

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Daniel Rabas

**Vybrané aspekty právní úpravy odborových organizací v právním
řádu České republiky**

Diplomová práce

Olomouc 2023

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „*Vybrané aspekty právní úpravy odborových organizací v právním řádu České republiky*“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 119 935 znaků včetně mezer.“

V Olomouci dne 12. 4. 2023

.....

Daniel Rabas

Poděkování

Tímto bych chtěl poděkovat svému vedoucímu práce, JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D., za ochotu, poskytnutí věcných připomínek k vylepšení mé diplomové práce a čas, který mi věnoval. Nakonec bych chtěl poděkovat všem svým přátelům a blízkým, kteří mne podporovali po celou dobu mého studia.

Obsah

Úvod	6
1 Historické souvislosti	9
1.1 Historický vývoj ve světě	9
1.2 Historický vývoj na českém území	11
2 Právní úprava a povaha odborových organizací	14
2.1 Mezinárodní dokumenty	15
2.2 Unijní právo	16
2.3 Vnitrostátní úprava	17
3 Reprezentace – legitimita odborových organizací	20
3.1 Svoboda sdružovací	20
3.2 Reprezentace neodborově organizovaného zaměstnance	22
3.2.1 Individuálně pracovní právní vztahy	23
3.3.2 Kolektivní pracovní právní vztahy	25
4 Oprávnění odborových organizací	30
4.1 Ochrana sociálních a hospodářských práv a zájmů svých členů	30
4.2 Právo na spolurozhodování	33
4.2.1 Předchozí souhlas k rozvázání pracovního poměru odborového funkcionáře	34
5 Kolektivní vyjednávání	40
5.1 Kolektivní smlouva	40
5.2 Pluralita odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání	41
Závěr	45
Seznam použitých zdrojů	50
Shrnutí	55
Summary	55
Klíčová slova	56
Keywords	56

Seznam použitých zkratek

ZP, zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

starý zákoník práce

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Listina, LZPS

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

odbory

odborové organizace

ČR, Česko

Česká republika

Úvod

Diplomová práce se zabývá otázkami problematických aspektů odborových organizací, což jsou sdružení zaměstnanců založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, sociální, politické a jiné zájmy. Ačkoliv LZPS ve svém článku (dále jen „čl.“) 27 předjímá odbory jako jeden druh organizace, který bude prosazovat výše zmíněné cíle, tak tím není zároveň řečeno, že odbory mají mít monopol k prosazování daných zájmů a že nemohou za stejným účelem vznikat jiné organizace.¹ V rámci českého právního řádu je dále za zástupce zaměstnanců považována rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a evropská rada zaměstnanců,² které však hrají doposud „vedlejší roli“.³

Nejsilnější postavení bezpochyby zaujímají odborové organizace, které jednají v zastoupení jménem zaměstnanců, pokud jednají se zaměstnavatelem nebo se státem. Odbory jsou vedle ostatních zástupců zaměstnanců zástupcem tradičním, jehož postavení vyplývá jak z českého právního řádu, tak i z mezinárodních právních dokumentů a unijního práva. Nicméně přesnou zákonnou definici v našem právním řádu nenajdeme. Vzhledem k tomu, že odborové organizace jsou významným nástrojem k vyjednávání se zaměstnavatelem a případného nátlaku na něj, rozhodl se autor zaměřit na problematické aspekty, které se týkají reprezentace a oprávnění těchto organizací. Vedle těchto oprávnění mají odbory dále významnou roli v rámci tripartity, oficiálním názvem Rada hospodářské a sociální dohody České republiky, kde největší odborové organizace vedou sociální dialog s vládou a zaměstnavateli.⁴ Rozsah funkcí tripartity je široký. Minimálně jde ale pod ně zařadit vytváření a udržování sociálního smíru, což často vede k označení tripartitních orgánů jako orgánů sociálního smíru.⁵ Během těchto sociálních dialogů bývá nejčastějším požadavkem odborů zvyšování mezd a platů, čímž může být v konečném důsledku ovlivněna ekonomika celé země.

Cílem diplomové práce je tedy poskytnout historický kontext odborových organizací a zasadit a vymezit odborové organizace do právního řádu České republiky se zaměřením na jejich reprezentaci a oprávnění. Stěžejním bodem zkoumání je reprezentace zaměstnanců neorganizovaných v odborových organizacích, pluralita odborů u jednoho zaměstnavatele a uzavírání kolektivní smlouvy za odborově neorganizované zaměstnance a monopolem na její

¹ RIGEL, Filip. In: HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 788 (čl. 27).

² Zákoník práce, § 276 odst. 1 a § 296.

³ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1116 (§ 286).

⁴ Vláda České republiky. *Rada hospodářské a sociální dohody – tripartita* [online]. vlada.cz [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>.

⁵ VACÍK, Milan. Tripartita komparativní optikou. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. 8, č. 1, s. 78.

uzavírání. Diplomová práce navazuje na dostupné prameny a literaturu s cílem hlouběji představit a analyzovat problematické aspekty právní úpravy odborových organizací v právním řádu České republiky. Pro efektivitu výzkumné práce je použita metoda deskripce a obsahové analýzy. Na základě dosavadního zkoumání a za účelem kvalitního zpracování problematických aspektů odborových organizací si autor této diplomové práce stanovil následující výzkumné otázky:

- Má odborově neorganizovaný zaměstnanec právo odmítnout, aby byl v pracovněprávních vztazích zastupován odborovou organizací?
- Mohou odborové organizace reprezentovat odborově neorganizovaného zaměstnance, který nemá o zastoupení povědomí?
- Mohou odborové organizace v případě jejich plurality u zaměstnavatele nějakým způsobem zablokovat kolektivní vyjednávání?

Autor se rozhodl diplomovou práci rozdělit na několik hlavních kapitol, které se člení dále na podkapitoly. V úvodu diplomová práce prokáže nezbytnost daného tématu, jeho dosavadní zkoumání, cíle a strukturu práce. V první kapitole práce autor nastíní historické souvislosti odborových organizací v celosvětovém a českém měřítku, kdy se zaměří na jejich vznik a vývoj v průběhu let. V následující kapitole autor rozebírá právní povahu odborových organizací, konkrétně ji zasadí do platného a účinného právního řádu České republiky, identifikuje její základní zásady a vymezí její právní postavení. V neposlední řadě se autor podívá na aspekty mezinárodního a evropského práva, které hrají v našem právním prostředí důležitou roli.

Ve třetí kapitole se autor diplomové práce věnuje reprezentaci respektive legitimitě odborových organizací a s tím i problematickému aspektu, který se týká reprezentace zaměstnanců, kteří nejsou nebo nechtějí být členy odborové organizace. V neposlední řadě bude v této části práce analyzován monopol odborových organizací na uzavírání kolektivní smlouvy za odborově neorganizované zaměstnance. Autor v této části odpoví na první dvě výzkumné otázky. Ve čtvrté kapitole se autor věnuje jednotlivým oprávněním odborů. Nejprve v rámci první podkapitoly částečně seznámí s právy odborové organizace, které nejsou stěžejním bodem této práce. V následující podkapitole pak autor provede bližší analýzu práva odborové organizace na spolurozhodování společně se zaměstnavatelem. Svoji pozornost autor této práce věnuje, podle jeho názoru, kontroverznímu ustanovení týkajícího se předchozího souhlasu odborové organizace k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je odborovým funkcionářem. V poslední páté kapitole se autor bude zabývat právem odborové organizace na kolektivní vyjednávání. Ačkoliv se jedná o součást

jednotlivých oprávnění odborů, které jsou rozebírány v předcházející kapitole, rozhodl se mu autor vyčlenit samostatnou kapitolu. Činí tak z důvodu, že hlavním bodem této kapitoly je analýza možností odborů při jejich pluralitě u jednoho zaměstnavatele a s tím související třetí výzkumná otázka. Proto nejprve vymezí samotné oprávnění a kolektivní smlouvu a v poslední podkapitole se bude zabývat již stěžejním bodem. V závěru diplomové práce autor shrne jednotlivé kapitoly, zhodnotí její výsledky, poukáže na další možné sporné oblasti a případně navrhne možné řešení současného právního stavu *de lege ferenda*. Diplomová práce se tedy člení na úvod, pět hlavních kapitol a závěr.

