

Odborová práva – ochrana zaměstnanců

Odborná studie

Mgr. Jan Horecký, Ph.D.
JUDr. Vít Samek, ČMKOS



ČMKOS

Odborová práva – ochrana zaměstnanců

Odborná studie vytvořená v rámci „Projektu na podporu sociálního dialogu“ č. j.: 2015/34405-5, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV

Mgr. Jan Horecký, Ph.D.

JUDr. Vít Samek

© ČMKOS

Mgr. Jan Horecký, Ph.D.

JUDr. Vít Samek

Praha 2015

**Publikace byla realizována v rámci „Projektu na podporu sociálního dialogu“
č. j.: 2015/34405-5, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR
prostřednictvím MPSV ČR.**

Obsah

1. Úvod	5
2. Právní úprava odborových práv	7
3. Pojem a právní postavení odborových organizací	9
4. Vznik, změna a zánik odborové organizace	13
5. Práva odborů v české právní úpravě (obecně)	14
6. Základní práva odborové organizace	
– právo na informace a projednání, právo kontroly	
a spolurozhodování a vedení sociálního dialogu	15
6.1 Právo na informace	15
6.2 Právo na projednání	17
6.2.1 Společné k právu na informace a projednání	19
6.3 Právo na spolurozhodování a součinnosti	19
6.3.1 Dohoda o jiné úpravě podmínek	
pracovního poměru na dobu určitou	20
6.3.2 Souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením	
funkcionáře	20
6.3.3 Dohoda o zavedení částečné nezaměstnanosti	21
6.3.4 Dohoda o zavedení „kurzarbeitu“	
– příspěvek v době částečné nezaměstnanosti	21
6.3.5 Zavedení konta pracovní doby	21
6.3.6 Spolurozhodování o FKSP	21
6.3.7 Součinnost při prošetření pracovního úrazu	22
6.4 Právo kontroly	22
7. Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele	23
7.1 Vznik odborové organizace a okamžik vzniku oprávnění	
u zaměstnavatele	24
7.1.1 Zákonné podmínky působení	25
7.1.2 Právo na zabezpečení podmínek	
výkonu odborové činnosti	30
7.2 Osobní působnost – koho zastupují odborové organizace	33
7.3 Pluralita odborových organizací	33
7.4 Pluralita odborových organizací	
při kolektivním vyjednávání	34

8. Vztah odborové organizace k jiným zástupcům zaměstnanců	34
9. Účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách	35
10. Kolektivní vyjednávání	37
10.1 Kolektivní smlouvy	37
10.2 Forma, obsah a proces uzavírání kolektivní smlouvy	38
10.2.1 Forma	38
10.2.2 Obsah	38
10.2.3 Proces sjednání	39

1. Úvod

Sociální partnerství zaměstnanců, reprezentovaných odborovými organizacemi, a zaměstnavatelů, které se historicky vytvářelo v Evropě od konce 19. století při realizaci pracovněprávních vztahů, a s ním související rozvoj podnikové a odvětvové demokracie, představuje i v současnosti, ovlivněné globalizací světového hospodářství a s ní související privatizací tradičních odvětví veřejného sektoru poskytujících služby veřejného zájmu, důležitou komparativní výhodu evropského sociálního modelu.

Snahy o omezování vlivu státu v ekonomice i v sociální sféře, které se v současném světě v souvislosti s překonáváním vleklé finanční, ekonomické i sociální krize projevují zejména v důsledku tlaku globálně působících nadnárodních finančních institucí a podnikatelských skupin, otevírají prostor pro působení sociálních partnerů a zvyšují potřebu uplatnění sociálního dialogu ve všech jeho úrovních. Je společným úkolem zaměstnavatelů a zaměstnanců, jejichž zájmy hájí odborové organizace, jej rozvíjet v zájmu férových podmínek hospodářské soutěže na straně jedné a dodržování, popřípadě prosazování mezinárodně uznávaných standardů „slušné práce“, vyplývajících zejména z úmluv Mezinárodní organizace práce, na straně druhé. Není snadné tyto cíle naplnit, je důležité se však o jejich naplnění pokoušet cestou vyjednávání a dohod. Role silných a odborně kvalifikovaných odborů je v tomto procesu nezastupitelná.

Odborová práva tvoří významnou součást práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Jsou projevem naplňování svobody sdružování za účelem kolektivní ochrany ekonomických a sociálních zájmů zaměstnanců jak na úrovni podniků, tak i odvětví, regionů, na národní, evropské a celosvětové úrovni. Tato studie se podrobněji zabývá právní úpravou odborových práv zaměstnanců v České republice a problémy, s nimiž se zaměstnanci i odborové organizace při uplatňování odborových práv v praxi setkávají, zejména ve formě překážek kladených jim zaměstnavateli i státními orgány.

Evropský sociální dialog rozvíjejí Evropská odborová konfederace (EOK) jako nejvýznamnější zástupce zaměstnanců na úrovni Evropské unie, BusinessEurope - Konfederace evropských podnikatelů, Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) a Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME). Evropský sociální dialog se vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni a je považován za součást komunitárního práva, neboť je zakotven přímo v zakládajících smlouvách Evropské unie. Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů Evropské unie.

Sociální partneři jsou hlavními garanty aplikace principů Evropské unie, týkajících se zaměstnanců a jejich práv, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání.

Významným viditelným výsledkem evropského sociálního dialogu jsou **dohody evropských sociálních partnerů**, které se po prověření jejich souladu s evropským právem stávají právními akty Evropských společenství. V rámci tohoto procesu bylo již schváleno několik evropských směrnic, zejména směrnice o rodičovské dovolené (1995), směrnice o práci na částečný úvazek (1997) a směrnice o práci na dobu určitou (1999).

Evropští sociální partneři chtěli své dohody implementovat sami (např. prostřednictvím bipartitních dohod nebo kolektivního vyjednávání na národní úrovni), avšak i v tomto případě jsou tyto jejich dohody **součástí *acquis communautaire*** (např. dohoda o práci na dálku z roku 2002, dohoda o stresu při práci z roku 2004 či dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti z roku 2007). Texty uvedených dohod jsou k dispozici na www.cmkos.cz.

Sociální dialog, který představují především dvoustranná jednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů (kolektivní vyjednávání) a třístranná jednání sociálních partnerů a zástupců státu (tripartita) může velmi napomoci k udržení sociálního smíru ve společnosti, důležitého pro její fungování i rozvoj, k řešení i prevenci pracovních konfliktů i hospodářských krizí, k humanizaci práce a dodržování základních lidských, občanských a politických práv a svobod, mezi nimiž zaujímají významné místo práva sociální a hospodářská.

Sociálně orientovaná evropská tržní ekonomika, která si zachovává vysokou výkonnost a konkurenceschopnost a jíž se postupně stává Česká republika po vstupu do Evropské unie, se snaže vyrovnává s hospodářskými a sociálními problémy než „volný trh bez přívlastků“. Snaže se v ní uplatňují principy sociální spravedlnosti, solidarity a rovnosti a naplňují sociální a hospodářská práva (individuální i kolektivní) svobodných občanů. Sociální dialog tak svými výsledky napomáhá významně růstu životní úrovně nejen zaměstnanců, ale všech obyvatel České republiky a lepšímu uspokojování jejich potřeb a brání sociálnímu vyloučení a chudobě ve společnosti.

Na národní úrovni se v rámci tripartity sociálního dialogu účastní největší odborové a zaměstnavatelské konfederace. Na straně odborové je to Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, na straně zaměstnavatelské Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

Z uvedených důvodů považuje ČMKOS i ostatní sociální partneři zastupující zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů za užitečné podporovat další využívání a rozvoj sociálního dialogu ve své praxi jak na „odvětvové“ a národní úrovni, tak na evropské úrovni. Oceňují, že k aktivní podpoře sociálního dialogu se přihlásila i současná koaliční vláda jak rozvojem tripartitního dialogu, tak aktivní finanční podporou aktivit sociálních partnerů, zaměřených na propagaci a rozvoj sociálního dialogu v České republice.

Klíčové pro naplnění těchto cílů je respektování zaměstnaneckých a odborových práv ve společnosti, zejména ze strany zaměstnavatelů a státních i samosprávných

institucí. **Odborová práva** představují významnou součást lidskoprávní agendy a **slouží jako účinný nástroj ke kolektivní ochraně práv zaměstnanců** a jejich rodin v širokém okruhu jejich zájmů.

Cílem této studie, zabývající se odborovými právy v České republice, která vychází z právního stavu k 1. říjnu 2015, je poskytnout čtenářům přehlednou formou potřebné informace o obsahu a roli odborových práv v České republice, o podmínkách jejich uplatňování v zájmu rozvoje účinného sociálního dialogu ve všech jeho podobách. Součástí studie jsou i praktické poznatky a zkušenosti ČMKOS (a v ní sdružených odborových svazů), získané při každodenním uskutečňování sociálního dialogu.

Studie se rovněž zaměřuje na podstatu, dopady a praktické problémy změn, které do oblasti odborových práv a postavení odborových organizací vnesla rekodifikace soukromého práva, realizovaná zejména zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a zákonem č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

2. Právní úprava odborových práv

Základními a nejvýznamnějšími prameny úpravy odborových práv jsou **Ústava ČR, Listina základních práv a svobod a ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána a které mají přednost před zákonem** (viz čl. 10 Ústavy). Tyto dokumenty upravují základní odborová a zaměstnanecká práva a otevírají prostor pro vzájemná jednání zaměstnavatelů a zaměstnanců jak v oblasti pracovních vztahů obecně, tak v oblasti kolektivního vyjednávání i pro jednání sociálních partnerů i širší sociální dialog. Dalšími prameny jsou pak právní předpisy, které stanoví pro výkon těchto garantovaných práv podmínky.

Z mezinárodních smluv je na místě uvést zejména **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Evropskou sociální chartu a Revidovanou Evropskou sociální chartu**, v nichž jsou obsažena práva a svobody, které jsou výchozí pro postavení zaměstnanců i odborů v pracovním procesu.

Mimořádně důležitou roli hrají také instrumenty a kontrolní mechanismus tripartitní Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labour Organization), zejména **Úmluva MOP č. 87, 1948 (č. 489/1990 Sb.) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat** a **Úmluva MOP č. 98, 1949 (č. 470/1990 Sb.) o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat**, které jsou prameny práva kolektivních pracovních vztahů a kolektivního vyjednávání.

