

Sdělení Ústavního soudu:

Výsledek řízení o návrhu na zrušení některých ustanovení Zákoníku práce

Ústavní soud zčásti vyhověl návrhu skupiny poslanců a skupiny senátorů na zrušení některých částí zákoníku práce. Z třiceti napadených ustanovení jich Ústavní soud zrušil jedenáct. Jedná se zejména o předpisy upravující postavení odborových organizací.

Námítky, které navrhovatelé vyslovili proti zákoníku práce, lze shrnout do několika okruhů:

1. Nejednoznačnost stávající právní úpravy

Právní úprava je podle navrhovatelů rozporuplná, nejasná a neurčitá a ve svém důsledku neaplikovatelná, nezakládá také deklarovanou smluvní volnost.

Nejasné a rozporné je dle navrhovatelů určení toho, která ustanovení jsou kogentní (taková, od nichž se nelze odchýlit) a která dispozitivní (platí jen, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak). Od některých ustanovení se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance, to je však podle navrhovatelů nekonkrétní, neboť na to, co je prospěch zaměstnance, může mít každá smluvní strana jiný názor.

Nejasný je podle navrhovatelů vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Obě normy mají platit souběžně, nejsou však dostatečně provázány.

Další námítka spočívá v tom, že neplatnosti právního úkonu se nemůže dovolávat ten, kdo jej sám způsobil. Podle zákoníku práce je však neplatný úkon, jímž se zaměstnanec vzdává svých práv. Této neplatnosti se ovšem nemůže dovolat, neboť ji svým úkonem sám způsobil.

Navrhovatelé také namítají nejednoznačnou úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případě smrti zaměstnavatele

2. Znevýhodnění zaměstnavatelů a jejich nerovné postavení navzájem

Podle zákoníku práce „*zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu*“. Podle navrhovatelů neexistuje žádný legitimní důvod, pro který by měl být zaměstnanec (jako dlužník) chráněn pro případ, že se chová a jedná protiprávně, když jiné skupiny dlužníků takto zvýhodněny nejsou.

Navrhovatelé dále tvrdí, že zákoník práce bezdůvodně stanoví rozdílné podmínky ve státním a soukromém sektoru, když znevýhodňuje soukromé zaměstnavatele a naopak zvýhodňuje jejich zaměstnance v porovnání s podmínkami, které platí pro státní zaměstnance.

Další nerovnost spatřovali navrhovatelé v postavení zaměstnavatelů, u niž působí odborová organizace, a zaměstnavatelů, kde tomu tak není. Tam, kde působí odbory, má zaměstnavatel širší rozsah povinností (zejména povinnost informační).

3. Postavení odborových organizací

Řada námitek navrhovatelů směřovala proti postavení odborových organizací, jejichž pravomoci a kompetence jsou údajně příliš široké. Odbory mají například kontrolní pravomoci i v oblastech, nad kterými souběžně vykonávají dozor. Podle argumentace skupiny senátorů také odbory mohou zakázat práci přesčas, v noci, práci v nebezpečí - to však je výkon státní správy a odborům nepřísluší

4. Porušování práv zaměstnanců

Navrhovatelé poukazují také na to, že daná ustanovení neodůvodněně zasahují i do individuálních práv jednotlivých zaměstnanců tím, že zaměstnavatel je povinen předem projednat dané situace s odborovou organizací, a to i tehdy, jestliže si to zaměstnanec výslovně nepřeje. V takovém případě dochází podle nich k zásahu do soukromí a osobní svobody člověka – zaměstnance.