Odborovým organizacím se dosud věnovalo ve svých diplomových pracích jen několik málo studentů z právnických fakult v České republice. Nicméně právní úpravě kolektivních vztahů se zaměřením na problematické aspekty odborových organizací, které se vyskytují v praxi a jsou řešeny soudy, se zatím nikdo podrobně v rámci kvalifikačních prací nevěnoval. Vzhledem k dynamice vývoje právní úpravy a pravomoci odboru přistoupit ke stávce, která je chráněna na ústavní úrovni⁶ a může významným způsobem zasáhnout do chodu firmy zaměstnavatele, je volba tématu nejen žádoucí, ale i potřebná. Jinými slovy je zde stále prostor pro zkoumání dané problematiky. Výše zmíněné je dále umocněno nedostatky v právní úpravě, které provázely zejména starý zákoník práce a provázejí i aktuálně účinný zákoník práce, jehož některá ustanovení či části ustanovení byly nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, zrušena.

Autor diplomové práce bude vycházet z právních předpisů, které jsou platné a účinné ke dni 1. března 2023, kdy v rámci historické analýzy vezme v potaz právní předpisy platné a účinné v tehdejší době. Dále bude autor vycházet zejména z komentářů⁷ k zákoníku práce a k čl. 27 LZPS, ze kterého svoboda odborového sdružení vyplývá. Nedílnou součástí práce jsou odborné články, jiná literatura a internetové zdroje, kde jsou problematické aspekty odborových organizací diskutovány. V neposlední řadě samozřejmě autor této práce využije judikaturu soudů, především Nejvyššího soudu České republiky a Ústavního soudu, jejichž rozsudky významně ovlivňují zákonnou úpravu a odpovídají na dosud nezodpovězené otázky.

⁶ LZPS, čl. 27 odst. 4.

⁷ Od nakladatelství C. H. Beck, Wolters Kluwer a Leges, které bude autor této práce navzájem analyzovat.

1 Historické souvislosti

1.1 Historický vývoj ve světě

Koaliční svoboda, známá též jako syndikátní svoboda je svoboda sdružovat se k ochraně svých sociálních a hospodářských zájmů typicky v odborech a zaměstnavatelských svazech. Prosazovala se postupně od 18. století. Původně byla totiž koaliční svoboda až do druhé poloviny 18. století vnímána negativně kvůli zasahování do domény vyhrazené cechům.⁸ Cechy v tehdejší době měly za sebou dlouhou historii. Po celý středověk působily v oblasti zaměstnanosti, kdy se v jednotlivých cechách sdružovali dělníci podle jednotlivých řemesel. Cílem cechů bylo zaručit každému členu stejný podíl na výsadách a užitcích, které si cech jako celek zajistil a vydobyl. To se projevovalo tak, že cechy určovaly každému mistrovi, jaké množství zboží smí vyrábět, jaká má být jeho kvalita a za jakou cenu se má prodávat. Pro jejich malý počet zaměstnanců stanovily i vyšší mzdy.⁹

Koncem 18. století, s nástupem průmyslové revoluce, začalo docházet k rušení cechů, které bylo vesměs provázeno rétorikou laissez-faire, jež ovšem koaliční svobodě rovněž nesvědčila, neboť hrozilo pokřivení tržních podmínek.¹⁰ Na místo zrušených cechů se začaly ve Velké Británii objevovat asociace pracovníků. Působení těchto asociací nemělo však většinou dlouhého trvání a téměř po celé 19. století se jednalo spíše o sporadické skupiny. Velký vliv na to mělo částečné nepřátelství ze strany zaměstnavatelů a vládnoucích skupin, které tuto novou formu ekonomického a politického aktivismu neměli v oblibě.¹¹ Můžeme tedy říci, že k ekonomicky motivované nevoli se přičítala i dobová nechuť ke všemožným frakcím rozdělujícím společnost a obezřetnost vládnoucí skupiny vůči jakýmkoliv spolkům, které mohly být základem pro neklid ve společnosti. Příkladem mohou být hnutí ničitelů strojů (luddisté) ve Velké Británii na počátku 19. století, jejichž akce politizovaly sociální vrstvy, které měly zůstat mimo politiku. Proto byly dělnické spolky nejednou zakazovány, jejich zakládání a činnost v nich byly dokonce předmětem trestního postihu.¹²

Změny začaly přicházet přibližně od poloviny 19. století ruku v ruce s liberalizací a demokratizací veřejného života¹³ a postupným opouštěním koncepce státu jako nočního hlídače

⁸ KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 590 (čl. 27).

⁹ CHARVÁT, Jaroslav. *Světové dějiny: učebnice pro I. a II. ročník středních všeobecně vzdělávacích škol a I. ročník středních odborných škol*. 2. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1968, s. 139-140.

¹⁰ KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních...*, s. 590 (čl. 27).

¹¹ Britannica, T. Editors of Encyclopaedia. *Trade union* [online]. britannica.com, 18. února 2023 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/topic/trade-union>.

¹² KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních...*, s. 590 (čl. 27).

¹³ Přiznávání politických práv a svobod, včetně svobody spolčovací, širším okruhům obyvatel.

ve prospěch sociálních funkcí.¹⁴ Nicméně vždy přetrvávala ostražitost státní moci vůči politickým snahám převážně dělnických spolků (odborů), a to zejména u těch spolků, které byly výrazně ovlivněny marxismem a jeho revoluční tendencí. S rychlým rozvojem průmyslu v kapitalistických zemích vzrostl počet dělníků, čímž se začalo stupňovat napětí mezi proletariátem a buržoazií. Jak je z výše uvedeného zřejmé, v různých zemích začaly vznikat místní spolky a celonárodní dělnická sdružení, které začaly využívat stávek jako důležitého hospodářského a politického prostředku. Jak bylo uvedeno výše, v polovině 19. století došlo k liberalizaci a demokratizaci, která dala v roce 1864 v Londýně prostor ke vzniku První internacionály. Jednalo se o sjezd dělnictva, jejímž cílem bylo organizovat dělnictvo v boji o hospodářské postavení zejména v podobě stávek.¹⁵

Vzhledem k politizaci některých dělnických hnutí (odborů) začaly tyto skupiny v některých zemích na přelomu 19. a 20. století prorůstat do politiky. Příkladem může být francouzský syndikalismus, který byl na počátku 20. století stavěn do jisté míry coby alternativa politickému stranicví. Tyto syndikáty byly podle francouzského filozofa Georgese Sorela vitálnější než politické strany a dalo se od nich očekávat zásadní politickou změnu dosažitelnou generální stávkou a politikou přímé akce, která by nahradila odcizené parlamentní mechanismy. Sorelovské inspirace byly živé i ve druhé polovině 20. století, kdy se však přelily do studentských hnutí.¹⁶ Na druhé straně však může být pozitivním příkladem politického aktivismu britské hnutí, které vedlo ke vzniku Labouristické strany,¹⁷ jež je významnou součástí Parlamentu Spojeného království dodnes. Ústavní úpravy koaliční svobody se začínají objevovat po první světové válce.¹⁸ Vedle toho se také podařilo prosadit v některých zemích požadavky dělnických hnutí (odborů) jako je osmihodinová pracovní doba, starobní a nemocenské pojištění, podpora v nezaměstnanosti, všeobecné volební právo atd.¹⁹

Významným milníkem se stalo v roce 1919 založení Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) prostřednictvím Versailleské mírové smlouvy jako odraz přesvědčení, že univerzálního a trvalého míru lze dosáhnout pouze tehdy, bude-li založen na sociální spravedlnosti. Jednalo se o specializovanou organizaci Společnosti národů, jejíž cílem

¹⁴ KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních...*, s. 590 (čl. 27).

¹⁵ CHARVÁT, Jaroslav. *Světové dějiny...*, s. 384.

¹⁶ KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních...*, s. 591 (čl. 27).

¹⁷ Britannica, T. Editors of Encyclopaedia. *Trade union* [online]. britannica.com, 18. února 2023 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/topic/trade-union>.

¹⁸ KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních...*, s. 591 (čl. 27).