Svoboda sdružování se s jinými osobami na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a další důležitá odborová a zaměstnanecká práva jsou garantovány Listinou základních práv a svobod. **Právní postavení a konkrétní podmínky zakládání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů stanoví zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zejména § 3025, § 3046 až § 3048,**

a „přiměřeně mezinárodním závazkům České republiky“ jeho ustanovení o právnických osobách a o spolcích.

Právo kolektivně vyjednávat včetně právní úpravy procesu uzavírání kolektivních smluv a stávky a výluky v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy **je upraveno v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.**

Hmotněprávní úprava kolektivního vyjednávání včetně dalších aspektů sociálního dialogu na úrovni podniku, jako jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, oprávnění zaměstnanců a jejich zástupců, zabezpečení činnosti odborových organizací apod., **je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen zákoník práce).

Odvětvový sociální dialog je právně regulován v oblasti kolektivního vyjednávání na vyšším stupni, a to zákoníkem práce, pokud jde o obsah kolektivních smluv vyššího stupně, a zákonem o kolektivním vyjednávání, pokud jde o proces vyjednávání a rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

Sociální dialog na úrovni Rady hospodářské a sociální dohody, vedený mezi sociálními partnery a vládou, **není právně regulován.** Od vzniku tripartity v roce 1990 je tato instituce a její fungování založeno na dobrovolných dohodách sjednaných odbory, organizacemi zaměstnavatelů a vládou. Do zákoníku práce se pojem Rady hospodářské a sociální dohody jako poradního orgánu vlády, již řídí předseda vlády, dostal až s účinností od 1. října 2015 **zákonem č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony.

Touto tzv. **technickou novelou zákoníku práce byla rozšířena působnost zákoníku práce i na podporu sociálního dialogu státem** (srov. § 1 zákoníku práce) a o nové ustanovení § 320a zákoníku práce, které obsahuje výslovnou úpravu, na jejímž základě hradí stát náklady sociálního dialogu prováděného sociálními partnery na celostátní a krajské úrovni za podmínek (a ve výši), které budou každoročně dohadovány v Radě hospodářské a sociální dohody.

Dalším významným přínosem technické novely zákoníku práce pro působení odborových organizací (a organizací zaměstnavatelů) **je přiznání statusu veřejné prospěšnosti odborovým organizacím ze zákona** (pojem veřejné prospěšnosti je zakotven v § 143 nového občanského zákoníku a jeho přiznání jiným právnickým osobám bude realizováno v občanském soudním řízení) s ohledem na jejich specifickou roli a postavení v demokratickém uspořádání České republiky. Příslušná úprava (odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se považují za veřejně prospěšné právnické osoby) je uvedena v novém znění § 324 zákoníku práce.

Právní základ národního sociálního dialogu je v nejširší rovině vyjádřen v § 320 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů, týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi

zaměstnavatelů. Ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů. Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.

Evidence odborových organizací je upravena zákonem č.304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Tímto zákonem bylo provádění evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů přeneseno v souvislosti se zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, novým občanským zákoníkem z působnosti Ministerstva vnitra ČR na rejstříkové soudy a bylo tak organizačně spojeno s registrací ostatních právnických osob, a to jak obchodních společností, tak neziskových právnických osob, zejména spolků.

Problémům spojeným s prováděním evidence odborových organizací od počátku roku 2014 v souvislosti s velmi liknavým přístupem rejstříkových soudů k vyřizování oznámení odborových organizací o jejich založení, změnách či zániku (rejstříkové soudy neplní zákonem stanovenou pětidenní lhůtu k provedení zápisu odborových organizací do veřejného rejstříku a brání výkonu odborových práv požadavky na doplňování zasílaných oznámení a dalšími obstrukcemi) je věnována samostatná publikace zpracovaná v rámci projektu sociálního dialogu financovaného v letošním roce ze státního rozpočtu, který je zaměřen na problémy agenturního zaměstnávání.

ČMKOS se po neschválení návrhu zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů vládou dne 30. září 2015, kterým měla být tato agenda přenesena do působnosti MPSV, pokusí získat podporu pro jeho přijetí v Poslanecké sněmovně. Bude usilovat o to, aby tento návrh byl předložen k projednání Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR formou poslanecké iniciativy s podrobněji propracovanou důvodovou zprávou. Současně se již nyní zaměřuje na prosazení některých dílčích úprav „odborových“ ustanovení občanského zákoníku v rámci vládou připravované novely občanského zákoníku, která již byla zaslána k projednání Poslanecké sněmovně, tak, aby byly odstraněny nejkřiklavější případy porušení úmluvy MOP č. 87 tímto právním předpisem.

3. Pojem a právní postavení odborových organizací

Nový občanský zákoník spolu s mnoha jinými koncepčními změnami realizoval i změny týkající se vymezení pojmu a právního postavení odborových organizací (obdobně i organizací zaměstnavatelů), jež jsou důležité zejména z hlediska zajištění potřebných právních podmínek pro jejich vznik a činnost. Zásadní hmotná pozitivní právní úprava postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů je od 1. ledna 2014 obsažena zejména v § 3025 občanského zákoníku.

Podle § 3025 se ustanovení občanského zákoníku o právnických osobách a spolku na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů použijí přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

Nejdůležitější z těchto mezinárodních smluv je již zmiňovaná a Českou republikou ratifikovaná Úmluva MOP č. 87, 1948 (č. 489/1990 Sb.) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, která obsahuje nejpodrobnější a nejkomplexnější úpravu sdružovací svobody a k níž existuje „rozsáhlá judikatura“ Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace práce.

Úmluva č. 87 proto představuje pro výklad ustanovení nového občanského zákoníku a nového rejstříkového zákona nejdůležitější právní základ. Její ustanovení spolu s Listinou práv a svobod vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, a představují tak kogentní normy vyšší právní síly, které mají přednost před ustanoveními nového občanského zákoníku a nového rejstříkového zákona, a jejichž nedodržení má za následek absolutní neplatnost vadného právního jednání.

V praxi k tomuto ústavněprávnímu aspektu vztahu úmluvy č. 87 a obou národních zákonů na ni v České republice navazujících není přesto dostatečně přihlíženo, zejména ve výkladech a praktických postojích osob pocházejících z akademického prostředí, některých úředníků státní správy, vyšších soudních úředníků, popř. soudců. To ukázalo i opakované projednávání návrhu zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v Legislativní radě vlády ČR. Tam i přes citaci „judikatury“ Mezinárodní organizace práce dokládající např., že průtahy v evidenci odborových organizací ze strany rejstříkového soudu zakládají porušení úmluv č. 87 a č. 98 MOP, převládl názor, že Česká republika, kde rejstříkový soud např. zůstává po více než 5 měsících od zaslání oznámení odborové organizace o svém založení nečinný, uvedené úmluvy neporušuje...

Odborové organizace (a organizace zaměstnavatelů) jsou právnickými osobami svého druhu odlišnými zejména od spolků, za něž je někteří teoretici nesprávně považují. Tlakem sociálních partnerů, především ČMKOS, se v průběhu legislativního procesu podařilo zabránit zakotvení nesprávného vnímání právního postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. ČMKOS dosáhla uznání těchto organizací v teorii i praxi jako specifických forem právnických osob existujících v českém právu, a to na základě právní opory, kterou jim v rámci „ústavního pořádku České republiky“ poskytuje pojem „sdružení“ obsažený v článku 20 Listiny, který zůstává pochopitelně nedotčen zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Odborových organizací se tak netýká obecná právní úprava transformace občanských sdružení na spolky, obsažená v přechodném ustanovení § 3045 občanského zákoníku.

Podle tohoto ustanovení se sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb. považují za spolky podle nového občanského zákoníku. Toto ustanovení bylo v praxi některými teoretiky i úředníky státní správy zpočátku vykládáno tak, že nový občanský zákoník zrušil pojem odborové organizace a organizace zaměstnavatelů a nahradil jej novým pojmem spolek. To vedlo až k absurdnímu požadavku, aby všechny odborové organizace a organizace zaměstnavatelů povinně doplnily do svého názvu novou právní formu – spolek.

Pro odborové organizace a organizace zaměstnavatelů však platí zvláštní úprava, obsažená v následujícím přechodném ustanovení § 3046 odst. 1 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení se „odborové organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb. považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle nového občanského zákoníku“.

Právě v tomto ustanovení spočívá právní argument pro tvrzení, že **podle nového občanského zákoníku jsou i nadále odborové organizace a organizace zaměstnavatelů právními osobami svého druhu, jinými (občanskými) sdruženími odlišnými od spolků, ve smyslu článku 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod**, podle kterého „**Každý má právo spolu s jinými se sdružovat** ve spolicích, společnostech a **jiných sdruženích**“.

Ustanovením § 3046 odst. 1 občanského zákoníku je tak na jedné straně výslovně potvrzen status všech odborových organizací a organizací zaměstnavatelů existujících ke dni 31. prosince 2013 pro období od 1. ledna 2014 (tj. zákon po těchto organizacích nevyžadoval žádné právní jednání k přechodu na nový právní stav s tím, že právní povaha těchto odborových organizací se nadále řídí občanským zákoníkem).

Na straně druhé však současně tato **právní úprava** vyjasňuje i právní povahu všech nově vznikajících odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, když **výslovně hovoří** o těchto organizacích jako o „**odborových organizacích**, organizacích zaměstnavatelů, mezinárodních odborových organizacích a jejich pobočných organizacích **podle nového občanského zákoníku**“, **nikoliv jako o spolcích podle nového občanského zákoníku**.

Skutečnost, že § 3025 odst. 1 občanského zákoníku, který byl do občanského zákoníku začleněn na žádost a v dohodě s ČMKOS, byl následně a již bez projednání se sociálními partnery doplněn o „**pobočné**“ **odborové organizace** a organizace zaměstnavatelů, odráží legislativní spěch a zmatek při dokončování textu návrhu občanského zákoníku. Tato slova pak, ve spojení s úpravou odpovědnosti hlavního spolku za závazky pobočného spolku, která je nesprávně vztahována i na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, **zakládají jasný rozpor se zákazem zásahu státu do vnitřních vztahů odborových organizací** a organizací zaměstnavatelů **obsaženým v úmluvě MOP č. 87**.

