo se specializuje od roku 2003, je autorkou řady knih, odborných článků. Přednáší pravidelně jednak ve vzdělávacím centru *Randls training*, ale i na různých tuzemských a zahraničních konferencích. Prestižní publikací *Chambers Europe* je dlouhodobě oceňovaná jako vedoucí odborník v oblasti pracovního práva. Její hlavní pracovněprávní specializací je kolektivní vyjednávání a spory, přechod práv a povinností a vysílání zaměstnanců.

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D. (*1983) od roku 2006 pracuje na právním oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů a spolupracuje i s několika odborovými svazy. Pravidelně se účastní

O autorech

kolektivního vyjednávání na podnikové i odvětvové úrovni. Jako externí lektor spolupracuje s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity, kde se zaměřuje mimo jiné na oblast sociálního dialogu a kolektivního pracovního práva. Věnuje se intenzivní přednáškové, lektorské i publikační činnosti v oboru pracovněprávních vztahů. Je členem pracovní skupiny *Workers' Participation Europe*, která v rámci EU a EHS monitoruje uplatňování jednotlivých forem participativních oprávnění zaměstnanců.

Předmluva

Tato nová publikace obsahuje výklad zákona o kolektivním vyjednávání a souvisejících ustanovení zákoníku práce. Jedná se o unikátní publikaci, která jako jediná pohlíží na právní řád jako na komplex předpisů, reaguje na vzájemnou vazbu mezi dvěma stěžejním předpisy v oblasti kolektivního pracovního práva. Smyslem komentáře je podat uživateli praktický, srozumitelný výklad právních norem, které se týkají oblasti kolektivního vyjednávání a kolektivního pracovního práva jako celku. Komentovaná ustanovení jsou doplněna doporučenými postupy, které mají napomoci správné aplikaci ustanovení v praxi. Výklad rovněž reaguje a uvádí do praxe aktuální judikaturu vyšších soudů v pracovněprávní oblasti, stejně jako závazné mezinárodní smlouvy.

Tato publikace je určena všem, kteří se zabývají sociálním dialogem, kolektivním vyjednáváním, řešením kolektivních sporů a obecně pracovněprávními vztahy, zejména zaměstnavatelům, zaměstnancům, managementu společností, personalistům, mzdovým účetním, vedoucím zaměstnancům, funkcionářům odborových organizací, osobám profesně aplikujícím právo (zejména advokátům, podnikovým právníkům, ale též soudcům) i studentům právních oborů.

Autorský tým je složen z hlavních odborníků na danou problematiku, kteří předmětná ustanovení nejen legislativně spoluvytvářeli, resp. je aplikují v advokátní a poradenské praxi, nebo v kolektivním vyjednávání, ale věnují se jim rovněž při své vzdělávací, lektorské, publikační a vědecké činnosti.

Publikace vychází z právního stavu k 1. 6. 2025 a obsahuje všechny legislativní změny, které nabyly účinnosti k tomuto datu. Jejím smyslem je podat nový, aktuální, ucelený a především praktický a přehledný výklad předpisů vztahujících se na kolektivní pracovní právo.

Členové autorského kolektivu věří, že tato publikace bude dobrou praktickou pomůckou v pracovněprávních vztazích.

*Petr Hůrka,
za autorský kolektiv*

Jednotlivá ustanovení komentáře zpracovali

Prof. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

§ 1, § 7, 7a, 8 část V. KolVyj, § 22–26, 276, 277, 281–286 ZPr (část IV. spoluautor J. Stránský)

JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.