¹⁹ CHARVÁT, Jaroslav. *Světové dějiny...*, s. 474.

bylo prosazování zejména sociální spravedlnosti, pracovních a lidských práv. Od roku 1946 je specializovanou agenturou OSN, jejíž role se nezměnila.²⁰

1.2 Historický vývoj na českém území

Vznik dělnických hnutí, respektive odborů, bylo po celé 19. století doprovázeno jak třídními boji, tak i napětím, které bylo podmíněno častým zákazem sdružování za účelem prosazování lepších pracovních podmínek. Jinak tomu nebylo ani na českém území vzhledem k tomu, že České země patřily k průmyslovému jádru střední Evropy. Kořeny dělnického hnutí na našem území sahají až do poloviny 19. století, kdy dělníci začali vytvářet sdružení, která měla vyvážit jejich slabost vůči zaměstnavatelům. Tato sdružení (odborová, politická a vzdělávací) sloužila jako uvědomovací a vzdělávací platforma pro dělníky a mohla tak prosazovat jejich nároky ve veřejném prostoru. Těmto sdružením a spolkům předcházely podpůrné spolky, které existovaly mezi tiskaři kartounu v severních Čechách již na počátku 19. století.²¹

Významným milníkem pro spolky a hnutí se stalo v roce 1867 přijetí zákona o právu spolčovacím, který právně zakotvil spolky a umožnil tak občanům, aby se v mezích práva mohli organizovat. Díky tomuto zákonu stačilo předložit stanovky spolku příslušným úřadům. Pokud úřady neshledaly, že je spolek dle ustanovení § 6 dle svého účelu nebo dle svého zřízení proti zákonu nebo právu aneb státu nebezpečný, tak mohl spolek začít oficiálně fungovat.²² Ačkoliv tento dokument položil základní kámen pro vznik kolektivního pracovního práva na našem území, tak do roku 1870 možnosti spolků prosazovat zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavateli byly značně omezeny. Rakouské právo totiž nedovolovalo koalice, jejichž cílem bylo vynutit odepřením práce (stávkou) vyšší mzdy nebo jiné lepší pracovní podmínky. Takové jednání postihoval tehdejší trestní zákoník z roku 1852, který také obsahoval ustanovení, které postihovalo tajná společenstva respektive ilegální odborové spolky.²³

Posun nastal 7. dubna 1870, kdy byl na nátlak rakouských a českých dělníků²⁴ přijat zákon o koaliční svobodě, který mimo jiné zrušil předmětná ustanovení trestního zákoníku.²⁵ Díky tomuto zákonu se mohly dosavadní dělnické spolky transformovat do odborových

²⁰ International Labour Organisation. *History of the ILO* [online]. ilo.org, 2019 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.

²¹ POKORNÝ, Jiří a kol. *Historie, odbory a společnost: Cesta k lepší budoucnosti*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020, s. 12.

²² Zákon č. 134/1867 ř. z., o právě spolčovacím.

²³ POKORNÝ, Jiří a kol. *Historie, odbory a společnost...*, s. 17-18.

²⁴ Tamtéž.

²⁵ Zákon č. 43/1870 ř. z., jímž se zrušují §§ 479, 480 a 481 obecného zákona trestního a vydávají se nařízení zvláštní v příčině úmluv osob do práce najímajících nebo pracujících, aby vynutili nějaké podmínky pracovní a v příčině úmluv živnostníků, aby zvýšili cenu na újmu obecnstvu.

organizací, proto se někdy tento den dokonce považuje za den zrodu odborového hnutí v Rakousku-Uhersku.²⁶ Po konsolidaci politického sociálně demokratického hnutí začalo v 90. letech 19. století docházet ve větší míře k vytváření odborů. Vzhledem k jejich vysokému počtu došlo v roce 1893 k založení Rakouské odborové komise, která byla nejvyšším orgánem rakouských odborů. Následně v roce 1897 založily české odborové organizace Odborové sdružení československé (OSČ), které se stalo samostatnou českou centrálou. Bylo to dáno i tím, že se v Rakousku-Uhersku začaly mezi jednotlivými národy objevovat volání po jejich větší emancipaci. OSČ se pak na následujících 40 let stalo rozhodující odborovou institucí na našem území.²⁷

Se vznikem samostatné Československé republiky navázalo OSČ na svoji předválečnou tradici a stalo se významným partnerem pro vládu a zaměstnavatele. Na podkladě požadavků OSČ bylo vydáno několik právních předpisů jak z oblasti ochrany pracovních podmínek, tak i z oblasti sdružování. Spolupráce mezi odbory a vládou vyvrcholila zavedením gentského systému podpory v nezaměstnanosti na základě zákona o státním příspěvku k podporám v nezaměstnanosti.²⁸ Zmíněný zákon svěřil odborům odpovědnost za vyplácení podpory v nezaměstnanosti svým členům. Jednalo se tedy o bezprecedentní krok v dějinách odborů na našem území, protože odbory v dobré víře vstoupily do služeb státu, což přispělo k určitému omezení jejich nezávislosti a přeměně odborů v úřad.²⁹

Období tzv. druhé republiky a nacistické okupace ukončilo období odborové plurality. Ministerstvem vnitra byly nuceně vytvořeny dvě organizace (Národní odborová ústředna zaměstnanecká a Ústředí veřejných zaměstnanců), které postupně pohltily všechny svazy, ústředny a odborové spolky.³⁰ Po konci druhé světové války byl v květnu roku 1946 přijat zákon o jednotné odborové organizaci, který zakotvil monopolní postavení Revolučního odborového hnutí (ROH), kterému se v dubnu roku 1946 podařilo sjednotit asymetrický model orgánů českých a slovenských odborů³¹ pod své řízení. Odborová pluralita tak byla na dlouhá léta opět vyloučena. Ústřední rada odborů se podílela na vydání starého zákoníku práce, kdy po vydání ústavy v roce 1960 ožila myšlenka dokončit zákoník práce.³² Starý zákoník práce se nakonec podařilo dokončit včetně ustanovení týkajících se odborů. Je nepochybné, že ROH a

²⁶ POKORNÝ, Jiří a kol. *Historie, odbory a společnost...*, s. 19.

²⁷ Tamtéž, s. 21-23.

²⁸ Zákon č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných, Národního shromáždění., ve znění zákona č. 336/1938 Sb.

²⁹ POKORNÝ, Jiří a kol. *Historie, odbory a společnost...*, s. 33-34, 91.

³⁰ ČMKOS. *Historie odborů* [online]. cmkos.cz, 26. dubna 2004 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>.

³¹ Ústřední rada odborů a Slovenské odborové rady.

³² POKORNÝ, Jiří a kol. *Historie, odbory a společnost...*, s. 111-112, 123.

Ústřední rada odborů měly na našem území za minulého režimu významnou roli a velké pravomoci. Jelikož však tyto organizace neplnily funkce, které ve standardních demokratických podmínkách organizace typu odborů plní, protože členství v odborech bylo v zásadě formální,³³ které rozhodně nevznikalo na základě svobodného sdružování a jejich účelem bylo spíše ideologické působení na své členy,³⁴ došlo po 17. listopadu 1989 ke změnám vedoucím k „odstátnění“ odborů.

V rámci samostatné České republiky se Českomoravská komora odborových svazů stala vrcholným představitelem českého odborového hnutí, která již plní funkci odborů ve standardní demokratické společnosti,³⁵ kdy se jedná o svobodně vytvořenou organizaci za účelem ochrany zaměstnanců. Současné dominantní postavení a privilegia Českomoravské komory odborových svazů jsou dány především tím, že se jedná o odborový svaz, který na našem území sdružuje nejvyšší počet odborových svazů se zhruba 310 tisíci členy.³⁶ Významné postavení je dále této organizaci přiznáno v rámci tripartity, kdy mu na straně odborů náleží šest ze sedmi míst. Asociaci samostatných odborů je přiznáno jedno místo. Společně tyto dvě organizace splňují podmínku reprezentativnosti, která mimo jiné vyžaduje podmínku 400 tisíc zaměstnanců a 150 tisíc odborově organizovaných členů pro odborové subjekty, kde odborové organizace sdružují nejméně tři odborové svazy reprezentující různá odvětví.³⁷

³³ Sdružovalo přes 90 % zaměstnanců.

³⁴ Tamtéž, s. 120.

³⁵ ČMKOS. *Historie odborů* [online]. cmkos.cz, 26. dubna 2004 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>.