Na základě požadavku ČMKOS, opírajícího se o „judikaturu“ MOP (ta zdů-

razňuje v souladu s úmluvou č. 87 v otázkách vnitřních vztahů odborových organizací jejich autonomní a zásahům státu zapovězený charakter) a podporovaného ostatními organizacemi sociálních partnerů, které jsou účastníky jednání RHSD, byl již pojem pobočné odborové organizace vypuštěn technickou novelou účinnou od 1. října 2015 ze zákoníku práce. V současné době vede ČMKOS jednání o jeho vypuštění z § 3025 a následujících občanského zákoníku v rámci právě připravované novelizace tohoto zákoníku.

V této souvislosti je na místě shrnout **omezení kladená Úmluvou MOP č. 87**, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, **pro legislativu i praxi zemí, které tuto důležitou úmluvu**, tak jako Česká republika, **ratifikovaly** a která jsou nadřazena právní úpravě obsažené v občanském zákoníku a zákoníku práce.

- Podle článku 2: „... zaměstnanci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají **právo** bez předchozího schválení **ustavovat organizace** podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to **za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.**“
- Podle článku 3: „Organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.“ Dále: „**Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.**“
- Podle článku 4: „Organizace zaměstnanců nebo zaměstnavatelů **nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou.**“
- Podle článku 7: „... nabytí statutu právnické osoby organizacemi zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, jejich federacemi a konfederacemi nemůže být podřízeno takovým podmínkám, které by omezovaly uplatňování ustanovení výše uvedených článků 2, 3 a 4 Úmluvy.“

Rovněž je na místě si připomenout „judikaturu“ Výboru pro svobodu sdružování Správní rady MOP, každoročně schvalovanou vládami a sociálními partnery členských zemí této celosvětové tripartitní mezinárodní organizace, působící ve struktuře Organizace spojených národů při projednávání jednotlivých případů porušování závazků vyplývajících z ratifikovaných mezinárodních úmluv na Mezinárodní konferenci práce, probíhající každoročně v první polovině června v Ženevě.

Tato judikatura je obsažena v dokumentu (sbírce) nálezů Výboru pro svobodu sdružování nazvaném **Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO - Fifth (revised) edition 2006**. Ve vztahu k současným největším problémům českých odborových organizací jsou zajímavé zejména následující výroky Výboru pro svobodu sdružování:

- 279. Formality stanovené právem pro vznik odborové organizace nesmí být aplikovány takovým způsobem, který zdržuje nebo brání vzniku odborových organizací.** Každé zdržení způsobené orgánem evidujícím odborové organizace zakládá porušení článku 2 Úmluvy č. 87.¹⁾
- 307. Dlouhá evidenční povinnost** zakládá vážnou překážku pro vznik (odborových) organizací a rovná se odepření práva zaměstnanců na založení odborové organizace bez předchozího souhlasu (povolení).²⁾
- 309. Nelze konstatovat, že existuje právo zaměstnanců na založení nebo na vstup do odborové organizace** podle své vlastní volby, pokud taková svoboda není plně založena a respektována v právu i ve skutečnosti.³⁾

4. Vznik, změna a zánik odborové organizace

Odborové organizace a jejich pobočné organizace vznikají podle § 3025 odst. 2 občanského zákoníku dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení.

Z pohledu zákona „je tedy jedno“, že rejstříkový soud odborovou organizací např. několik týdnů či měsíců po obdržení oznámení nezapsal do veřejného rejstříku. Tato organizace právně vzniká již dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace doručila rejstříkovému soudu své oznámení o založení (tuto skutečnost lze zaměstnavateli doložit potvrzením podatelny rejstříkového soudu na kopii oznámení).

Z pohledu praxe však v této otázce dochází k potížím, protože do doby, kdy odborová organizace není ve veřejném rejstříku zapsána a nemá k dispozici své IČO,

¹⁾ The formalities prescribed by law for the establishment of a trade union should not be applied in such a manner as to delay or prevent the establishment of trade union organizations. Any delay caused by authorities in registering a trade union constitutes an infringement of Article 2 of Convention No. 87. (See the 1996 Digest, paras. 249 and 251; 308th Report, Case No. 1894, para. 536; 316th Report, Case No. 1773, para. 615; 324th Report, Case No. 2053, para. 231; 332nd Report, Case No. 2225, para. 377; and 334th Report, Case No. 2282, para. 638.)

²⁾ A long registration procedure constitutes a serious obstacle to the establishment of organizations and amounts to a denial of the right of workers to establish organizations without previous authorization. (See 338th Report, case No. 2273, para. 294.)

³⁾ The right of workers to establish and join organizations of their own choosing in full freedom cannot be said to exist unless such freedom is fully established and respected in law and in fact. (See the 1996 Digest, para. 271; 302nd Report, Case No. 1825, para. 491; 304th Report, Case No. 1712, para. 376; 318th Report, Case No. 1978, para. 217; 325th Report, Case No. 2109, para. 460; 333rd Report, Case No. 2133, para. 59, and Case No. 2301, para. 592; and 337th Report, Case No. 2388, para. 1353.)

mají zaměstnavatelé tendenci její existenci zpochybňovat a vyhýbají se plnění dále uvedených právních povinností vůči této odborové organizaci.

Na rozdíl od shodného postupu ministerstva vnitra při provádění zápisů týkajících se vzniku, změny či zániku odborové organizace podle předchozího právního stavu **rejstříkové soudy při zápisech změny a zániku odborových organizací zahajují řízení a bez jeho absolvování uvedené skutečnosti do veřejného rejstříku nezapisují**. V tomto směru je nová právní úprava výrazně formalizovanější (byrokratická) a v praxi působí odborovým organizacím zbytečně obtíže a nutí je k vynakládání nesmyslných nákladů s tím spojených. ČMKOS se bude snažit odstranit tyto problémy při příležitosti připravované novelizace občanského zákoníku a některých s ním souvisejících předpisů.

ČMKOS k usnadnění evidenční agendy odborových organizací v loňském roce vytvořila vlastní metodiku pro odborové organizace, obsahující v příloze i vzory oznámení o založení, změně a zrušení odborové organizace, které se v praxi rejstříkových soudů daří využívat úspěšně jen částečně, byť již odvolací Vrchní soud opakovaně odmítl pro rozpor se zákonem požadavek rejstříkového soudu na podání oznámení formou tzv. inteligentního formuláře. V uvedené metodice dostupné na www.cmkos.cz. ČMKOS uvádí i vlastní výčet ustanovení občanského zákoníku a rejstříkového zákona, která se s ohledem na vazbu § 3025 občanského zákoníku na ratifikované mezinárodní smlouvy podle jejího názoru nevztahují na odborové organizace.

Obecně lze konstatovat, že nová úprava podmínek „odborového sdružování“, obsažená v občanském zákoníku a s ním souvisejících předpisech, odhlédneme-li od její „byrokratizace“, převzala osvědčené základní principy předchozí právní úpravy včetně podmínky, že k založení odborové organizace stačí tři osoby (k působení odborové organizace u zaměstnavatele musí však jejími členy být nejméně tři zaměstnanci tohoto zaměstnavatele v pracovním poměru).

5. Práva odborů v české právní úpravě (obecně)

Odborové organizace jsou základním zástupcem zaměstnanců, který se spolupodílí na utváření pracovních podmínek zaměstnanců u zaměstnavatele prostřednictvím tzv. sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. K vedení sociálního dialogu náleží odborové organizaci mnoho oprávnění, stejně jako k vlastnímu výkonu činnosti odborové organizace u zaměstnavatele. Rozlišení okruhu práv odborové organizace bude různé s ohledem na úrovně, ve kterých může odborová organizace sociální dialog realizovat, a činnosti, které může realizovat (např. úroveň podniková, kdy dochází k uzavření podnikových kolektivních smluv; dále odvětvového sociálního dialogu, kdy dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, v některých případech i s rozšířenou působností; národního sociálního dialogu, vedeného v Radě hospodářské a sociální dohody, s dopadem na pracovní podmínky na celém území České republiky, např. stanovení úrovně minimální mzdy).

Dnem, kdy odborová organizace oznámí zaměstnavateli (u kterého dosud odborová organizace nepůsobila), že u něj působí, se rovněž stává zástupcem všech zaměstnanců a zaměstnavateli tak vznikají ze zákoníku práce nové povinnosti, které musí plnit vůči tomuto zástupci zaměstnanců. Odborová organizace může působit nejen u jednoho zaměstnavatele, ale také u více zaměstnavatelů najednou.

6. Základní práva odborové organizace – právo na informace a projednání, právo kontroly a spolurozhodování a vedení sociálního dialogu

Odborová organizace je ústřední zástupce zaměstnanců v sociálním dialogu. Sociálním dialogem rozumíme v této souvislosti všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.

Základní vymezení sociálního dialogu vymezuje i základní oprávnění odborové organizace. Odborová organizace má předně právo na:

- informace,
- projednání,
- spolurozhodování,
- kontrolu pracovních podmínek u zaměstnavatele.

Specifickým oprávněním odborové organizace, které náleží pouze jí a žádnému jinému zástupci zaměstnanců, je právo na kolektivní vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy.

6.1 Právo na informace

Právo na informace představuje základní oprávnění odborové organizace. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Zaměstnanci (odborové organizace) mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci (odborové organizace) mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Odborové organizaci náleží právo na informace, a to ve dvojí podobě. Odborová organizace má právo na informace v otázkách individuálních zaměstnanců (přenesené právo na informace). Zaměstnanci si mohou k čerpání práva na informace zvolit zástupce zaměstnanců. Pokud tak učiní, je zaměstnavatel povinen informační povinnost (kterou musí jinak plnit vůči individuálním zaměstnancům) realizovat vůči odborové organizaci jako zástupci zaměstnanců.

Odborová organizace čerpá právo na informace za zaměstnance v řadě oblastí. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance prostřednictvím odborové organizace o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, o jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném pro splnění povinnosti projednání,
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

Vedle práva na informace, které odborová organizace čerpá za zaměstnance, náleží odborové organizaci i právo na informace specificky určené pouze jí (žádnému jinému zástupci zaměstnanců), jde např. o informaci o vývoji mezd a platů, jejich složkách apod.