§ 16–33 KolVyj

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

§ 8 až 15 KolVyj, § 27–29, 278–280 a 287 ZPr (část V. spoluautor P. Hůrka)

Obsah

O autorech	V
Předmluva	VII
Jednotlivá ustanovení komentáře zpracovali	VIII
Seznam použitých zkratk	XIII

Zákon o kolektivním vyjednávání	1
§ 1 Úvodní ustanovení	1
§ 2–6 <i>zrušeny</i>	12
§ 7 [Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně]	13
§ 7a [Závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně]	21
§ 8 Postup při uzavírání kolektivních smluv	24
§ 9 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem	52
§ 10 Kolektivní spory	56
Rízení před zprostředkovatelem	62
§ 11 [Určení zprostředkovatele]	62
§ 12 [Postup zprostředkovatele]	76
Rízení před rozhodcem	84
§ 13 [Postup rozhodce]	84
§ 14 [Opravné prostředky proti rozhodnutí rozhodce]	92
§ 15 [Zmocňovací ustanovení]	94
Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy	97
§ 16 [Stávka a její účastníci]	97
§ 17 [Vyhlášení a zahájení stávky]	106
§ 18 [Zákaz bránění stávky]	115
§ 19 [Předcházení škodě]	118
§ 20 [Nezákonnost stávky]	120
§ 21 [Návrh na určení nezákonnosti stávky]	124
§ 22 Pracovníprávní nároky	127
§ 23 Odpovědnost za škodu	130
§ 24 Nároky ze sociálního zabezpečení	132
§ 25 [Zákaz přijímat náhradu za stávkující]	132

Obsah

§ 26	[Ukončení stávky].....	133
§ 27	[Výluka].....	134
§ 28	[Nezákonná výluka].....	138
§ 29	[Návrh na nezákonnost výluky].....	139
§ 30	[Výluka jako překážka v práci na straně zaměstnavatele]... 140	
§ 31	[Ukončení výluky].....	141
§ 32	Společné a přechodné ustanovení.....	142
§ 33	Účinnost.....	143

Zákoník práce	145
----------------------------	-----

Část první. Všeobecná ustanovení	145
---	-----

Hlava V. Některá ustanovení o právním jednání.....	145
--	-----

§ 22	[Odborová organizace jako smluvní strana kolektivní smlouvy].....	145
§ 23	[Kolektivní smlouva]	146
§ 24	[Jednání o uzavření kolektivní smlouvy v případě plurality odborových organizací]	151
§ 25	[Závaznost kolektivní smlouvy].....	163
§ 26	[Účinnost kolektivní smlouvy].....	167
§ 27	[Nicotnost ujednání v kolektivní smlouvě]	171
§ 28	[Specifika kolektivní smlouvy].....	174
§ 29	[Seznámení zaměstnanců s kolektivní smlouvou]	179

Část dvanáctá. Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	183
--	-----

Hlava I. Základní ustanovení	183
------------------------------------	-----

§ 276	[Právo zaměstnanců na informace a projednání]	183
§ 277	[Náklady na činnost]	192

Hlava II. Informování a projednání	194
--	-----

§ 278	[Informování a projednání]	194
§ 279	Informování.....	197
§ 280	Projednání	198

Hlava III. Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	200
--	-----

§ 281	[Volby zástupců zaměstnanců].....	200
§ 282	[Zánik zástupce zaměstnanců a členství v něm]	203
§ 283	[Volby rady zaměstnanců].....	204

Obsah

§ 284 [Podmínky pro platný průběh voleb]	208
§ 285 [Stížnost na konání voleb].....	210
Hlava IV. Působnost odborové organizace	211
§ 286 [Působnost odborové organizace]	211
§ 287 Informování a projednání	220
Seznam použité literatury	223



směrem, aby se strany dohodly, uzavřely kolektivní smlouvu (jde-li o spor o uzavření smlouvy) a vzniklý spor dále nestupňovaly. Případným neúspěchem řízení před zprostředkovatelem by byla naplněna jedna z podmínek pro vyhlášení stávky, případně výluky. Zprostředkovatel by se měl snažit o to, aby nedošlo k uplatnění těchto extrémních nástrojů řešení kolektivního sporu.