³⁶ ČEPEROVÁ, Klára, KUČERA, Petr. *Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M* [online]. Aktuálně.cz, 14. února 2018 [cit. 31. března 2023]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>.

³⁷ TRIPARTITA. *O nás* [online]. tripartita.cz [cit. 31. března 2023]. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/o-nas/>.

2 Právní úprava a povaha odborových organizací

Vzhledem k nastavení fungování společnosti je většina občanů nejen v České republice závislých na mzdě nebo výplatě,³⁸ kterou potřebuje minimálně k zajištění základních životních lidských potřeb. Téměř každý občan má tedy své sociální a ekonomické zájmy, čímž rozumíme zájmy na výši výdělku, na stabilním pracovním poměru nebo na dostupnosti bydlení a sociálních služeb. Nicméně se jedná o zájmy, které nemají podobu práv. Tyto zájmy jsou spíše požadavky či přáními bez nárokové podoby, které může jednotlivec sám za sebe formulovat či svobodně šířit. Na druhou stranu však tato osoba nebude mít dostatečnou sílu k prosazení takových zájmů. Tento fakt je dán především tím, že je formuluje vůči ekonomicky nebo mocensky silnější entitě.³⁹ Díky tomu, jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, vznikly v minulosti odborové organizace a jiné druhy zástupců zaměstnanců.

Odborové organizace v rámci jednotlivých zemí mají své zakotvení na různých úrovních.⁴⁰ Záleží na každém státě, zda je například členem Unie a je vázán jejími právními předpisy, nebo ne. Vzhledem k tomu, že Česká republika je členem hned několika mezinárodních organizací, tak české odborové organizace nachází svoje právní zakotvení jak na vnitrostátní úrovni, tak i na mezinárodní a unijní úrovni. V rámci našeho právního řádu neexistuje samostatný právní předpis, např. zákon o odborech, který by obsahoval komplexní úpravu postavení odborů v pracovněprávních a kolektivních vztazích. „Práva odborů jsou obsažena zejména v zákoníku práce a jiných právních předpisech.“⁴¹ LZPS nepřímou nutí zákonodárce, aby přijmul úpravu odborů v rámci podústavního práva, kdy ve svém čl. 27 explicitně hovoří o odborových organizacích.⁴² LZPS tímto zakládá každé osobě právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.⁴³ Vedle čistě vnitrostátní úpravy jsou pak dále součástí právního řádu České republiky mezinárodní smlouvy a unijní právo. Tato implementace je vyústěním čl. 10 a 10a Ústavy ČR.⁴⁴ Právní úprava odborů je tedy roztržštěná a různé právní síly.

³⁸ V Česku je v současné době zhruba 5 194 000 zaměstnanců; Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2022* [online]. czso.cz, 3. února 2023 [cit. 31. března 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2022>.

³⁹ Například stát nebo zaměstnavatel; RIGEL, Filip. In: HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních...*, s. 787-788 (čl. 27).

⁴⁰ Mezinárodní, regionální, unijní nebo vnitrostátní.

⁴¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 386.

⁴² RIGEL, Filip. In: HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních...*, s. 788-791 (čl. 27).

⁴³ PICHR, Jan a kol. *Zákoník práce. Praktický komentář* [online databáze]. Praha: Wolters Kluwer, 2022, aktualizováno k 1. květnu 2022 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: databáze aspi.cz.

⁴⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů, čl. 10, 10a.

2.1 Mezinárodní dokumenty

Ve světle čl. 10 Ústavy ČR je pro Česko závazných hned několik mezinárodních dokumentů vydaných různými mezinárodními organizacemi. Tyto dokumenty zaručují osobám pobývajícím na území České republiky zejména právo svobodně se sdružovat v odborech, možnost kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, možnost prosazovat zájmy odborů formou stávky nebo zákazů diskriminace týkající se členství v odborech a pravomoc státu omezit některým profesím sdružování se v odborech. Nejstarším dokumentem OSN na poli lidských práv se stala v roce 1948 Všeobecná deklarace lidských práv, která ve svém čl. 23 odstavci (dále jen „odst.“) 4 stanoví: „Každý má právo na ochranu svých zájmů zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.“⁴⁵ Ačkoliv se tehdejší Československo zdrželo hlasování při hlasování o přijetí rezoluce a jedná se o právně nezávazný dokument, tak díky svému hodnotovému charakteru slouží jako výchozí bod pro všechny mezinárodní lidskoprávní dokumenty.

V rámci pracovního práva hraje významnou roli již zmiňovaná specializovaná organizace OSN usilující o prosazování mezinárodně uznávaných pracovních práv a sociální spravedlnosti. Hovoříme zde o Mezinárodní organizaci práce, jejíž úmluvy související s odbory Česká republika ratifikovala. Konkrétně se jedná o sdělení č. 489/1990 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 87), která přináší nejkomplexnější úpravu práva organizovat se ve sdruženích zaměstnavatelů nebo odborových organizací⁴⁶ a sdělení č. 470/1990 Sb., sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 98) a Úmluvy o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství (č. 99). Dalšími úmluvami této organizace ratifikovanými Českou republikou je sdělení č. 108/2001 Sb. m. s., sdělení Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (Úmluva č. 135) a sdělení č. 109/2001 Sb. m. s., sdělení Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem (Úmluva č. 144).

Dalším zahraničním zdrojem pro úpravu odborů je čl. 22 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech, který výslovně zmiňuje právo zakládat na ochranu svých

⁴⁵ Usnesení č. DE01/48, Všeobecná deklarace lidských práv, Valného shromáždění OSN, čl. 23 odst. 4.

⁴⁶ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 11.

zájmů odborové organizace a přistupovat k nim⁴⁷ a čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, podle kterého mají smluvní strany paktu zajistit právo každého na zakládání odborů a právo do nich vstupovat podle vlastního rozhodnutí.⁴⁸ Uvedené pakty byly přijaty Valným shromážděním OSN v roce 1966. Česká republika je členem mezinárodní evropské organizace Rada Evropy. V rámci této organizace přijalo Česko řadu mezinárodních smluv a úmluv. Nejvýznamnějším dokumentem v kontextu pracovního práva je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, jejíž čl. 11 garantuje obecné sdružovací právo.⁴⁹ Evropská sociální charta je spolu s Úmluvou jedním ze dvou základních pilířů smluvního systému ochrany lidských práv v členských zemích Rady Evropy, jejíž čl. 5, 6 a 31 se dotýkají práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.⁵⁰

2.2 Unijní právo

Česká republika byla svým vstupem do Evropské unie 1. května 2004 nucena přijmout závazky vyplývající z členství. Součástí českého právního řádu se stalo jak primární, tak sekundární právo. Ve světle právní úpravy odborů vyplývají pro Česko práva a povinnosti hned z několika dokumentů primárního práva. Prvním z nich je Listina základních práv EU, jejíž čl. 27 a 28 zajišťují pracovníkům nebo jejich zástupcům právo na informování a projednávání, jakož i právo zaměstnavatelů a pracovníků či jejich organizací sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a při konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávky.⁵¹ Výše uvedené je možné pouze za předkladu, že je zde soulad s právem Unie, vnitrostátním právem a zvyklostmi. Tato úprava je postavená na konstrukci již zmiňované Evropské sociální charty.⁵²

V rámci evropské sociální politiky, jejíž jedním z cílů je ochrana a bezpečnost pracovníků, máme sociální dialog. Cílem tohoto dialogu je zlepšit evropskou správu zapojením sociálních partnerů do rozhodování a provádění příslušných rozhodnutí. Vzhledem k povaze unijního sociálního modelu se jedná o základní prvek, který umožňuje partnerům (zástupcům vedení podniků a pracovníků) aktivně přispívat k formování sociální politiky a

⁴⁷ Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Ministera zahraničních věcí, čl. 22.

⁴⁸ Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Ministera zahraničních věcí, čl. 8.

⁴⁹ Sdělení č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, Federálního ministerstva zahraničních věcí, čl. 11.

⁵⁰ Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě, Ministerstva zahraničních věcí, čl. 5, 6, 31.

⁵¹ Listina základních práv Evropské unie v konsolidovaném znění ze dne 26. října 2012. Úř. Vest. C 326/391, čl. 27, 28.