Zákoník práce garantuje odborové organizaci právo na informace o:

- a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- b) záležitostech, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat individuální zaměstnance (viz výše).

Kromě přímo vymezených oprávnění na informace náleží odborové organizaci např. i právo na informace o nově vzniklých pracovních místech ve lhůtách, které jsou s odborovou organizací předem dohodnuty.

6.2 Právo na projednání

Podobně jako právo na informace náleží odborové organizaci i právo na projednání, tj. na výměnu stanovisek s cílem dosažení shody a udržení sociálního smíru. Odborová organizace čerpá právo na informace odvozené od práva individuálních zaměstnanců a navíc odborové organizaci přísluší právo na projednání určené toliko jí, jako specifickému zástupci zaměstnanců.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci (odborové organizace) mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním záměrů zaměstnavatele. Zaměstnanci (odborové organizace) mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Zaměstnanci (odborové organizace) mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci (odborové organizace) mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo,
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) záležitosti, u nichž náleží právo na projednání individuálním zaměstnancům.

Zaměstnavatel musí s odborovou organizací rovněž projednat:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) změny v subjektu zaměstnavatele, tj. převod práv a povinností a přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu,
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5, tj. o organizačním uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci; o pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje, projednat pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie, zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům; hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

Otázky, které se týkají povinnosti projednat pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců, a nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, se vztahují na zaměstnavatele, který má nejméně 10 zaměstnanců.

Zaměstnavatel je dále povinen projednat s odborovou organizací opatření, která se týkají:

- a) **převedení** zaměstnance na jinou práci mimo druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (u převedení, které má trvat déle než 21 dní),
- b) **výpovědi** nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance,
- c) **hromadného propouštění**. Zaměstnavatel je současně povinen zaslat příslušné pobočce úřadu práce zprávu o výsledcích jednání s odborovou organizací o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, popř. zmírnění jeho dopadů. Pokud by zaměstnavatel s odborovou organizací neprojednal hromadné propouštění, sice by hromadné propouštění z tohoto důvodu nebylo neplatné, ale zaměstnavatel by nesplnil předpoklad doručení zprávy o projednání (vůbec by neprojednal) a pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců by proto neskončily dříve než 30 dní po doručení informace - po doplnění této informace (dodatečném projednání s odborovou organizací) příslušné krajské pobočce Úřadu práce,
- d) **hromadné úpravy pracovní doby**. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací,
- e) **stanovení pravidelného termínu výplaty**,
- f) **určení hromadného čerpání dovolené**. Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené jen tehdy, jestliže je to nezbytné z provozních důvodů. Pokud u zaměstnavatele působí i rada za-

městnanců, nepostačí dohoda s odborovou organizací, ale vyžaduje se také souhlas rady zaměstnanců,

- g) **projednání výše náhrady škody.** Jestliže má zaměstnanec povinnost k náhradě majetkové újmy vůči zaměstnavateli, má odborová organizace právo na projednání stanovení výše náhrady (slouží jako preventivní opatření a současně ochrana zaměstnance),
 - h) **projednání návrhů právních předpisů.** Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů, které se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů,
 - i) **určení neomluvené absence.** Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.
- Výčet projednacích oprávnění může být rozšířen dohodou v kolektivní smlouvě.

6.2.1 Společné k právu na informace a projednání

Společný prvek práva na informace a projednání lze vidět v následcích nesplnění povinnosti zaměstnavatele k informování nebo projednání. **V případě porušení povinnosti se zaměstnavatel dopouští přestupku (správního deliktu) na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance.** Za takové porušení se vystavuje hrozbě sankce od inspekce práce, a to ve výši až 200 000 Kč.

Právní jednání (záměr), jež zaměstnavatel provede bez předchozího projednání či informování odborové organizace (pokud jde o členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele – viz dále), nebude stíženo žádnou vadou, tj. nabude účinnosti.

POZOR

Odboroví funkcionáři i členové odborových organizací se často domnívají, že neprojednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem bude mít za následek neplatnost výpovědi nebo okamžité zrušení. Není tomu tak. Neprojednání nemá na účinky výpovědi nebo okamžitého zrušení žádný vliv.

6.3 Právo na spolurozhodování a součinnosti

Právo na spolurozhodování patří k nejsilnějším právům odborové organizace jak působit na chod zaměstnavatele. V současné době zákoník práce odborové organizaci přisuzuje právo na spolurozhodování pouze v několika záležitostech.

Podle platné právní úpravy je zaměstnavatel vázán předchozím souhlasem odborové organizace při krocích, které mají mířit k posuzování vydávání pracovního řádu, k rozvrhu čerpání hromadné dovolené či k záměru skončení pracovního po-

měru výpovědí s členem orgánu odborové organizace (popř. ještě rok po skončení jeho funkčního období). Odborová organizace rovněž spolurozhoduje o zavedení režimu tzv. částečné nezaměstnanosti a kurzarbeitu jako nástroje řešení dočasného zbytku poptávky po produktech vyráběných zaměstnavatelem.

POZOR

Pokud u zaměstnavatele působí i rada zaměstnanců, nestačí pouhý souhlas ani dohoda s odborovou organizací, ale často je vyžadovaný i souhlas rady zaměstnanců (např. hromadné čerpání dovolené).

Spolurozhodování odborové organizace má zásadní dopad na jednání zaměstnavatele. Na rozdíl od nesplnění povinnosti zaměstnavatele informovat odborovou organizaci, popř. nesplnění projednací povinnosti, což nemá na právní jednání a záměr zaměstnavatele žádný vliv, bude jednání, u kterého zaměstnavatel nedisponuje předchozím souhlasem odborové organizace, považováno za absolutně neplatné. Chybí-li souhlas odborové organizace, jde o absolutně neplatné právní jednání.

6.3.1 Dohoda o jině úpravě podmínek pracovního poměru na dobu určitou

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zavedení jiných pravidel pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou podmíněno dohodou s odborovou organizací. Písemná dohoda odborové organizace se zaměstnavatelem musí obsahovat:

- a) bližší vymezení důvodů vážných provozních důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

6.3.2 Souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením funkcionáře

Odborová organizace má právo spolurozhodovat o jednostranném rozvázání pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána zaměstnavatelem.

Pokud by zaměstnavatel nedisponoval příslušným souhlasem, byla by výpověď absolutně neplatná. Pouze soud by v případném soudním řízení mohl nahradit chy-

běžící souhlas odborové organizace (pokud by nebylo spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával).

6.3.3 Dohoda o zavedení částečné nezaměstnanosti

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zavedení režimu částečné nezaměstnanosti podmíněno předchozí dohodou s odborovou organizací. Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost), může po dohodě s odborovou organizací zavést režim *částečné nezaměstnanosti*. Odborové organizace mohou v dohodě pro zaměstnance sjednat vyšší náhradu průměrného výdělků než zákonem uvedených 60 %.

6.3.4 Dohoda o zavedení kurzarbeitu – příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Zaměstnavatel může z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti žádat o čerpání příspěvku v době částečné nezaměstnanosti. Na příspěvek není právní nárok, ale na základě žádosti o jeho přidělení rozhoduje úřad práce po předchozím souhlasu vlády. Obligatorní náležitostí žádosti je dohoda s odborovou organizací a zavedení částečné nezaměstnanosti s tím, že zaměstnanci náleží po dobu trvání částečné nezaměstnanosti alespoň 70 % průměrného výdělků.

6.3.5 Zavedení konta pracovní doby

Pokud má zaměstnavatel zájem zavést nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v podobě konta pracovní doby, je vázán na souhlas odborové organizace s uvedeným postupem a zavedením konta. Souhlas musí být vyjádřen v kolektivní smlouvě (zavedení konta pracovní doby je možné provést pouze kolektivní smlouvou – působí-li u zaměstnavatele odborová organizace). Rovněž pouze se souhlasem odborové organizace je možné v kolektivní smlouvě zakotvit rozhodné období ve výši až 52 týdnů. Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin, započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

6.3.6 Spolurozhodování o FKSP

Odborové organizaci přísluší právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem o přídělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (u zaměstnavatelů, kteří jej povinně

vytváří – rozpočtová sféra). Odborová organizace může v kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem zakotvit pravidla čerpání i různé benefity, na které může být fond kulturních a sociálních potřeb použit (v souladu s vyhláškou č. 112/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb).

6.3.7 Součinnost při prošetření pracovního úrazu

Odborová organizace má zastupovat zaměstnance i při zkoumání a posuzování situace, za které došlo k pracovnímu úrazu. Odborová organizace má právo účasti na vyšetřování okolností vzniku pracovního úrazu a při objasňování a zjišťování příčin vzniku pracovního úrazu a nemocí z povolání. Má tak předejít jednostrannému posuzování úrazového děje zaměstnavatelem a ve prospěch zaměstnavatele.

6.4 Právo kontroly

Odborová organizace se jako zástupce zaměstnanců má spolupodílet nejen na vytváření pracovních podmínek (uzavírání kolektivních smluv) u zaměstnavatele, ale taktéž má kontrolovat, zda pracovní podmínky odpovídají sjednaným a zákonným parametrům. Odborové organizace dbají na dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

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 zajistit:

- a) 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) možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- c) možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- d) možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- e) možnost zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Náklady vzniklé výkonem kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce pověřených výkonem této kontroly hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.

Od 1. října 2015 jednoznačně platí (po novelizaci provedené tzv. technickou novelou zákoníku práce), že mezi náklady na výkon odborových kontrol BOZP hrazené státem patří i vzdělávání kontrolorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

7. Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele

Odborová organizace stejně jako zaměstnavatel se ve vzájemných vztazích pohybují v prostředí, které je předně vymezeno zákoníkem práce a dalšími pracovní právními předpisy, jako např. zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, (upravuje postup při uzavírání kolektivní smlouvy), nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nařízením vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, (vymezují základní limity pro kolektivní vyjednávání o mzdě a platu a podmínkách odměňování) a celou řadou dalších. Kromě čistě pracovní právních předpisů musí být brán v potaz např. také občanský zákoník (kupř. pokud vymezuje právní povahu odborové organizace – viz výše) a především ústavní zákony, jako ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, (která garantuje zaměstnancům a odborovým organizacím např. právo na stávkou, a to i ve sporech mimo oblast kolektivního vyjednávání) a pochopitelně i mezinárodní předpisy, jako např. již podrobněji rozebíraná Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, popř. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Další blíže specifikované podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele mohou být specifikovány v kolektivní smlouvě (např. materiální zajištění činnosti odborové organizace).