Podle § 2 odst. 1 písm. c) vyhlášky č. 16/1991 Sb. může být do seznamu zprostředkovatelů zapsána pouze osoba, která má osobní vlastnosti poskytující záruky toho, že bude činnost zprostředkovatele vykonávat řádně a nestranně. Zprostředkovatel má být nezaopatřený a má vést řízení se zřetelem na zájmy obou stran, bez ohledu na své vlastní postoje či přesvědčení. Jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy, nemá se zprostředkovatel snažit o to, aby byla uzavřena taková kolektivní smlouva, která by se jemu samotnému líbila. Má se snažit vést strany k nalezení kompromisu a uzavření takové smlouvy, která bude pro ně pro obě přijatelná. 3

Jak konkrétně zprostředkovatel postupuje, záleží nicméně především na tom, jaký přístup sám zvolí, případně jak se dohodne s oběma stranami. Ze zákona nelze dovodit to, že by řízení před zprostředkovatelem muselo nutně probíhat ve formátu fyzického setkání zúčastněných stran. Obvykle se tak postupuje, ovšem jde spíše o zvyklost a dobrou praxi. Není vyloučeno, aby řízení proběhlo distančně, případně s využitím *online* komunikačních prostředků. 4

Průběh řízení před zprostředkovatelem může mít ryze neformální charakter. Zprostředkovatel by se měl snažit uplatnit ve vztahu ke smluvním stranám svou přirozenou autoritu. Proto by bylo optimální, kdyby šlo o osobu, již obě strany znají a důvěřují jí, tedy o osobu, kterou ve shodě pověřily tím, aby v jejich sporu byla zprostředkovatelem. Zprostředkovatel určený ministerstvem zahajuje řízení v horší pozici. Pokud jej strany neznají, je na něm, aby v průběhu řízení získal jejich důvěru a přesvědčil je o tom, že má smysl řízení s ním absolvovat, neboť jim může pomoci vyřešit spor. 5

I proto obvykle zprostředkovatel upřednostní osobní setkání a jednání s oběma stranami, aby s nimi mohl bezprostředně komunikovat, seznámit se s podstatou a příčinami sporu a pokusil se najít cestu, jež by mohla vést k vyřešení sporu. Zda takové setkání proběhne jednou, nebo jich bude více, zda bude zprostředkovatel navrhovat i separátní jednání s oběma stranami, to vše ponechává zákon v dispozici všech zúčastněných. 6

- 7 Zprostředkovatel by se měl v první řadě co nejlépe seznámit s tím, co mezi stranami zůstává sporné a proč. Jde-li o zprostředkovatele zvoleného samotnými stranami podle § 11 odst. 1, uplatní se § 8 odst. 1 vyhlášky č. 16/1991 Sb., a v žádosti předané zprostředkovateli tak má být přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení, doložený písemnými materiály. Toto pravidlo se ovšem nevztahuje na zprostředkovatele určeného ministerstvem podle § 11 odst. 2.
- 8 Na obě varianty ustanovení zprostředkovatele se vztahuje § 9 vyhlášky č. 16/1991 Sb., podle něhož se má zprostředkovatel seznámit s předmětem sporu, a za tím účelem převzít potřebné podklady. Strany mají se zprostředkovatelem sepsat zápis o seznámení se sporem. Vyhláška už neupravuje formu ani obsah tohoto zápisu, pouze dodává, že součástí zápisu může být i dohoda o odměně zprostředkovatele. Není stanovena žádná sankce pro případ, že by takový zápis nebyl vyhotoven.