Rozhodnutí Ústavního soudu

Ústavní soud zrušil následující ustanovení Zákoníku práce:

K § 2 odst. 1, věty druhá, třetí a pátá

Napadené ustanovení zní:

(zrušené části jsou vyznačeny **tučně**)

*„1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. **Odchýlení není dále možné od úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.** Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. **Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.**“*

Ústavní soud konstatoval, že napadená ustanovení ve spojení s dalšími relevantními ustanoveními zákoníku práce je pro adresáty příliš komplikované a do značné míry i neurčité. V důsledku zvolené legislativní techniky lze na mnoha místech zákoníku práce jen velmi obtížně a neurčitě usuzovat na to, jaký zákaz chtěl vlastně zákonodárce vyjádřit. Ke znakům právního státu a mezi jeho základní hodnoty

neoddělitelně patří princip právní jistoty, jehož komponentou je i předvídatelnost práva. Z tohoto pohledu je však vymezení kogentních norem v zákoníku práce realizováno způsobem natolik komplikovaným a vágním, že je narušen princip srozumitelnosti, přehlednosti a jasnosti právního řádu. Ústavní soud proto návrhu na zrušení uvedených vět z tohoto ustanovení přisvědčil. Zbytek ustanovení však ponechal v platnosti.

K § 4, § 325, § 326

Napadená ustanovení znějí:

§ 4

Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.

§ 325

(1) Závazky vznikají zejména ze smluv upravených tímto zákonem, jakož i občanským zákoníkem; mohou však vznikat i z jiných smluv v zákoně neupravených a ze smíšených smluv obsahujících prvky různých smluv.

(2) Na závazky vznikající ze smluv v zákoně neupravených je třeba použít ustanovení zákona, která upravují závazky jim nejbližší.

§ 326

Závazky v pracovněprávních vztazích se řídí § 488, 489, § 491 odst. 2, § 492, 494, 497 občanského zákoníku s tím, že odstupným není odstupné podle tohoto zákona, § 498, 516 až 518 občanského zákoníku s tím, že § 518 občanského zákoníku se nepoužije v případě pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo kolektivní smlouvy, § 519 až 523, 531, 533, 534, § 544 odst. 1 a 2, § 545, 559 až 573, § 574 odst. 1, § 575 až 578, 580, 581, 584 až 587 občanského zákoníku.

Ústavní soud dopěl k závěru, že metoda delegace použitá v § 4 zákoníku práce podpůrně uplatnění občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích podstatně omezila, čímž do jisté míry zpřetrhala základní funkční vazby k obecnému soukromému právu, a současně vnesla do pracovněprávních vztahů značnou míru nejistoty.

Ústavní soud má za to, že nejrůznější odkazy v ustanoveních zákoníku práce nemohou pokrýt všechny nezbytné situace, které se mohou v pracovněprávních vztazích vyskytnout; pokud by zákoník práce neobsahoval výslovný odkaz na občanský zákoník, resp. pokud by byl tento odkaz neúplný, nemohl by být občanský zákoník (v důsledku zvolené metody delegace) jako obecný předpis použit.

Tak např. by nebylo jasné, kdo má v pracovněprávních vztazích jednat za osobu, jejíž způsobilost k právním úkonům byla omezena. Při vyloučení obecné subsidiarity (podpůrnosti) občanského zákoníku by tak mohla nastat nejistota, jakým právním předpisem se budou takto vzniklé vztahy řídit. Nejistota v pracovněprávních vztazích neodpovídá principu předvídatelnosti důsledků právního předpisu a není tedy

v souladu s principy právního státu. Proto Ústavní soud návrhu na zrušení ustanovení § 4 zákoníku práce vyhověl.

K § 18 ve slovech „§ 48,49“

Námítka navrhovatelů směřovala i proti ustanovení § 18, pokud odkazuje na § 48 a § 49 občanského zákoníku. Tomu Ústavní soud přisvědčil. Použití institutu odstoupení od pracovní smlouvy sebou podle Ústavního soudu přináší vysokou míru sociální nejistoty; umožňuje obcházet úpravu skončení pracovního poměru a porušovat zásadu stability pracovního procesu. Odstoupení od pracovní smlouvy není sice institutem, který by měl být vyloučen; podle ústavního soudu je však třeba, aby v jeho právní úpravě byly stanoveny hranice, které by znemožňovaly jeho zneužití. Taková úprava však v pracovním právu chybí.