Základní podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele upravuje zákoník práce. Jak vyplývá z dikce § 1 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, zákoník práce upravuje i právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy a podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou považovány za vztahy pracovní právní.

Vymezení kolektivního vztahu – vztah zaměstnavatele a odborové organizace – jako vztahu pracovní právního je velice důležité, např. z důvodu subsidiárního (podpůrného) používání občanského zákoníku pro úpravu vztahu mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Vždy platí, že se pravidla obsažená v občanském zákoníku používají na pracovní právní vztahy, tj. i na vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, které se týkají např. práva na informace a projednání, popř. práva na kolektivní vyjednávání, pouze podpůrně. To znamená, že se vždy předně použije zákoník práce a až v případě, kdy není možné najít potřebná pravidla v zákoníku práce, občanský zákoník.

POZOR

Plnění povinnosti zaměstnavatele nemůže být vynucováno pomocí smluvní pokuty. Z vymezení kolektivních vztahů jako vztahů pracovněprávních plyne např. zákaz smluvní pokuty. V kolektivních smlouvách bývají občas obsažena pravidla, podle kterých zaměstnavatel za porušení závazků vůči odborové organizaci, resp. za porušení svých obecných povinností (např. v otázce rozvrhování pracovní doby dle pravidel sjednaných v kolektivní smlouvě) musí uhradit odborové organizaci určitou smluvní pokutu (popř. obráceně). Podle zákoníku práce jde o nevymahatelné plnění a rozpor s právními předpisy.

7.1 Vznik odborové organizace a okamžik vzniku oprávnění u zaměstnavatele

Jak již bylo uvedeno výše, odborová organizace vzniká jako právnická osoba *sui generis* dnem následujícím po dni doručení oznámení o založení odborové organizace na příslušný rejstříkový soud (bez ohledu na zápis do příslušného veřejného rejstříku právnických a fyzických osob). Od okamžiku vzniku odborové organizace je třeba důsledně odlišovat okamžik vzniku práv a odborové organizace u zaměstnavatele, tj. okamžik, od kterého může odborová organizace u konkrétního zaměstnavatele čerpat veškerá práva (právo na informace a projednání, spolurozhodování, kontrolní oprávnění apod.) a kdy je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací komunikovat a respektovat ji jako partnera v rámci sociálního dialogu.

POZOR

Odborová organizace může vzniknout i bez toho, aniž by musela působit byt' u jednoho jediného zaměstnavatele. Jako právnická osoba bude existovat. Jako zástupce zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele však až splněním zákonných podmínek působnosti.

Aby mohla odborová organizace (již existující právnická osoba) působit u zaměstnavatele, musí splnit dvě základní podmínky:

1. musí sdružovat alespoň 3 zaměstnance zaměstnavatele, kteří budou současně členy odborové organizace,
2. musí zaměstnavateli oznámit, že splňují podmínky působení u zaměstnavatele.

Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele výslovně uvádí zákoník práce v § 286. Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel musí vědět, kdo je osobou oprávněnou k jednání, resp. s kým má předně komunikovat a na koho se může vztahovat např. ochrana odborového funkcionáře před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměst-

navatele (měl by znát jednající orgány a v případě aktivního výkonu odborářské činnosti i dotčené osoby). Odborová organizace je povinna příslušné orgány vymezit. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Odborová organizace může být založena i prostřednictvím odborového svazu. Pak je třeba ve stanovách určit a zaměstnavateli oznámit, zdali má „základní“ odborová organizace vlastní oprávnění, tj. zda může jednat vlastním jménem.

7.1.1 Zákonné podmínky působení

Zákoník práce stanoví základní podmínku působení odborové organizace následovně. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu **oprávněna podle stanov** a alespoň **3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky působení (za členy má alespoň 3 zaměstnance v pracovním poměru u dotčeného zaměstnavatele). Pokud odborová organizace přestane splňovat podmínky působnosti, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Oprávnění k jednání u zaměstnavatele musí vyplývat ze základního dokumentu – stanov odborové organizace. Pro působení odborové organizace u zaměstnavatele není podmínkou, aby vždy vznikla nová odborová organizace. Jedna odborová organizace může působit u více zaměstnavatelů. Jediným předpokladem pro rozšíření působnosti jedné odborové organizace u více zaměstnavatelů je to, aby sdružovala alespoň tři zaměstnance v pracovním poměru u konkrétně dotčeného zaměstnavatele.

7.1.1.1 Právo jen zaměstnanců v pracovním poměru?

Zákoník práce jako základní pravidlo působení odborové organizace u zaměstnavatele vymezuje, aby minimálně tři členové odborové organizace byli u zaměstnavatele zaměstnání v pracovním poměru. Minimální počet osob (3) praxe vnímá jako nesporný, nečinící prakticky žádné aplikační problémy. Odlišná situace je však v souvislosti s výkladem „zaměstnanci v pracovním poměru“, neboť vedle zaměstnanců v pracovním poměru může pro zaměstnavatele vykonávat činnosti i řada zaměstnanců (popř. výhradně jen zaměstnanci) najatých na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

POZOR

Jako zaměstnance v pracovním poměru je třeba chápat ty zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pracují na podkladě některé z dohod o pracích konaných na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti!

V metodických výkladech ministerstva práce a sociálních věcí, stejně jako v odborných periodických, se často objevuje názor, že působení odborové organizace u zaměstnavatele může být odvozeno toliko od zaměstnanců v **pracovním poměru** (bohužel je tento názor takto často chápán i samotnými odboráři). Není tomu tak. Právo na odborové sdružování náleží každému, tzn. každému zaměstnanci, tedy i zaměstnanci činnému pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Jiný výklad by byl v rozporu s mezinárodními úmluvami a Listinou základních práv a svobod. Z článku 27 Listiny základních práv a svobod plyne, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Stejně tak Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 garantuje právo na sdružení všem „pracovníkům“, tzn. že nerozlišuje mezi druhem zaměstnanců a vztahuje se univerzálně na všechny.

Kromě mezinárodních úmluv a Listiny základních práv a svobod lze dovodit možnost založení odborové organizace a zajištění její působnosti u zaměstnavatele pouze zaměstnanci mimo pracovní poměr („dohodáři“) ze samotného zákoníku práce. Zákoník práce obsahuje v § 77 odst. 2 pravidlo, podle kterého se na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují veškerá pravidla pro zaměstnance zaměstnané u zaměstnavatele v pracovním poměru, vyjma určitých vyjmenovaných oblastí. Na „dohodáře“ se nevztahuje úprava převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku s tím, že výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích; dále se na „dohodáře“ nevztahuje úprava překážek v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (dále jen „odměna z dohody“) s výjimkou minimální mzdy a cestovní náhrady. Možnost být chráněn odborovou organizací a čerpat tak právo na informace a projednání či spolurozhodování a vést sociální dialog není v dotčeném ustanovení vyloučena. S ohledem na tuto skutečnost musí být vnímáni jako „zaměstnanci v pracovním poměru“ v kontextu pravidel pro založení působnosti odborové organizace u zaměstnavatele i zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele vykonávají práci na základě dohody o provedení práce, popř. dohody o pracovní činnosti.

7.1.1.2 Oprávnění podle stanov

Odborová organizace musí mít pro jednání a zastupování zaměstnanců ve stavech založené oprávnění jednat (zastupovat zaměstnance). Oprávnění může být sjednáno výslovně, popř. může vyplývat i z obecného popisu činnosti a účelu existence (založení) odborové organizace u zaměstnavatele. Jedna odborová organizace může být založena za účelem hájení sociálních a kulturních zájmů zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele (jako základní odborová organizace), ovšem současně může působit také u jiných zaměstnavatelů, a to okamžitě, nebo až v budoucnu. Právo zastupovat zaměstnance a jednat u zaměstnavatele má být stanoveno obecně a není třeba jej konkretizovat konkrétním výčtem zaměstnavatelů, u kterých má odborová

organizace působit. Základní dokumenty odborové organizace jsou poměrně rigidní (stálé povahy) a většinou není možné je jednoduše měnit. Zaměstnavatelé proto nemohou po odborové organizaci požadovat, aby prokazovala oprávnění podle stanov tak, že by ve stanovách musel být dotčený zaměstnavatel jmenovitě uveden.

POZOR

K založení působnosti a možnosti jednat (zastupovat zaměstnance) stačí odborové organizaci u zaměstnavatele pouhé generální zmocnění odborové organizace ve stanovách. Stanovy nemusí obsahovat jmenný seznam zaměstnavatelů, u kterých může odborová organizace působit a jednat.

7.1.1.3 Okamžik vzniku působnosti – oznámení

Zákoník práce definuje okamžik vzniku oprávnění působit u zaměstnavatele poměrně přesně. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila své působení u zaměstnavatele; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Od okamžiku, kdy odborová organizace začne u zaměstnavatele působit, jí vznikají práva na informace a projednání apod., stejně jako právo na zajištění materiálních podmínek pro výkon odborové činnosti, popř. odborovým funkcionářům právo na ochranu před skončením pracovního poměru.

Zákoník práce nevyžaduje žádnou specifickou formu, jakou má odborová organizace oznámit zaměstnavateli splnění podmínek působnosti. Odborová organizace může zaměstnavateli splnění zákonných podmínek oznámit prostřednictvím pověřené osoby, popř. svého oprávněného orgánu (viz určení jednajícího orgánu ve stanovách) ústně, popř. dopisem, doručením do datové schránky nebo e-mailem. V každém případě by poskytnutí informace mělo být prokazatelné, proto se doporučuje doručit oznámení např. na podatelnu zaměstnavatele, do datové schránky, popř. před svědky. Je-li to možné, může být o doručení informace sepsán protokol, nebo vyžádáno potvrzení od zaměstnavatele o převzetí písemnosti.