1. Návrh na řešení sporu (k odstavci 1)

- 9 Výsledkem řízení má být písemný návrh na řešení sporu, který je zprostředkovatel povinen sdělit stranám do 15 dnů ode dne zahájení řízení, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak. Pokud strany navržené řešení přijmou, spor je tím vyřešen a řízení úspěšně končí. Jednalo-li se o kolektivní spor o uzavření kolektivní smlouvy, končí tím i kolektivní vyjednávání.
- 10 Případná dohoda o prodloužení lhůty dané zákonem pro vyřešení sporu by měla být výslovně uzavřena mezi všemi stranami. Lze pochopit, že zprostředkovateli může trvat delší dobu, než se seznámí s podstatou sporu, absolvuje schůzky či další jednání se stranami a zpracuje návrh na řešení sporu. Zákonem stanovená patnáctidenní lhůta se jeví být velmi krátkou. Na druhou stranu ovšem řízení před zprostředkovatelem má být rychlé a efektivní, má-li plnit svůj účel. Nemělo by proto docházet k nepřiměřeným průtahům. Někdy bohužel dochází k tomu, že určený zprostředkovatel, typicky s odvoláním na svou zaneprázdněnost, nabízí stranám pro vzájemné jednání poměrně vzdálený termín. Jindy zprostředkovateli trvá i výrazně déle než 15 dnů, než na určení zprostředkovatelem vůbec zareaguje.
- 11 Takový přístup zprostředkovatele ovšem není v souladu se zákonem. Zprostředkovatel se nemůže spoléhat na to, že strany budou souhlasit s prodloužením stanovené patnáctidenní lhůty. Je-li v seznamu

zprostředkovatelů zapsán, musí být připraven se ujmout funkce zprostředkovatele a včas sdělit smluvním stranám návrh na řešení sporu. Delší doba pro řízení musí být dohodnuta. Smluvní strany nemusejí a nemají dlouhé týdny trpně vyčkávat, než si na ně zprostředkovatel udělá čas.

Zprostředkovatel může v průběhu řízení vést strany k tomu, aby se 12
snažily o vzájemné jednání a řídit (moderovat) výměnu jejich vzájemných stanovisek. Na druhou stranu je nutné si uvědomit, že řízení před zprostředkovatelem má směřovat k předložení jeho návrhu na řešení sporu. Zprostředkovatel nemá k výsledku řízení přistupovat alibisticky, tedy v tom duchu, že když jste se sami nedohodli, nemá smysl, abych já něco navrhoval. Pokud se nepodaří dosáhnout toho, aby strany pod vedením zprostředkovatele našly průsečík svých představ, odpovídá zprostředkovatel za výsledek řízení potud, že musí stranám předložit takový návrh, který by pro strany – podle jeho nejlepšího vědomí a svědomí – mohl být přijatelný.

Návrh na řešení sporu se má opírat o obecné znalosti, zkušenosti 13
a autoritu zprostředkovatele a má vycházet z poznání a pochopení příčin řešeného sporu. Z pohledu stran kolektivního sporu může mít takový návrh určitou váhu a k jeho posouzení by měly přistoupit seriózně. Může se stát, že i když v průběhu samotného jednání se zprostředkovatelem nenalezly shodu, později, po opadnutí emocí a na základě pečlivého zvážení obdrženého návrhu vysloví s jeho obsahem souhlas.

V rozhodování stran může hrát nezanedbatelnou roli i skutečnost, 14
že po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem již nebude zbývat mnoho nástrojů pro řešení přetrvávajícího sporu. Mezi těmito zbývajících nástroji zůstává výluka nebo stávka a nepříjemně se přibližuje možnost jejího vyhlášení.

Podle § 10 vyhlášky č. 16/1991 Sb. musí návrh na řešení sporu ob- 15
sahovat

- přesné označení smluvních stran,
- skutečnosti, o kterých se smluvní strany nemohou dohodnout,
- názor zprostředkovatele,
- odůvodnění,
- datum,
- jméno a podpis.

Rozhodující, „výrokovou“ částí návrhu má být zřejmě to, co právní 16
úprava označuje jako názor zprostředkovatele. Jde o zvláštní

formulaci, kterou lze interpretovat tak, že jde o zprostředkovatelem navržený způsob, kterým by strany mohly urovnat spor. Jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy, měl by zprostředkovatel předložit takové parametry sporných záležitostí, které by podle jeho názoru mohly být přijatelné pro obě strany.