Ústavní soud již v řadě případů poukázal na tzv. protiústavní mezeru, spočívající v tom, že nebyla přijata předpokládaná právní úprava. Ústavní soud chápe mezeru v právní úpravě jako protiústavní pouze tehdy, jestliže uvedený nedostatek nelze výkladem práva odstranit. Pracovní právo musí chránit zaměstnance před jakýmkoliv formami nátlaku, vedoucími v zásadě k umožnění svévolného přístupu ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a stability pracovního poměru. Právní úprava by zde měla být co nejtransparentnější.

Princip právní jistoty, zahrnující zachování nabytých práv a ochranu důvěry občanů v právo v sobě zahrnuje především předvídatelnost postupu státu a jeho orgánů. Ústavní soud tedy dané ustanovení zrušil jednak z důvodu vzniklé protiústavní mezery, jednak z důvodu porušení principu právní jistoty.

K § 20, 1. věta za středníkem ve slovech „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“

Znění napadeného ustanovení:

§ 20

Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.

Ústavní soud dospěl k závěru, že pokud je zákoník práce postaven na principu relativní neplatnosti právních úkonů, nepřispívá k právní a sociální jistotě účastníků základních pracovněprávních vztahů, jestliže některé právní úkony jsou z obecné úpravy vyňaty a jejich neplatnost je řešena formou neplatnosti absolutní.

Je z hlediska sociální a právní jistoty účastníků třeba ponechat i zde neplatnost relativní; ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však - není-li neplatnost uplatněna - existuje zde i přes vady právního úkonu základní pracovněprávní vztah, který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu.

Proto Ústavní soud zrušil v ustanovení § 20 věta první část za středníkem ve slovech „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“.

K ust. § 24 odst. 2, věta druhá

Dikce napadeného ustanovení je následující:

§ 24

*(2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. **Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.***

Z práv příslušejících odborové organizaci se považuje za nejvýznamnější právo na kolektivní vyjednávání. Napadené ustanovení se týká procesu sjednávání kolektivní smlouvy.

Účelem právní úpravy kolektivního vyjednávání je zajištění sociálního smíru, utvoření mechanismu průběžné sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení možných konfliktů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Reálnost fungování tohoto mechanismu je dána přijetím výsledku sociálního vyjednávání ze strany státu.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem.

Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.

Listina základních práv a svobod jednoznačně stanoví, že jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo v odvětví na úkor jiných je nepřípustné.

Ze základního ústavního principu rovnosti vyplývá, že rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné a především se nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to

existovaly objektivní a rozumné důvody. Ústavní soud přisvědčil námitce navrhovatelů, že napadené ustanovení je v rozporu s Listinou základních práv a svobod a s úmluvou mezinárodní organizace práce.

K ustanovení § 278 odst. 1 část věty první, slova „...u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 281 odst. 1 závěr věty první, slova „... u něhož nepůsobí odborová organizace“ a § 282 odst. 1 písm. c), odst. 2 část, věty ve znění „... až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy“.

Dikce napadených ustanovení zní:

§ 278

1) K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.

§ 281

1) Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je možné zvolit u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace.

§ 282

1) Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem

(a) uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak,

(b) kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3,

(c) uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

2) Jestliže u zaměstnavatele působí rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a začne u něj působit odborová organizace, plní zaměstnavatel stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.