POZOR

Doručení informace o splnění podmínek působení by mělo být odborovou organizací prokazatelné. K prokázání postačí pouhé razítko z podatelny zaměstnavatele na příslušném sdělení zaměstnavateli (místo, kam se běžně zaměstnavateli doručuje). Doporučována je vždy písemná forma.

Někteří zaměstnavatelé se dopouštějí neférových postupů, když po oznámení splnění podmínek působení odborové organizace u zaměstnavatele rozvazují pracovní poměr s předsedou, popř. jinými členy odborové organizace. V případném sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru má prokazatelné doručení oznámení

významný dopad (zaměstnavateli lze přisoudit nerovné zacházení se zaměstnancem na základě členství v odborové organizaci). Jelikož odborové organizaci u zaměstnavatele vzniká právo působení až následující den po doručení (kalendářní den, nikoliv po uplynutí 24 hodin), je možné zaměstnavateli doručit oznámení ve večerních hodinách (doručování je možné i mimo pracovní dobu – ta je zde zcela irelevantní), čímž se lze vyhnout negativním dopadům a praktikám zaměstnavatele (např. pokus o skončení pracovního poměru odborového funkcionáře).

V případném sporu o neplnění povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci bude důkazní břemeno ležet na odborové organizaci. Ta musí prokázat, že zaměstnavateli byla doručena informace o splnění podmínek působnosti.

POZOR

Prokazatelné poskytnutí informace o splnění podmínek působení odborové organizace u zaměstnavatele však nesmí být zaměřováno s prokázáním splnění podmínek – tzn. s prokázáním, že minimálně tři členové odborové organizace jsou současně zaměstnanci zaměstnavatele.

7.1.1.4 Prokazování splnění podmínky minimálního počtu

Odborová organizace musí zaměstnavateli prokazatelně doručit informaci o tom, že u něj splňuje podmínky působení. Odborová organizace však **nemusí** zaměstnavateli prokazovat, že tyto podmínky splňuje. Zaměstnavatel nemůže po odborové organizaci vyžadovat seznam členů odborové organizace, a to ani pro potřeby ověření pravdivosti tvrzení odborové organizace.

Členství v odborové organizaci patří mezi osobní údaje zaměstnance. Zákoník práce navíc v § 316 odst. 4 zákoníku práce vyjmenovává tzv. diskriminační otázky, tj. otázky, které by zaměstnavatel neměl zaměstnancům pokládat a už vůbec na ně nemůže vyžadovat odpověď, např. pod hrozbou výpovědi či snížení odměn apod.

Pokud u zaměstnavatele vzniká odborová organizace a má alespoň tři členy a současně zaměstnanec zaměstnavatele ustavené jako jednající orgány u zaměstnavatele (např. předseda, místopředseda a kolektivní vyjednávač či osoba odpovědná za kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), lze zaměstnavateli v souvislosti s určováním kontaktních osob a oprávněných orgánů sdělit alespoň jména těchto tří zaměstnanců. O ostatních členech není důvod informovat zaměstnavatele. Odborová organizace tak bude působit i s prokázáním splnění podmínky – alespoň tři zaměstnanci a současně členové.

Funkcionáři odborové organizace, resp. orgán odborové organizace, který je oprávněn jednat za odborovou organizaci v otázkách zastupování zaměstnanců (např. kolektivně vyjednávat), nemusí být v pracovním poměru k zaměstnavateli. Může na něm být ekonomicky zcela nezávislý (z pohledu členů se bude často jednat o tzv. *utajované členství*). V takovém případě se zaměstnavatel velice obtížně dozví o zaměstnancích, kteří jsou sdruženi do odborové organizace, která u něho působí.

POZOR

Odborová organizace může požádat zaměstnavatele, aby po dohodě se zaměstnanci prováděl srážky členských příspěvků. K tomu musí být zaměstnavateli předán jmenný seznam zaměstnanců, resp. dohody – svolení zaměstnanců k provádění srážek ze mzdy nebo platu.

Prokázání podmínek působení není zákonnou povinností odborové organizace (i přes protichůdná stanoviska MPSV). V zájmu rozvoje sociálního dialogu však lze od odborové organizace očekávat (především tam, kde se nejedná o utajované členství), že zaměstnavateli prokáže podmínky působení. Prokázání splnění podmínek působnosti lze různými způsoby. Odborová organizace může (se souhlasem dotčených zaměstnanců) předložit tři jména členů = zaměstnanců, další možností je učinění čestného prohlášení předsedy odborové organizace (osoby oprávněné jednat za odborovou organizaci). Splnění podmínek je možné prokázat rovněž prostřednictvím předložení notářského zápisu, který danou skutečnost osvědčuje.

Ke vzniku oprávnění působení odborové organizace u zaměstnavatele stačí pouhé předložení oznámení o splnění podmínek působnosti. Pokud by se i po doručení oznámení odborové organizace o splnění podmínek působení zaměstnavatel zdráhal plnit povinnosti, popř. by odmítal s odborovou organizací jednat a vést sociální dialog, je možné vůči zaměstnavateli podat žalobu na plnění, tj. domáhání se plnění povinností zaměstnavatele soudní cestou. V případném soudním sporu by však musela odborová organizace svoje právo osvědčit.

Pokud zaměstnavatel po obdržení oznámení o působnosti nejedná, může odborové organizaci způsobit škodu. Odborová organizace má pak právo na náhradu případně vzniklé majetkové újmy, která byla způsobena nečinností zaměstnavatele. Odborové organizaci následně vzniká právo vyžadovat po zaměstnavateli náhradu majetkové újmy, a to i soudní cestou.

POZOR

Soudní prosazování uznání působnosti odborové organizace u zaměstnavatele značně nabourává sociální partnerství. Je-li to možné, doporučuje se odborovým organizacím tvrději netrvat na svém právu „my nemusíme nic prokazovat“, ale učinit ústupek a prokázat splnění podmínek působnosti.

Zaměstnavateli, který následující den od doručení oznámení nekomunikuje s odborovou organizací a nevnímá ji jako oprávněného sociálního partnera, hrozí nejen sankce v podobě povinnosti náhrady majetkové (popř. i nemajetkové) újmy způsobené odborové organizací (popř. i zaměstnancům), ale současně i hrozba dopadu veřejnoprávní sankce. Zaměstnavateli, který poruší svoje povinnosti na úseku součinnosti s odborovou organizací, může být inspekcí práce dle § 10 a § 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, uložena pokuta až do výše 200 000 Kč za každé jednotlivé porušení povinnosti.

7.1.1.5 Ztráta podmínek působnosti

Pokud by došlo k takovému úbytku členů, že by odborová organizace doposud jednající u zaměstnavatele ztratila podmínky působnosti, tj. nesdružovala by alespoň tři zaměstnance zaměstnavatele, musí bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli ztrátu podmínek působnosti. Splnění oznamovací povinnosti má význam např. i pro oblast kolektivního vyjednávání. Pokud by se prokázalo, že odborová organizace, která uzavřela se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, nespĺňovala podmínky působení u zaměstnavatele, pak by se na zaměstnance nemohly vztahovat podmínky kolektivní smlouvy, a to s účinky *ex tunc*, tedy od samého počátku. Vzhledem k tomu že případné benefity, které by zaměstnancům dle kolektivní smlouvy měly náležet a které jim včetně zvýšení mzdových tarifů byly vyplaceny, nelze po zaměstnancích požadovat zpět (zaměstnanci jsou chráněni proti bezdůvodnému obohacení tzv. dobrou vírou), odpovídala by za vzniklou majetkovou újmu zaměstnavateli dotčená odborová organizace. Zaměstnavatel by mohl vyčísitelnou majetkovou újmu (souhrn vyplacených částek na benefitech a navýšených mzdách či příplatcích) po odborové organizaci soudně vymáhat.

Odborová organizace bude rovněž povinna nahradit zaměstnavateli škodu, která mu vznikla v souvislosti s plněním povinnosti k zajištění materiálních podmínek pro výkon činnosti odborové organizace, která nespĺňovala výše uvedené podmínky pro působení u zaměstnavatele.

7.1.2 Právo na zabezpečení podmínek výkonu odborové činnosti

Odborové organizace jsou právníckými osobami *sui generis*, které jsou financovány především z členských příspěvků. Sociální dialog má významné postavení při utváření pracovních podmínek, proto zákonodárce odborovým organizacím zakládá právo na materiální zajištění podmínek výkonu odborářské práce ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce však neobsahuje konkrétní vymezení ani finančního, ani materiálního zajištění činnosti. Rovněž neobsahuje jednoznačné pravidlo pro uvolňování odborových funkcionářů. Obsahuje pouze obecná pravidla, podle kterých zaměstnavatel musí zajistit podmínky výkonu odborové činnosti.

7.1.2.1 Materiální zajištění

Zaměstnavatel je povinen na své náklady vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

Zákoník práce nestanoví přesný soupis majetku, popř. finančních prostředků, které je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnout. V souvislosti se zajištěním materiálních a dalších podmínek výkonu odborové činnosti se otvírá

široký prostor pro kolektivní vyjednávání. Odborové organizace mohou v kolektivních smlouvách sjednat se zaměstnavatelem příklady, popř. soupis toho, co je zaměstnavatel konkrétně povinen odborové organizaci zajistit.

V obecné rovině se mohou odborové organizace domáhat např. poskytnutí místnosti k pravidelným odborovým jednáním (školení apod.), přístupu ke kopírce, počítači, internetu, nástěnce i telefonu. Odborové organizace se mohou na zaměstnavateli žalobou domáhat poskytnutí plnění k zajištění odborové činnosti. Odboroví funkcionáři by však měli pečlivě zvažovat, do jaké míry je zaměstnavatel schopný požadované podmínky zajistit.

V případě plurality odborových organizací navíc vzniká problematická situace, kdy zaměstnavatel musí zabezpečit podmínky výkonu činnosti všem odborovým organizacím (čímž stoupá nákladovost a náročnost). Zaměstnavatel je povinen poskytnout zajištění s ohledem na svoje provozní možnosti. Odborové organizace se sice mohou domáhat navýšení plnění, ovšem vždy je třeba uvážlivě přistupovat k situaci.