⁵² KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 593-594 (čl. 27).

politiky zaměstnanosti. Sociální dialog dělíme na dvoustranný a třístranný, přičemž při později zmiňovaném se nejméně dvakrát ročně schází na vrcholné schůzi předsednictví Rady, Komise a sociální partneři. Sám Evropský parlament ve svých usneseních poukazuje na to, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou pro zaměstnavatele a odbory klíčovými nástroji k zajištění spravedlivých pracovních podmínek a mezd, a že silné systémy kolektivního vyjednávání zvyšují odolnost členských států v době hospodářské krize.⁵³ Právní zakotvení sociálního dialogu najdeme v primárním právu v čl. 151-156 Smlouvy o fungování Evropské unie.⁵⁴ Jedním ze sociálních partnerů Unie je Evropská odborová organizace,⁵⁵ jejíž členem je právě Českomoravská konfederace odborových svazů.⁵⁶

Co se týká sekundárního práva, právní úpravy zástupců zaměstnanců respektive odborů se dotkly čtyři směrnice vydané Radou a Evropským parlamentem, které byly transponovány do zákoníku práce. Směrnice Rady číslo 89/391/EHS, která mimo zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci mířila také na rozšiřování informací a účast pracovníků.⁵⁷ Na druhé straně směrnice Rady číslo 98/59/ES měla zase za cíl sblížovat právní předpisy členských států Unie týkajících se hromadného propouštění.⁵⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady číslo 2002/14/ES⁵⁹ a 2009/38/ES⁶⁰ akcentovaly na informační povinnost vůči zaměstnancům, z nichž později jmenovaná směrnice navíc zřídila evropskou radu zaměstnanců, která je upravena v zákoníku práce v ustanovení § 296-299.

2.3 Vnitrostátní úprava

Jak již bylo zmíněno, vrcholem pomyslné pyramidy vnitrostátních předpisů upravujících koaliční neboli sdružovací svobodu v oblasti hospodářských a sociálních práv je

⁵³ KENNEDY, Aoife, DANESI, Sara. *Sociální dialog* [online]. Europarl.europa.eu, srpen 2022 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/58/social-dialogue>.

⁵⁴ Smlouva o fungování Evropské unie v konsolidovaném znění ze dne 26. října 2012. Úř. Vest. C 326/47, čl. 151-156.

⁵⁵ EUR-Lex. *Social Partners* [online]. eur-lex.europa.eu [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/social-partners.html>.

⁵⁶ Confederation Syndicat European Trade Union. *National Trade Union Confederations (list of member organisations)*. etuc.org [1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations>.

⁵⁷ Směrnice Rady (EU) 89/391 ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Úř. Vest. L 183/1989, 29. června 1989.

⁵⁸ Směrnice Rady 98/59 ze dne 20. července 1998 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Úř. Vest. L 225/1998, 12. srpna 1998.

⁵⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14 ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Úř. Vest. L 80/2002, 23. března 2002.

⁶⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38 ze dne 6. května 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění). Úř. Vest. L 122/2009, 16. května 2009.

čl. 27 LZPS. Sdružovat se s jinými, je základním právem plynoucím z čl. 20 LZPS, vůči kterému je ustanovení o svobodném sdružování se na ochranu hospodářských a sociálních práv speciální.⁶¹ Koaliční svoboda zajištěná těmito články je v zásadě ve stejném rozsahu jako koaliční svoboda zajištěná mezinárodními dokumenty a unijním právem. Nicméně pro podrobnější úpravu odborů v pracovněprávních vztazích je potřeba nahlédnout do zákonné úpravy.

Do nabytí účinnosti občanského zákoníku byl speciální (zjednodušený) režim vzniku odborů umožněn zákonem o sdružování občanů.⁶² Tato koncepce však byla v souvislosti s nabytím účinnosti občanského zákoníku opuštěna. Občanský zákoník začal nově na odborové organizace nahlížet jako na spolky *sui generis* podle ustanovení § 3025 občanského zákoníku. Nicméně z právně teoretického pohledu je však stále nutné na tyto organizace nahlížet jako na korporace soukromého práva, které jsou zvláštní spolkovou formou se specifickým účelem. Nejedná se o neobvyklý přístup v rámci příbuzných evropských jurisdikcí, nalezneme jej například v Nizozemsku, v Německu či ve Švýcarsku.⁶³ Dle zmíněného paragrafu se ustanovení občanského zákoníku o právnických osobách a spolku použijí na odborové organizace (a organizace zaměstnavatelů) 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. Podle odst. 2 stejného ustanovení vznikají odbory dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odboru.⁶⁴

Nicméně podle některých autorů působí ustanovení § 3025 odst. 1 občanského zákoníku v porovnání s dřívější úpravou zákona o sdružování poněkud nestandardně a nedotaženě. Argumentují tím, že občanský zákoník obsahuje velmi podrobnou úpravu spolků a celkově právnických osob, která stanovuje řadu pravidel týkajících se těchto osob. Nicméně v případě uplatňování některých těchto pravidel odborovou organizací by byl zjevně narušen princip Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, proto zákonodárce použil v dotčeném odstavci slovo „přiměřeně“. Díky tomu, že si nedal práci, aby přímo uvedl, která ustanovení občanského zákoníku se na odborové organizace uplatňují a která nikoli,

⁶¹ RIGEL, Filip. In: HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních...*, s. 788 (čl. 27).

⁶² Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 420/2011 Sb., § 2 odst. 1.

⁶³ RONOSKÁ, Kateřina. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 2187 (§ 3025).

⁶⁴ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha: C. H. Beck, 2018, s. 889-890 (§ 286).

vzniká nejistá situace.⁶⁵ Přiměřenost je proto nutné při aplikaci každého ustanovení občanského zákoníku vzít v úvahu; na odborové organizace se nebudou vztahovat například ustanovení § 126, 129, 172, 219, 226 odst. 2 nebo 230.⁶⁶

Ustanovení § 3045 občanského zákoníku odkazuje na zákon o sdružování občanů, kdy říká, že se sdružení podle tohoto zrušeného zákona považují za spolky podle občanského zákoníku. Posledním odkazem na zrušený zákon o sdružování občanů je ustanovení § 3046 občanského zákoníku, které stanovuje, že odborové organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zrušeného zákona se považují za odbory a organizace zaměstnavatelů podle tohoto zákona. Důležitým zákonem v kontextu odborů je zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěrenských fondů. Díky tomuto zákonu se dle ustanovení § 26 do spolkového rejstříku (mimo jiné) zapisují odborové organizace a mezinárodní odborové organizace. Podle ustanovení § 121 stejného zákona vzniká, mimo jiné, odborová organizace dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby.⁶⁷

Odbory jsou tak v Česku jediným zástupcem zaměstnanců, které disponují právní osobností. V neposlední řadě „pouze odborová organizace má postavení účastníka pracovněprávního vztahu obdobně jako zaměstnavatel a zaměstnanec. To vyplývá z § 22 ZP, který stanoví, že kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.“⁶⁸ a s tím související zejména právo na informace a projednání, právo na spolurozhodování a právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Úprava těchto práv vyplývá ze zákoníku práce, který je bezpochyby nejdůležitějším zákonem upravujícím postavení odborů. Zákoník práce upravuje postavení odborů hned na několika místech; zejména ale v ustanovení § 22-29, které upravují kolektivní smlouvu a vyjednávání a v ustanovení § 286-287, které upravují působnost odborové organizace. V kontextu kolektivního vyjednávání je důležité zmínit ZoKV, který, mimo jiné, upravuje postup odborů při stávce vůči zaměstnavateli. V neposlední řadě autor nesmí opomenout zákon o zaměstnanosti⁶⁹ a zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.⁷⁰ Na některé zákony jsou pak navázány prováděcí předpisy.

⁶⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 735-736.

⁶⁶ KOCOUREK, Jiří. In: PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník* [online databáze]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, aktualizováno k 2022 [cit. 31. března 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz (§ 3025).

⁶⁷ Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěrenských fondů, ve znění pozdějších předpisů, § 26, 121 odst. 1.

⁶⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 396.