- 17 Na rozdíl od řízení před rozhodcem zákon nestanoví, že se má návrh na řešení pohybovat v mezích návrhů smluvních stran. Obvykle se v mantinelech ohraničených postoji smluvních stran pohybuje i návrh formulovaný zprostředkovatelem. Je ovšem nutné připustit, že zprostředkovatel má při zpracování svého návrhu poměrně „volnou ruku“.
- 18 Záleží samozřejmě na konkrétním předmětu sporu. V případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy lze nesoulad obvykle charakterizovat tak, že požadavky odborové organizace převyšují limity přijatelné pro zaměstnavatele. Nejtypičtější jádro sporu představuje mzdový nárůst (u zaměstnavatelů odměňujících mzdou). Zprostředkovatel se nemusí omezit jen na to, že navrhne procento mzdového nárůstu někde uprostřed mezi představami obou stran. Může stranám navrhnout třeba i odlišná pravidla pro distribuci mzdového navýšení, než jak byla dosud uplatňovaná, nebo navýšení objemu mzdových prostředků kompenzovat snížením jiného plnění, jež třeba není zaměstnanci tolik využíváno, nebo nepřináší takový pozitivní efekt, jaký by mohl být spojen se zvýšením mezd. Zprostředkovatel může stranám navrhnout změnu doby účinnosti kolektivní smlouvy, může navrhnout úpravu vyjednávání o změně kolektivní smlouvy podle § 8 odst. 5 tak, aby se strany mohly po určité době k vyjednávání vrátit a reagovat na možné změny okolností.
- 19 Výrok v podobě „*názoru*“ zprostředkovatele má být odůvodněn. Na toto odůvodnění by nemělo být nahlíženo ryze právní optikou. Spíše by mělo zahrnovat vysvětlení toho, proč má zprostředkovatel za to, že by takové řešení bylo vhodné a proč by mohlo být pro obě strany přijatelné.
- 20 Jestliže strany návrh zprostředkovatele přijmou, znamená to, že řízení bylo úspěšné a spor končí. Pokud se jednalo o spor o uzavření kolektivní smlouvy, strany by měly v dohledné době přistoupit k uzavření smlouvy podle parametrů vycházejících z návrhu zprostředkovatele, na který se rozhodly přistoupit.
- 21 Pochopitelně platí, že aby bylo řízení před zprostředkovatelem úspěšné, musí na návrh přistoupit obě strany. Kdyby jedna strana

vyjádřila ochotu kolektivní smlouvu podle návrhu zprostředkovatele uzavřít, ovšem druhá strana to odmítla, řízení není úspěšné.

Jestliže se jednalo o spor o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají práva jednotlivých zaměstnanců, má návrh zprostředkovatele na řešení sporu odlišnou podobu. Zprostředkovatel by měl navrhnout urovnání sporu tak, že by měl v první řadě poskytnout svůj názor na správnou interpretaci předmětného ujednání kolektivní smlouvy a dále vyslovit závěr ohledně toho, zda se jedna či druhá smluvní strana dopustila porušení kolektivní smlouvy (spor mohl vzniknout v důsledku tvrzeného nedodržení kolektivní smlouvy jak ze strany zaměstnavatele, tak i ze strany odborové organizace). Jestliže k nedodržení kolektivní smlouvy došlo, měl by zprostředkovatel navrhnout urovnání sporu, tedy například uvést, jak měla být kolektivní smlouva správně aplikována a jak mají strany jednat v budoucnu, aby kolektivní smlouvy dodržely.

Řízení je úspěšné, pokud strany přijmou zprostředkovatelovo posouzení, zaváží se k tomu, že budou kolektivní smlouvu nadále dodržovat, případně napraví porušení, ke kterému došlo. Vždy bude záležet na konkrétních okolnostech sporu. Když jedna ze stran, případně obě, řešení navržené zprostředkovatelem odmítnou, řízení je neúspěšné.