V případě plurality odborových organizací platí pravidlo, podle kterého nemohou být žádní zástupci zaměstnanců ve svých právech zvýhodněni a zaměstnavatel také nemůže zacházet s některou odborovou organizací příznivěji než s jinou, a to bez ospravedlňujícího důvodu. To ovšem neznamená, že by všechny odborové organizace měly nárok na stejné plnění.

Při plnění této povinnosti má zaměstnavatel zohledňovat především velikost daného zástupce zaměstnanců, jeho ospravedlnitelné relevantní potřeby, měl by přihlídnout k počtu zastoupených členů, ke skutečnému účelu, za kterým byl ustaven, k formě a míře působení u zaměstnavatele a účasti v pracovněprávních vztazích stejně jako k míře jeho odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele. Význam bude mít i subjektivní vnímání odborové organizace samotnými zaměstnanci. Zjišťování oblíbenosti odborové organizace u zaměstnanců bude relevantní především v případě plurality odborových organizací tam, kde zaměstnanci svým prohlášením vymezí, kterým zástupcem, resp. odborovou organizací chtějí být reprezentováni (byť nejsou jejími členy).

Vymezení bližšího okruhu materiálního zajištění může obsahovat kolektivní smlouva. Odborová organizace může za účelem výkonu činnosti v kolektivní smlouvě sjednat i post tzv. uvolněného funkcionáře.

7.1.2.2 Finanční zajištění – uvolnění funkcionářů

Zákoník práce neobsahuje jednoznačné pravidlo, které by odborům zajišťovalo pravidelné příspěvky, popř. uvolnění zaměstnance – člena odborové organizace jako funkcionáře. Na druhou stranu nezakazuje, aby daná možnost byla sjednána v kolektivní smlouvě. Odborová organizace může se zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě sjednat uvolnění zaměstnance, a to i s náhradou průměrného výdělků.

POZOR

Slovenský zákoník práce obsahuje pravidlo, podle kterého náleží odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy, a to je vždy odvozeno od určitého počtu zaměstnanců. Český zákoník práce obdobné pravidlo výslovně neobsahuje, umožňuje však odborové organizaci, aby si dané pravidlo se zaměstnavatelem sjednala.

Český zákoník práce sice odborům přímo nestanoví právo na uvolnění odborového funkcionáře jako slovenský zákoník práce, přesto určitou garanci poskytuje. Odborové organizace mohou (v kolektivním vyjednávání i mimo něj) vycházet z § 203 zákoníku práce. Výkon činnosti odborového funkcionáře je podřaditelný pod překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu jiného úkonu v obecném zájmu. Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu přísluší zaměstnanci s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v případě výkonu funkce člena orgánu odborové organizace.

Odborové organizace mohou při vyžadování dodržování překážky (uvolnění funkcionáře) přistupovat k žádosti, resp. k vymáhání nároku tak, že připraví soupis činností odborového funkcionáře. Pro udržení úrovně sociálního dialogu a ospravedlnění překážky (uvolnění zaměstnance) je významné, aby uvolnění bylo odůvodnitelné a opíralo se o faktickou činnost (aby bylo důvodné). Uvolnění je oprávněné v případech, kdy funkcionář vykonává činnost uvedenou v zákoně nebo sjednanou v kolektivní smlouvě (např. účast na kolektivním vyjednávání; účast na vyšetřování pracovního úrazu, je-li osobou pověřenou; účast na projednávání výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanců; účast na projednávání výše majetkové újmy apod.).

Pokud funkcionáři vykonávají činnost, která přímo souvisí se zastupováním zaměstnanců, mají nárok na náhradu mzdy nebo platu.

Pokud odborový funkcionář nebo jakýkoliv jiný člen odborové organizace vykonávají činnosti, které přímo nesouvisí se zastupováním zaměstnanců, půjde v nezbytném rozsahu o omluvitelnou překážku v práci, za kterou ovšem náhrada mzdy ani platu nenáleží. Mezi další činnosti, které jsou sice omluvené, ale zaměstnancům za ně nenáleží náhrada výdělku, patří např. účast na vnitroorganizačních záležitostech, jako jsou sjezdy odborových svazů či odborových konfederací; jednání vedení (vedoucí orgány), účasti na konferenčních akcích, demonstracích a besídkách apod. Je však možné v kolektivní smlouvě sjednat náhradu výdělku i v případě účasti na zmíněných akcích.

POZOR

Zaměstnanci náleží pracovní volno k výkonu činnosti odborového funkcionáře. Pokud dochází k překážce, odpočítává se pracovní doba z fondu pracovní doby tak, jako by zaměstnanec pracoval, a to i v případě pružného rozvržení pracovní doby. Pokud má zaměstnanec pružně rozvrženou pracovní dobu,

počítá se mu „odpracovaná“ pracovní doba i mimo základní část pružně rozvržené pracovní doby (max. v rozsahu průměrné délky směny).

7.2 Osobní působnost – koho zastupují odborové organizace

Odborová organizace zastupuje všechny zaměstnance zaměstnavatele, u kterého působí, bez ohledu na to, jsou-li zaměstnanci jejími členy, nebo ne. Odborová organizace tedy jedná i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Jelikož u zaměstnavatele může působit více odborových organizací, jednájí všechny odborové organizace za všechny zaměstnance. Zákoník práce stanovuje bližší podmínky zastupování jak pro členy odborové organizace, tak pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Zaměstnanec, který není odborově organizovaný, může určit za příslušnou jinou odborovou organizaci, popř. může rovněž vyloučit působnost jakékoliv odborové organizace (v konkrétním případě).

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

7.3 Pluralita odborových organizací

Zaměstnavatel nemůže zamezit působení jedné ani více odborových organizací. U zaměstnavatele může působit více odborových organizací současně (pokud splní podmínky působnosti). V takovém případě dochází k pluralitě odborových organizací. Jak vyplývá z Listiny základních práv a svobod, odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Zákoník práce řeší pluralitu odborových organizací pouze ve vztahu k čerpání práva na informace a projednání (popř. spolurozhodování). Otázky plurality odborových organizací v souvislosti s kolektivním vyjednáváním jsou otevřené k řešení, které by překonalo patovou situaci v případě, kdy se odborové organizace nedohodnou na společném postoji (viz § 24 odst. 2 zákoníku práce).

Odborové organizace by se měly snažit předcházet pluralitě odborových orga-

nizací u zaměstnavatele, popř. smluvně upravit situaci, kdy k pluralitě dochází. Zákoník práce, i s ohledem na všeobecnou působnost odborových organizací, ukládá zaměstnavateli jednat v otázkách informování, projednání a souhlasu se všemi odborovými organizacemi. Sociální dialog může být značně narušen tehdy, kdy se nejedná o zaměstnavatelovu povinnost projednat určité otázky, popř. o nich pouze odborovou organizací informovat, ale v otázkách, kdy je vyžadovaný souhlas (např. vydání pracovního řádu), musí zaměstnavatel disponovat se souhlasem všech odborových organizací. Nedohodnou-li se všechny odborové organizace mezi sebou, způsobuje chybějící souhlas (jednotné stanovisko všech odborových organizací) absolutní neplatnost právního jednání (např. zmíněný pracovní řád by byl zcela neplatný; problém může vyvstat především u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru, kteří jsou povinni pracovní řád vydat). Pluralita odborových organizací, kdy není k dispozici dohoda o řešení plurality, oslabuje sociální dialog. Odborové organizace by se měly maximálně snažit problémy spojené s pluralitou smluvně vyřešit.

7.4 Pluralita odborových organizací při kolektivním vyjednávání

U zaměstnavatele může současně působit více odborových organizací. Zaměstnavatel nemůže upřednostňovat žádnou z nich, což může mít za důsledek paralyzování kolektivního vyjednávání.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat 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.

ČMKOS se v současnosti pokouší navrhnout řešení plurality odborových organizací tak, že pokud by bylo u zaměstnavatele několik různých odborových organizací, byla by v případě nedohody příslušná ke kolektivnímu vyjednávání ta odborová organizace, která by měla u zaměstnavatele nejvíce členů (popř. sloučení organizací, které by měly v součtu nejvíce členů). Právním ostatních odborových organizací by byla možnost (garantovaná zákonem) na projednání a slyšení před zaměstnavatelem (zaměstnavatel by musel komunikovat i s těmito odborovými organizacemi a informovat je o průběhu kolektivního vyjednávání s majoritní odborovou organizací).

8. Vztah odborové organizace k jiným zástupcům zaměstnanců

Odborová organizace je nejvýznamnějším, nikoliv však jediným zástupcem zaměstnanců. Vedle odborové organizace mohou zaměstnance zastupovat u zaměstnavatele i *rada zaměstnanců* a *zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci*,

popř. *evropská rada zaměstnanců*. Z pohledu zastupování zaměstnanců ohledně práva na informace a projednání mají všichni zástupci zaměstnanců rovné postavení. Odborová organizace má na rozdíl od ostatních forem zástupců zaměstnanců privilegované postavení v oblasti kolektivního vyjednávání. Jediný zástupce, který může za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu, je právě odborová organizace. Jelikož zákoník práce obsahuje úpravu, podle které není možné kolektivní smlouvu nahradit jinou smlouvou, neboť by se k takové smlouvě nepřihlíželo, není možné právo na kolektivní vyjednávání přenést na jiné zástupce zaměstnanců ani smluvně (např. hromadnou volbou zaměstnanců).

Podstatné je, že všechny formy zástupců zaměstnanců mohou existovat vedle sebe – společně u jednoho zaměstnavatele. Dřívější úprava, kdy působení odborové organizace u zaměstnavatele, resp. uzavření kolektivní smlouvy automaticky znamenalo zánik rady zaměstnanců, již není účinná.

Odborová organizace má přesto historicky zažité výsadní postavení. Odborové organizaci, na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců, náleží např. právo na kolektivní vyjednávání, právo na projednání výše náhrady majetkové újmy způsobené zaměstnancem zaměstnavateli, právo na projednání výpovědi, na okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, právo na spolumozhodování o výpovědi nebo o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je současně odborovým funkcionářem, a právo spolumozhodovat o vydání pracovního řádu apod.