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁰ Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

3 Reprezentace – legitimita odborových organizací

3.1 Svoboda sdružovací

Jak vyplývá z výše uvedeného, termín odborová organizace nebo odbory se objevují napříč právními předpisy České republiky. Nicméně legální definici těchto termínů v zákoně ani judikatuře nenajdeme. Můžeme tedy vycházet z premisy, že zákonodárce předpokládá, že je všeobecně známo, co to odborová organizace nebo odbor je. Na druhou stranu s ohledem na mezinárodní dokumenty, jimiž je Česko vázáno, můžeme vysledovat určité definiční znaky. Odborová organizace je doktrínou práva tradičně vymezena prostřednictvím určitých znaků či principů, které musí tato právnická osoba splňovat, aby mohla být považována za odborovou organizaci. Mezi základní znaky se řadí svoboda sdružovací, ochrana sociálních a hospodářských zájmů a práv svých členů, právní a ekonomická nezávislost a evidence orgány státu.⁷¹ Co se týká těchto čtyř oblastí, evidence orgány státu již byla formulována ve druhé kapitole a právní a ekonomická nezávislost není předmětem této práce. Proto bude s ohledem na stěžejní předmět této třetí kapitoly diskutována pouze reprezentace neodborově organizovaného zaměstnance.

Svoboda sdružovací stejně jako svoboda odborového sdružování je základním aspektem pro vytváření odborových organizací. Tento předpoklad vyplývá jak z mezinárodní, tak i z vnitrostátní úpravy. Právo nikoliv povinnost týkající se svobody odborového sdružování představuje pro zaměstnance nespočet možností. Tím může být zakládání či rušení odborových organizací, možnost vstupu nebo ukončení členství ve fungujících odborových organizací. Zmíněná svoboda zaručuje i možnost vytvářet a rušit odborové konfederace, vstupovat a vystupovat z těchto skupin a v neposlední řadě možnost těchto skupin vstupovat do některých mezinárodních odborových organizací.⁷² Na otázku, jaká je odborová organizovanost zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu v České republice nelze jednoznačně odpovědět, protože jednotlivé zdroje uvádí diametrálně odlišné údaje. Kniha *Pracovní právo od nakladatelství C. H. Beck* uvádí, že odborová organizovanost zaměstnanců je 33 %.⁷³ Zatímco údaje Českého statistického úřadu uvádí, že v současné době mají odbory zhruba půl milionu členů,⁷⁴ což by mělo odpovídat přibližně 12 %.⁷⁵ V porovnání s jinými zeměmi se jedná

⁷¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo* ..., s. 728-729.

⁷² ŠIMEK, Martin. *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích* [online databáze]. eLaw, 20. září 2010 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: [databáze codexis.cz](https://codexis.cz).

⁷³ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní* ..., s. 386.

⁷⁴ Český statistický úřad. *První republika: Zlatý věk odborů* [online]. czso.cz [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/prvni-republika-zlavy-vek-odboru>.

⁷⁵ ČEPEROVÁ, Klára, KUČERA, Petr. *Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M* [online]. Aktuálně.cz, 14. února 2018 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z:

o jedno z nejnižších čísel, například na Islandu by mělo být sdruženo až 90 % zaměstnanců, v Dánsku a Finsku se číslo pohybuje kolem 65 % a v sousedním Rakousku je sdruženo 27 % zaměstnanců.⁷⁶ Jak již bylo napsáno výše, odborové svazy nebo samostatně působící základní organizace se sdružují do konfederací (odborových centrál). V České republice působí hned několik takových skupin. Největší odborovou konfederací sdružující 29 profesních odborových svazů je Českomoravská konfederace odborových svazů, která je členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů.⁷⁷

Se svobodou sdružování souvisí mimo jiné i právo odborově se nesdružovat, pokud nechceme.⁷⁸ Zároveň k tomu nesmíme být nuceni. Zároveň není přípustné, aby zaměstnavatel vyvíjel jakýkoliv nátlak na své zaměstnance, aby odbory nezakládali nebo od nich zjišťoval, zda jsou členem jakékoliv odborové organizace podle ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Ačkoliv se jedná o ústavně zaručené právo, tak svoboda odborového sdružování může být z několika pevně stanovených důvodů, které vyplývají z Listiny, omezena. Musí být tak učiněno na základě zákona, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Dále může být svoboda sdružovací omezena pro příslušníky bezpečnostních a ozbrojených sborů. Vedle toho je odborové sdružování omezeno věkem (18 let) a minimálním počtem zakládajících členů (tři).⁷⁹ Důraz na svobodu osoby sdružít se (koaliční svoboda) a stát se členem odborové organizace lze považovat za pravidlo, podle kterého lze považovat za odborovou organizaci pouze sdružení osob založeného na principu dobrovolného (svobodného) členství. Z tohoto principu je možné dovodit, že odbory nemusí sdružovat jenom zaměstnance u určitého zaměstnavatele, mohou mimo jiné sdružovat zaměstnance v určitém regionu či zaměstnance určité profese pracující pro různé zaměstnavatele.⁸⁰

Vznik odborových organizací s sebou tedy nese několik obligatorních podmínek, které musí být splněny, aby organizace mohla začít u zaměstnavatele působit. První podmínkou pro založení odborové organizace je existence alespoň tří osob vedených společným zájmem. Oproti spolkům je zde ještě podmínka, že minimálně tři členové odborové organizace musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru. Za druhé, aby mohlo vzniknout oprávnění odborové

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní...*, s. 387.

⁷⁸ Problémem nicméně podle názoru autora stále zůstává jednání v pracovněprávních vztazích za neodborově organizovaného zaměstnance.

⁷⁹ ŠIMEK, Martin. *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích* [online databáze]. eLaw, 20. září 2010 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: databáze codexis.cz.

⁸⁰ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 729-730.

organizace u zaměstnavatele, je mu nutné oznámit, že stanovy odborové organizace upravují u něho její působení a alespoň tři členové jsou u něj v pracovním poměru. Za třetí, stanovy odborové organizace musí obsahovat alespoň: název a sídlo, účel, práva a povinnosti členů a určení statutárního orgánu. Posledním krokem je nahlášení Ministerstvu vnitřní věci vznik nové odborové organizace s návrhem na její evidenci. Oproti spolkům nepodléhají odbory žádnému povolenáckému řízení, protože se u nich uplatňuje princip evidenční.⁸¹

3.2 Reprezentace neodborově organizovaného zaměstnance

Jak již bylo zmíněno výše, svoboda odborového sdružování zahrnuje i možnost odborově se nesdružovat. Byť by se jednalo o posledního zaměstnance zaměstnavatele, tak zaměstnanec nesmí být nikým nucen, aby se stal členem odborové organizace. Jedná se o projev tzv. negativní koaliční svobody, kterou Ústavní soud ve svém nálezu v rámci ústavněprávní argumentace dovedl.⁸² Nicméně přes uvedené argumenty Ústavního soudu se autor této práce nemůže spokojit s jeho závěry a je zde stále prostor pro analýzu některých práv a povinností odborových organizací a zaměstnanců, kteří se nechtějí odborově sdružovat. V zákoníku práce se objevují dvě ustanovení, která se vztahují na neodborově organizovaného zaměstnance. První ustanovení nalezneme v části první v § 24 odst. 1, které říká: „Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.“⁸³ Druhé ustanovení se týká působnosti odborové organizace v části dvanácté a nalezneme jej v ustanovení § 286 odst. 6 věta druhá. Dotčené ustanovení zní: „... 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.“⁸⁴ Na uvedená ustanovení je možno nahlížet hned z několika úhlů pohledu. Prvním je problematika individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů odborově neorganizovaného zaměstnance. Zatímco na druhé straně stojí odborová organizace, která je povinna za zaměstnance jak v individuálních, tak i kolektivních pracovních vztazích jednat bez ohledu na to, zda má největší počet zaměstnanců, nebo byla určena odborově neorganizovaným zaměstnancem. Nejprve se tedy autor této diplomové práce zaměří na individuální pracovněprávní vztahy z obou pohledů a v další části rozebere kolektivní pracovněprávní vztahy.

⁸¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 397-398.

⁸² Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 278.

⁸³ Zákoník práce, § 24.

⁸⁴ Zákoník práce, § 286 odst. 6.