2. Neúspěšné řízení (k odstavcům 2 a 3)

Má se za to, že řízení bylo neúspěšné, jestliže nebyl spor vyřešen do 20 dnů ode dne, kdy byl ustanoven zprostředkovatel. Tato lhůta evidentně navazuje na patnáctidenní lhůtu pro sdělení návrhu na řešení sporu podle odstavce 1. Je-li stranám předložen návrh na řešení, mají dostat určitou dobu na to, aby se s tímto návrhem řešení seznámily a rozhodly se, zda návrh přijmou. I délku této lhůty si strany mohou smluvně přizpůsobit.

Řízení bude neúspěšné, pokud v návaznosti na seznámení s návrhem jedna nebo obě strany vysloví s návrhem nesouhlas. Zákon lze interpretovat i tak, že pokud by se strany nebo jedna z nich nevyjádřila, má se za to, že řízení nebylo úspěšné.

Pokud strany návrh formulovaný zprostředkovatelem odmítly, nabízí se otázka, co dál. Zákon nabízí možnost řízení před zprostředkovatelem opakovat. Výslovně se v odstavci 3 počítá s možností požádat ministerstvo o určení nového zprostředkovatele. Takovou žádost by

ovšem musely podat obě strany. Zde je dán podstatný rozdíl oproti § 11 odst. 2, podle něhož ministerstvo určí zprostředkovatele i na návrh jedné ze stran. Pokud by tedy jedna ze stran měla zájem na opakování řízení s jiným zprostředkovatelem, ovšem druhá nikoli, ministerstvo by po proběhnuvším a neúspěšném řízení již neurčilo dalšího zprostředkovatele na návrh jen jedné strany.

- 27 I když zákon s takovou možností výslovně nepočítá, nevidíme důvod, proč by se strany po neúspěšném řízení, jež proběhlo se zprostředkovatelem určeným ministerstvem, nemohly postupem podle § 11 odst. 1 dohodnout na tom, že společně požádají určitou osobu, aby se ve sporu ujala role zprostředkovatele.
- 28 S neúspěšným řízením před zprostředkovatelem se obvykle pojí představa dalšího stupňování sporu a možnost, že přeroste až ve vyhlášení stávkových výluky. Nemusí k tomu ale vždy dojít. Strany se mohou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy i po neúspěchu se zapojením zprostředkovatele pokusit spor deeskalovat, tedy vrátit se „o úroveň níž“ a dále kolektivně vyjednávat. Není vyloučeno, že návrh zprostředkovatele ve svém celku nebyl pro strany nebo pro jednu z nich přijatelný, ale přesto nasvítily určité možnosti, které by strany mohly využít, upravit některé sporné parametry a přeci jen se nakonec dohodnout.
- 29 Po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem může následovat i „nulová varianta“, tedy ukončení kolektivního vyjednávání bez dosaženého výsledku. Může dojít k tomu, že se strany nedohodnou na opakování řízení před zprostředkovatelem, neshodnou se ani na předložení sporu rozhodci, a ani jedna ze stran nebude mít zájem či – v případě odborové organizace – dostatečnou oporu mezi zaměstnanci k tomu, aby spor vyostřila do podoby výluky nebo stávkových. Budou-li strany za takových okolností považovat další vyjednávání za bezúčelné, jednání ukončí a kolektivní smlouvu neuzavřou.
- 30 I v takový výsledek může vyústit smluvní svoboda, která je pro kolektivní vyjednávání určující. Strany jsou sice povinny spolu vyjednávat a poskytovat si součinnost (§ 8 odst. 2 a 3), nástroje upravené zákonem se snaží stranám pomoci kolektivní smlouvu uzavřít, ovšem navzdory tomu stále platí, že strany nemají povinnost kolektivní smlouvu uzavřít.
- 31 Odlišná situace nastane, pokud šlo o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy. V takovém případě totiž