Odborová organizace má navíc, na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců, právní osobnost, tj. jedná se o právnickou osobu, která může vystupovat i v jiných právních vztazích a realizovat další činnosti.

9. Účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách

Odborové organizace jako zástupci zaměstnanců mohou čerpat právo na informace, projednání i spolumozhodování nejen na základě výše uvedených oprávnění (tj. konkrétních v zákoníku práce zakotvených případů, kdy zaměstnavatel přímo komunikuje s odborovou organizací, ale rovněž prostřednictvím svého člena v řídicích či kontrolních orgánech společnosti, např. v dozorčí radě).

Právo na zastoupení zástupce zaměstnanců v dozorčí radě společnosti tradičně obsahoval obchodní zákoník, když v § 200 přímo uváděl, že „dozorčí rada měla mít nejméně tři členy, počet jejích členů musí být dělitelný třemi. Dvě třetiny členů dozorčí rady volí valná hromada a jednu třetinu zaměstnanci společnosti, má-li společnost více než 50 zaměstnanců v pracovním poměru na pracovní dobu přesahující polovinu týdenní pracovní doby (stanovené týdenní pracovní doby, nebo zkrácené týdenní pracovní doby) v první den účetního období, v němž se koná valná hromada, která volí členy dozorčí rady. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů vole-

ných valnou hromadou; mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti. Právo volit členy dozorčí rady bylo dáno pouze zaměstnancům, kteří jsou ke společnosti v pracovním poměru, a to přímo nebo, stanoví-li to volební řád, prostřednictvím volitelů. Zvolena může být pouze fyzická osoba, která je v době volby v pracovním poměru ke společnosti nebo *zástupcem* nebo *členem zástupce zaměstnanců*“. Obchodní zákoník byl však k 1. lednu 2014 rekodifikací soukromého práva zrušen, proto se na něj není dále možno odvolávat. Byl nahrazen obecnými ustanoveními v občanském zákoníku a v novém zákoně o obchodních korporacích, do něhož však již nebyl převzat institut povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách obchodních společností.

POZOR

Členem dozorčí rady mohl být jakýkoliv zaměstnanec (v pracovním poměru k zaměstnavateli), popř. jakýkoliv člen zástupce zaměstnanců, tj. člen odborové organizace, popř. člen rady zaměstnanců (bez případného propojení s odborovou organizací).

Zákon o obchodních korporacích neobsahuje garantované působení zástupce zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností. Na druhé straně nebrání valné hromadě akciových i jiných společností, aby případně vytvořená dozorčí rada zvolila za svého člena i některého ze zaměstnanců, resp. zástupce zaměstnanců. Na rozdíl od předchozí úpravy se však nemohou zaměstnanci a jejich zástupci dovolávat účasti v dozorčích radách ani si své zástupce sami volit.

Pro zapojení zástupců zaměstnanců do dozorčích rad je proto vhodné, aby bylo právo na zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě sjednáno v kolektivní smlouvě. Nutným obsahem musí být jak právo na spolupůsobení v dozorčí radě, tak naformulování pravidel zastoupení a procesu navrhování kandidátů apod. Při zakotvení práva účasti zástupců zaměstnanců v dozorčí radě kolektivní smlouvou mohou odborové organizace vycházet z původního znění obchodního zákoníku a upravit si jej pro vlastní potřebu.

POZOR

Stále se objevují názory, podle kterých není možné v kolektivní smlouvě zakotvit právo zástupců zaměstnanců na účast v dozorčích radách, a to s odkazem na kogentní charakter § 448 zákona o obchodních korporacích. Přesto se většinové názory přiklání k autonomii vůle stran – možnosti svobodně si sjednat a upravit vzájemné vztahy.

ČMKOS v současné době usiluje o obnovení institutu povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností. Zpracovala k tomu příslušný legislativní návrh a dojednává jeho zařazení na program jednání Poslanecké sněmovny.

10. Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je základním nástrojem, jak mohou odborové organizace jako zástupci zaměstnanců působit na úpravu pracovních podmínek u zaměstnavatele a vytvářet lepší pracovní prostředí a podílet se na vytváření příznivějších podmínek výkonu práce. Kolektivní vyjednávání je formalizovaný proces vyjednávání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, jež směřuje k uzavření kolektivní smlouvy. Proces kolektivního vyjednávání je obsažený v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Další podmínky jsou obsaženy i v zákoníku práce, např. druhy kolektivních smluv a některé jejich náležitosti.

10.1 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je ve své normativní části pramenem práva (v části, ve které stanoví práva blíže neurčenému okruhu zaměstnanců, např. právo na 5. týden dovolené za kalendářní rok). Zaměstnanci se mohou dovolávat plnění nároků z kolektivní smlouvy stejně, jako by jim práva garantoval zákoník práce, jiné právní předpisy nebo pracovní smlouva.

V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy (práva a povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci, např. prostředky k zajištění odborové činnosti). K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

POZOR

Obsahem kolektivní smlouvy mohou být z pohledu zaměstnanců pouze zvýhodněné pracovní podmínky, tj. založení nových práv (např. zvýšené stravné, vyšší výměra dovolené za kalendářní rok, zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, navýšení tarifů zaručené mzdy či příplatků apod.). V žádném případě nemůže kolektivní smlouva zaměstnancům stanovit nové povinnosti (povinnost primárního čerpání náhradního volna za práci přesčas místo příplatku, zkrácení lhůty, v níž má být zaměstnanci nejpozději sděleno rozvržení pracovní doby, např. na 3 dny apod.).

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je kolektivní smlouva jediný prostředek, kterým může být podle zákoníku práce u zaměstnavatele např. zavedeno:

- prodloužené rozhodné období v souvislosti s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby,
- zavedení konta pracovní doby,
- jiná výše příplatků za práci v noci apod.

Zákoník práce stanoví, že kolektivní smlouvu může za zaměstnance uzavřít toliko odborová organizace. Tím dává odborové organizaci (na rozdíl od rady za-

městnanců a dalších zástupců zaměstnanců) výsostné postavení a právo k závazné a vymahatelné úpravě pracovních podmínek.

Kolektivní vztahy, tj. i vztahy při uzavírání kolektivní smlouvy, jsou vztahy pracovní právními. Na jejich úpravu se proto subsidiárně použije občanský zákoník, ovšem pouze v té míře, v níž to neodporuje zákonu, dobrým mravům, základním zásadám pracovního práva a veřejnému pořádku.

10.2 Forma, obsah a proces uzavírání kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je specifický druh smlouvy. Zákoník práce stanoví její základní podoby a obsah, zákon o kolektivním vyjednávání pak proces jejího uzavírání.

10.2.1 Forma

Podle zákoníku práce vyžaduje kolektivní smlouva **písemnou formu**. Pokud nebude dodržena písemná forma, nebude se ke kolektivní smlouvě vůbec přihlížet. Specifikem kolektivní smlouvy je rovněž pravidlo, podle kterého musí být **podpisy** smluvních stran **na téže listině** (kolektivní smlouva má být proto podepsaná na poslední straně a podpisy zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců mají být učiněny vedle sebe). Pokud by podpisy nebyly na téže listině, ke kolektivní smlouvě by se nepřihlíželo (přestože by existoval sloupec popsaných papírů, fakticky by žádná kolektivní smlouva nebyla).

10.2.2 Obsah

V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovní právních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

Vlastní obsah kolektivní smlouvy je limitovaný autonomií vůle stran a právním, ekonomickým a osobnostním rámcem (právními limity, ekonomickými možnostmi a schopnostmi vyjednavačů). Všechny limity jsou podstatné, pro vlastní možný obsah sjednaných pracovních podmínek je však přední právní limit, tj. hranice toho, co všechno a v jakém rozsahu může být v kolektivní smlouvě sjednáno.

Obecně platí, že smluvní strany se mohou odchýlit od zákoníku práce a dalších pracovní právních předpisů v případě, že to výslovně nezakazuje zákon. Zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob včetně práva na ochranu osobnosti. V pracovní právních vztazích se uplatní tzv. pravidlo **minimaxu**. Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovní právních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

Příklad

V kolektivní smlouvě není možné sjednat delší rozsah stanovené týdenní pracovní doby, než uvádí zákoník práce jako maximum. Může však být sjednána zkrácená pracovní doba, tj. výkon méně hodin práce týdně, ovšem bez dopadů na mzdu, dovolenou apod. Na druhou stranu není možné v kolektivní smlouvě podkročit minimální hranici odměny za práci (minimální mzdu).

10.2.3 Proces sjednání

Kolektivní smlouva je závazkem v soukromém právu podobně jako pracovní smlouva, nájemní smlouva či kupní smlouva. Na uzavření kolektivní smlouvy se však použijí specifické postupy a pravidla odlišné od obecného uzavírání smluv podle občanského zákoníku.

Zákoník práce odkazuje v souvislosti s uzavřením kolektivní smlouvy přímo na zákon o kolektivním vyjednávání.

POZOR

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje specificky proces uzavírání kolektivní smlouvy, proto není možné na uzavírání kolektivní smlouvy použít obecná ustanovení občanského zákoníku, která se týkají např. předmluvní odpovědnosti, popř. smlouvy o smlouvě budoucí (povinnost k uzavření nové kolektivní smlouvy) apod.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.

Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.

Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

Pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

POZOR

Možnost jednání o změně kolektivní smlouvy je vhodné vymezit k určitému okamžiku (za určité podmínky) a ve vztahu ke konkrétním ustanovením. Většinou není vhodné kvůli změně jednoho bodu otevírat celou kolektivní smlouvu.

Pokud zaměstnavatel nechce kolektivně vyjednávat, může být za účelem uzavření kolektivní smlouvy využita pomoc zprostředkovatele. Nebude-li jednání do 20 dní od uplynutí předložení sporu zprostředkovateli vyřešeno, považuje se jednání před zprostředkovatelem za neúspěšné a odborová organizace může iniciovat řízení před rozhodcem, popř. přistoupit k vyhlášení stávky (vyjma zaměstnání, kde je stávkování vyloučeno, např. bezpečnostní složky). Rozhodnutím rozhodce je kolektivní smlouva uzavřena.



Odborová práva – ochrana zaměstnanců

Mgr. Jan Horecký, Ph.D., JUDr. Vít Samek

Vydala ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o., v roce 2015.