3.2.1 Individuálně pracovněprávní vztahy

Zmíněné ustanovení § 286 odst. 6 zákoníku práce řeší problematiku zastupování zaměstnance v individuálních pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele, u kterého je činných více odborových organizací. Věta první ustanovení § 286 odst. 6⁸⁵ odráží členský princip, kdy každá odborová organizace zastupuje v individuálně pracovněprávních vztazích zaměstnance, jenž je jejím členem.⁸⁶ Jedná se o respektování racionálního uspořádání vztahů, které se projevuje v povinnosti zaměstnavatele například v předchozím projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce.⁸⁷ Vzhledem k tomu, že tato část ustanovení odráží členský princip a dobrovolnost účasti u odborové organizace, tak je pro všechny subjekty⁸⁸ bez pochybností uchopitelná. Nicméně to samé se o druhé větě dotčeného ustanovení, která řeší problematiku „zastoupení“ odborově neorganizovaných zaměstnanců, v kontextu nálezu Ústavního soudu říci nedá.

Návrh skupiny poslanců a senátorů na zrušení některých ustanovení nebo jejich částí, o kterém bylo Ústavním soudem rozhodnuto v citovaném nálezu číslo 116/2008, obsahoval i požadavek zrušení tehdejšího ustanovení § 286 odst. 2 věty druhé, ve znění zákona č. 585/2006.⁸⁹ Nicméně tehdejší myšlenka na zrušení tohoto ustanovení spadala do skupiny ustanovení,⁹⁰ u kterých bylo také navrhováno jejich zrušení a společným argumentem se stala námitka nerovnosti postavení zástupců zaměstnanců, a to odborové organizace a rady zaměstnanců. První znění zákoníku práce totiž neumožňovalo, aby vedle odborové organizace mohla působit rada zaměstnanců. K tomu se ve svém rozsáhlém stanovisku vyjádřila Českomoravská konfederace odborových svazů. Nejprve všeobecně ke všem návrhům poslanců a senátorů na zrušení některých ustanovení tehdejšího znění zákoníku práce. Českomoravská konfederace odborových svazů řekla, že se primárně nejedná o otázku právní, ale jedná se o problém, který vychází z jiné představy hospodářské, kulturní a sociální politiky. Jinými slovy nejde o problém hledání souladu tehdejšího znění zákoníku práce s naším ústavním pořádkem, ale o problém politický, který je mimo kompetence soudní moci. Následně se Českomoravská konfederace odborových svazů v bodě 127 nálezu vyjádřila k návrhu na

⁸⁵ „Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem.“; Zákoník práce, § 286 odst. 6 věta první.

⁸⁶ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 1123 (§ 286).

⁸⁷ Problematika předchozího projednání výpovědi bude autorem této práce diskutována v čtvrté kapitole; BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 894 (§ 286).

⁸⁸ Odborová organizace, odborově organizovaný zaměstnanec a zaměstnavatel.

⁸⁹ Jedná se o současné ustanovení § 286 odst. 6 věta druhá ZP.

⁹⁰ Skupina ustanovení § 278 odst. 1, § 281 odst. 1, § 282 odst. 2, § 286 odst. 2 a § 287.

zrušení skupiny ustanovení včetně analyzovaného ustanovení § 286 odst. 2 věta druhá, kdy vyjádřila nesouhlas s námitkou navrhovatelů. Ústavní soud uvedenému návrhu nevyhověl.⁹¹

Pokud se vrátíme k současné právní úpravě respektive k ustanovení § 286 odst. 6 věta druhá zákoníku práce, tak z citovaného nálezu Ústavního soudu vyplynulo, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala jakákoliv odborová organizace.⁹² Nicméně, abychom dovedli, že slovní spojení „neurčí-li tento zaměstnanec jinak“ umožňuje vyloučení jednání všech odborových organizací v individuálně pracovněprávních vztazích u daného zaměstnavatele, bylo nutné konstatování Ústavního soudu, ke kterému bylo možné dospět logickým výkladem. Ústavní soud tedy dospěl k závěru, že výše uvedené slovní spojení „je třeba vykládat nejen jako možnou volbu jiné odborové organizace, ale extenzivně tak, že ingerenci odborové organizace může zaměstnanec svým úkonem úplně vyloučit (srov. bod 278. výše uvedeného nálezu ÚS). Na druhé straně je možné, aby zaměstnanec, který není členem odborů, určil, která odborová organizace jej bude v individuálních pracovněprávních vztazích zastupovat...“⁹³ Vůle zaměstnance nebyť zastupován žádnou odborovou organizací, nebo určit jinou odborovou organizaci k zastupování může být projevena například písemným prohlášením, či jiným způsobem. Pokud však tak neučiní, uplatní se princip majorizace a zaměstnanec je *ex lege* zastupován odborovou organizací s největším počtem členů.⁹⁴

Zatímco negativní koaliční svoboda zaměstnance je nyní již jasně definovaná i s ohledem na citovaný náleze, tak povinnost odborové organizace zastupovat odborově neorganizovaného zaměstnance dle názoru autora této práce narušuje princip svobody odborového sdružování. U neodborově organizovaného zaměstnance je možné, aby určil, která odborová organizace jej bude v individuálních pracovněprávních vztazích zastupovat. Zákoník práce však vůbec nepočítá s možností, aby daná odborová organizace takové zastoupení odmítla. Zaměstnanec, který tuto vůli projeví, není při tomto určení nijak omezen. Může tak učinit *ad hoc* nebo i pro určité období dopředu, v neposlední řadě je oprávněn svoje rozhodnutí i měnit.⁹⁵ Názor autora nachází oporu v citovaném nálezu, ve kterém Ústavní soud konstatuje, že touto textací zákona je zřejmě narušen princip svobody odborového sdružování k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů a práv členů odborové organizace.⁹⁶

⁹¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, body 25, 65, 129, 280.

⁹² Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 278.

⁹³ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 1123 (§ 286).

⁹⁴ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 894 (286).

⁹⁵ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 1123 (§ 286).

⁹⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 276.

Z práva svobodně sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů vyplývajícího z čl. 27 odst. 1 Listiny se dle názoru autora nedá dovozovat, že odborová organizace automaticky disponuje právem respektive povinností, aby zastupovala i neodborově organizovaného zaměstnance. Kromě toho, že právo na svobodné sdružování zahrnuje možnost zřízovat příslušné organizace, vstoupit do již existujících, ale také je bez překážek opustit, tak dále předpokládá určitou organizační stabilitu, která se dá charakterizovat společným účelem a vůlí jej naplnit. Dle ústavního právníka Jana Kysely se účelem rozumí ochrana hospodářských a sociálních zájmů sdružujících se osob respektive prosazování a ochrana.⁹⁷ Ačkoliv členové odborové organizace, včetně těch, kteří platí členské příspěvky, mohou čerpat řadu výhod,⁹⁸ zdá se autorovi této práce nepřiměřené, vzhledem k výše uvedené analýze čl. 27 odst. 1 Listiny, zákonem v podstatě uložit odborové organizaci povinnost zastupovat neodborově organizovaného zaměstnance. Založení odborové organizace a vstoupení do ní vyžaduje společný účel a vůli jej naplnit a dále také vůli členů řídit se stanovami dané organizace. Není tedy žádoucí podle názoru autora této diplomové práce, aby neodborově organizovaný zaměstnanec, který se rozhodl z nějakého důvodu nevstoupit do odborové organizace, využíval sílu odborové organizace například k nátlaku na zaměstnavatele v případech individuálně pracovněprávních vztahů, a tím čerpal stejnou výhodu, jako odborově organizovaný zaměstnanec.

3.3.2 Kolektivní pracovněprávní vztahy

V rámci řešení kolektivních pracovněprávních vztahů⁹⁹ se zákonodárce vydal opačnou cestou než u problematiky individuálně pracovněprávních vztahů. Z citovaného ustanovení § 24 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že závaznost kolektivních smluv je založena na principu rozšíření (extenze) její působnosti, což znamená její závaznost nejen pro její subjekty dle ustanovení § 25 odst. 1 zákoníku práce. Tento princip se v zákoně projevuje v několika rovinách. Primárním účelem principu je, jak vyplývá z citovaného ustanovení, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za odborově neorganizované zaměstnance. K mechanismu extenze se také vyjadřoval Ústavní soud, který konstatoval, že institut kolektivního vyjednávání, jehož výsledkem je kolektivní smlouva, je pravidelně spjat s rozšířením normativní působnosti mimo rámec působnosti obligační. Tento princip mimo jiné odpovídá evropskému pojmovému standardu, dle něhož by pojetí kolektivních smluv ve smyslu právního jednání, které by zavazovalo pouze smluvní strany, neumožnilo dosáhnout základního

⁹⁷ KYSELA, Jan. In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních...*, s. 595 (čl. 27).