Právní úprava zákoníku práce nedávala radám zaměstnanců ani postavení právnické osoby, ani právní subjektivitu. Rady zaměstnanců neměly právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a nemohly využívat prostředky řešení kolektivních sporů, které zákon zakotvuje ve vztahu ke kolektivním smlouvám (stávka). Rady zaměstnanců nemohly vytvářet nadpodnikové struktury a nemohly se účastnit sociálního dialogu na vyšší úrovni. Jde o instituci sociálního dialogu, která nenahrazuje funkce odborů. Smyslem vytvoření rady zaměstnanců je výhradně zajišťování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

Ústavní soud dospěl k úsudku, že z pohledu kritéria vhodnosti (tj. vztahu mezi použitými právními prostředky a cíli zákonodárce), jakož i kritéria potřebnosti, napadené ustanovení nemůže obstát. To proto, že neadekvátně znemožňuje přímou realizací ústavního práva zaměstnanců zvolit si ten orgán, který je bude v oblastech vymezených předmětnými ustanoveními zastupovat; nepřímo totiž nutí zaměstnance k založení odborové organizace, a to bez ohledu na to, jaká je jejich skutečná vůle. Proto Ústavní soud u těchto ustanovení návrhu vyhověl a v napadených částech je zrušil.

K § 305 odst. 1 část věty první ve slovech „, u kterého nepůsobí odborová organizace,“

K § 305 odst. 1 věta druhá

Dikce napadeného ustanovení zní:

§ 305

(1) U zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis může stanovit práva podle věty první také tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno. Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům“.

Napadeným ustanovením byla podle Ústavního soudu omezena autonomie vůle zaměstnavatele a realizace jeho práva disponovat vlastním majetkem. Vydávání pokynů organizujících nakládání s tímto majetkem bylo vázáno buď na neexistenci odborové organizace nebo na to, že toto právo bylo na zaměstnavatele přeneseno kolektivní smlouvou.

Realizace vlastnického práva byla tedy podmíněna buď neexistencí odborové organizace, nebo dohodou mezi odbory a zaměstnavatelem.

Vydání vnitřního předpisu mohla bránit pouhá existence odborové organizace, bez ohledu na to, zda byla uzavřena kolektivní smlouva a nezávisle na tom, kdy odborová organizace začala u zaměstnavatele působit. Může nastat situace, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, aniž to zaměstnavatel ví (pokud jsou někteří zaměstnanci členy místní odborové organizace, založené na územním principu).

Podle judikatury povinnost zaměstnavatele respektovat odborovou organizaci není podmíněna předchozím oznámením, že u něho působí. Protože mu ze skutečnosti, že u něj působí odborová organizace, plyne řada povinností, vytváří se pro něj stav právní nejistoty o těchto povinnostech; zaměstnavatel může v dobré víře vydat vnitřní předpis, který je neplatný. Tím je tedy narušen princip seznatelnosti právního stavu a předvídatelnosti právního rozhodnutí.

Omezení možnosti vydávat vnitřní předpisy, respektive vázat vydávání vnitřních předpisů na souhlas odborové organizace vyjádřený v kolektivní smlouvě, je podle Ústavního soudu v rozporu s ústavním pořádkem; jde o zásah do základního práva

vlastnit majetek a do autonomie vůle účastníka pracovněprávního vztahu (vlastníka). _

Napadené ustanovení nedůvodně omezuje vůli zaměstnavatele upravit vnitřním předpisem určité oblasti v pracovněprávních vztazích, aniž lze pro takové zacházení nalézt ústavněprávně relevantní podklad.

Proto Ústavní soud návrhu na zrušení ustanovení § 305 odst. 1 zákoníku práce v napadených částech vyhověl.

K ust. § 321 odst. 2, 3, 4 a § 322

Napadené ustanovení zní:

§ 321

- 1) *Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.*
- 2) *Odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů uvedených v odst. 1, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit*
 - a) *vstup na pracoviště,*
 - b) *předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,*
 - c) *podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.*
- 3) *Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zvláštního zákona, je možné údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.*
- 4) *V objektech důležitých pro obranu státu mohou vykonávat tuto kontrolu jen ty odborové organizace, kterým je podle zvláštních předpisů povolen vstup do takových zařízení.*

§ 322

- 1) *Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí*
 - a. *zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,*
 - b. *zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,*

- c. *zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,*
- d. *zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,*
- e. *umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*

2) Odborové organizace jsou oprávněny

- a. *požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,*
- b. *zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.*

3) O opatřeních provedených podle odstavce 2 jsou odborové organizace povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů. Požádá-li o to zaměstnavatel orgán inspekce práce, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborové organizace.

4) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

Napadená ustanovení dávají odborovým organizacím oprávnění kontrolovat dodržování všech pracovněprávních předpisů včetně kolektivní smlouvy a dávat zaměstnavatelům závazné pokyny k odstranění zjištěných (i domnělých) závad. S realizací tohoto práva souvisí povinnost zaměstnavatele umožnit kontrolujícím členům odborové organizace vstup na pracoviště, předávání požadovaných informací a podkladů a součinnost k výkonu kontroly, jakož i následné podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které předložily odborové organizace vykonávající kontrolu.

Odborová organizace zastupuje zájmy zaměstnanců. Z tohoto hlediska Ústavní soud přisvědčuje námitce navrhovatelů, že napadená ustanovení zčásti narušují vyváženost vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli i rovnost stran kolektivní smlouvy, neboť jedna strana smlouvy může kontrolovat plnění závazků založených touto smlouvou a zavazovat druhou stranu k plnění závazků podle vlastních představ.

Odborová organizace je tu zmocněna ke kontrole dodržování v zákoně uvedených právních norem. Pro právní normy je však typické, že jejich dodržování kontroluje a zabezpečuje stát. Stát sice může pověřit kontrolou a rozhodováním o právech a povinnostech fyzických a právnických osob i jiný – nestátní subjekt, leč ten tuto činnost vykonává jménem státu a autoritativně rozhoduje jako orgán veřejné moci. Jeho rozhodnutí jsou vynutitelná státní mocí a proti takovému rozhodnutí je zásadně přípustný opravný prostředek. Kontrola dodržování právních norem je tedy typická činnost státu.

Ustanoveními § 321 a § 322 byla odborové organizaci svěřena činnost, která má všechny znaky výkonu veřejné správy. Odborová organizace tedy vystupuje vůči

zaměstnavateli autoritativně, byť takové právo nelze dovodit ani z Ústavy ani z žádné mezinárodní smlouvy závazné pro ČR, ani z práva EU.

K přenesení výkonu státní správy na odborové organizace – s výjimkou kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci - přitom není žádný rozumný důvod.

Kontrolní pravomoc odborů, zakotvená v dosavadní právní úpravě, je podle rozhodnutí Ústavního soudu neproporcionální. Tím, že zákonodárce svěřil odborovým organizacím tak rozsáhlé kontrolní pravomoci, narušil rovnost a vytvořil situaci, kdy odborová organizace autoritativně kontroluje, jak plní druhý kontrahent ujednání kolektivní smlouvy. Ve svém důsledku to znamená narušení principu rovnosti i zásah do vlastnického práva.

Proto Ústavní soud napadené ustanovení § 321 odst. 2 zákoníku práce zrušil. Pak se stávají obsolentní i odstavce 3 a 4 tohoto předpisu, a proto je Ústavní soud rovněž zrušil.

Odlišná stanoviska

Pro zrušení §2, odst. 1, první věty ve slovech „nebo z povahy jejich ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit“ se vyslovili soudci Eliška Wagnerová, Dagmar Lastovecká a Vojen Güttler.

Proti zrušení §2, odst. 1, věty druhé, třetí a páté se vyslovili soudci Ivana Janů, Pavel Rychetský, Jan Musil, Vojen Güttler.

Proti zrušení §4 se vyslovil soudce Vojen Güttler.

Argumentaci disentujících soudců bude obsahovat písemné vyhotovení nálezu, které bude v nejbližší době zveřejněno na webových stránkách Ústavního soudu.