⁹⁸ Například příspěvky na různé kvalifikační kurzy nebo na podporu v době pracovní neschopnosti.

⁹⁹ Právo na kolektivní vyjednávání je autorem řešeno ve čtvrté kapitole.

účelu. Na základě této ideje je stanoveno, že kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, pokud ji uzavřela odborová organizace.¹⁰⁰

„Další rovinou extenze kolektivní smlouvy nad rámec toliko jejích účastníků je pravidlo, že kolektivní smlouva je závazná také pro“ další skupiny.¹⁰¹ Podle ustanovení § 25 odst. 2 zákoníku práce těmito skupinami jsou zaměstnavatelé, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili a v neposlední řadě odbory, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace. Zmínění těchto skupin je právě příkladem extenze a ukázkou toho, že účastníci kolektivních smluv nezavazují toliko sami sebe, ale i další subjekty. Mimo to je zaměstnavateli znemožněno, aby se „vyvázal“ z kolektivní smlouvy vyššího stupně tím, že ukončí členství v zaměstnavatelském svazu, pokud s příslušnou kolektivní smlouvou nesouhlasí. V neposlední řadě tato „automatická“ extenze směřuje i vůči odborům, jež jsou členy odborového svazu.¹⁰²

Tradiční pojetí v našem právním řádu, kdy odborově neorganizovaný zaměstnanec byl vždy ze zákona odborovou organizací zastupován v individuálních pracovněprávních vztazích, významně posunul Ústavní soud. Ve zmiňovaném nálezu konstatoval, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala některá odborová organizace v individuálně pracovněprávních vztazích. Ačkoliv část odborné veřejnosti delší dobu pochybovala o ústavnosti principu extenze v ustanovení § 24 odst. 1 zákoníku práce, je zajímavé, že poslanci ani senátoři zrušení tohoto odstavce na rozdíl od tehdejšího ustanovení § 286 odst. 2 zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 nenavrhlí. I přesto se k tomu Ústavní soud nad svůj rámec vyjádřil a konstatoval: „Pro úplnost lze jen dodat, že právo zaměstnance takto vyloučit odborovou organizací se přirozeně týká toliko jeho individuálního právního vztahu, nikoli vyjednávání kolektivního.“¹⁰³ Naneštěstí tak učinil bez bližšího odůvodnění, když dle názoru autora „automatickou“ extenzí může být narušen princip rovnosti hned v několika rovinách. Prvotně v praxi bude záležet na konkrétní situaci. Nicméně v rámci kolektivní smlouvy odborově neorganizovaný zaměstnanec touto extenzí nabírá jak výhody, tak i nevýhody.¹⁰⁴ Jak již bylo autorem zmíněno výše, tento zaměstnanec se nevstoupením do odborů může zbavit povinnosti platit členský příspěvek. Je tedy žádoucí, aby

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 429.

¹⁰¹ Tamtéž, s. 429.

¹⁰² Tamtéž, s. 429-430.

¹⁰³ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 155-156 (§ 24).

¹⁰⁴ V americké judikatuře se pro takovou osobu užívá označení tzv. černý pasažér („free rider“), který bude autorem diskutováno níže.

takováto osoba požívala stejně výhodné smlouvy jako zaměstnanci, kteří měli vůli se podílet na chodu odborové organizace a projevíli společný účel? Na druhé straně ale stojí základní zásady zákoníku práce, kterými je rovné zacházení a zákaz diskriminace.¹⁰⁵ Autor se na tento problém dívá i optikou zaměstnavatele a klade si otázku, zda je pro zaměstnavatele výhodnější, aby kolektivní smlouva pokryla všechny jeho zaměstnance, nebo jen odborově organizované.

Současný přístup je tradičně zdůvodňován nutností učinit kolektivní smlouvu závaznou pro všechny zaměstnance, a zajistit zmíněné rovné zacházení se zaměstnanci atd. Vedle toho dále stojí dosud neřešená otázka, „do jaké míry by měl být odborovými organizacemi respektován, v případě plurality odborových organizací u zaměstnavatele, názor neodborově organizovaného zaměstnance na to, která z odborových organizací ho bude v kolektivním vyjednávání zastupovat v případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací.“¹⁰⁶ Autoři citovaného komentáře se domnívají, že volbu zaměstnance je třeba respektovat, pokud nejde například o úzce profilovanou odborovou organizaci postavenou na profesním základě, která se od činnosti zaměstnance odlišuje. S tímto názorem se ve světle současné právní úpravy a judikatury autor této práce ztotožňuje.

Nyní se autor přesune k americkému pojetí odborově neorganizovaného zaměstnance, který je označován termínem černý pasažér, protože i přes výše uvedené se lze v teorii setkat s koncepčním odmítáním „povinného zastoupení“ všech zaměstnanců při kolektivním vyjednávání. Jak bude ukázáno níže, i v zahraničí (USA) se vedou spory ohledně „nezasloužených výhod“, které u povinného zastupování v rámci kolektivního vyjednávání mohou získat i odborově neorganizovaní zaměstnanci. Podle Tomáše Richtera se černý pasažér v praxi projevuje tím způsobem, že nevynakládá náklady ani na seznámení se s problémem, o němž má být v rámci kolektivního vyjednávání rozhodnuto, stejně tak jako na přítomnosti při hlasování. Osoba tak činí například z důvodu, že její individuální podíl na celkovém počtu je relativně malý a předpokládá, že její hlas výsledek hlasování nijak neovlivní. Nicméně za předpokladu, že ostatní osoby s hlasovacím právem tyto náklady vynaloží a rozhodnutí není vysloveně destruktivní ve vztahu k zájmům černého pasažéra, bude mít tato osoba (černý pasažér) prospěch z rozhodnutí, aniž by vynaložila jakékoliv úsilí k jeho přijetí.¹⁰⁷

Nejvyšší soud v USA v roce 1977 vydal přelomové rozhodnutí ve věci *Abood v. Detroit Board of Education*, kdy potvrdil oprávnění amerických odborů ve veřejném sektoru požadovat

¹⁰⁵ Zaměstnavatel nemůže za stejnou práci odměňovat jinak zaměstnance odborově a neodborově organizovaného.

¹⁰⁶ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 155-156 (§ 24).

¹⁰⁷ RICHTER, Tomáš. *Použití (mikro)ekonomické metodologie při tvorbě a interpretaci soukromého práva* [online]. Prague: Institute of Economic Studies. Working Paper No. 5/2008, [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/handle/10419/83449?locale=en>, s. 14.

tzv. „fair share provisions“¹⁰⁸ po odborově neorganizovaných zaměstnancích. Účelem tohoto oprávnění je, aby se tito zaměstnanci podíleli na výdajích, které byly vynaloženy na jejich zastupování při sociálním dialogu a nečerpali pouze výhody z výsledků vyjednávání. Toto oprávnění bylo po dlouhou dobu podrobováno četné kritice, a nakonec se podobný případ dostal k Nejvyššímu soudu v roce 2014 znovu. V případě *Harris v. Quinn* předchozí rozsudek zvrácen nebyl, což bylo podpořeno argumentem, že zaměstnanci – neodboráři by nebyli schopni dosáhnout stejných výhod, které získali díky činnosti odborů. Obdobný případ se k soudu vrátil v roce 2016, kdy skupina odborově neorganizovaných učitelů z kalifornských veřejných škol namítala, že povinnost platit poplatky odborům je v rozporu s právy těch učitelů, kteří s politikou a stanovisky odborů nesouhlasí a s právem na svobodu shromažďování a projevu podle prvního ústavního dodatku. Vzhledem ke konzervativnějšímu složení soudu (pět soudců vůči čtyřem liberálnějšími) a k postoji soudce Anthonyho Kennedy, který odmítl argumenty vznášející právními zástupci státu Kalifornie a Asociace kalifornských učitelů, kteří stáli na straně zachování poplatků, aby se předešlo efektu „černých pasažérů“ a jeho stanoviskem, že odbory dělají z učitelů tzv. nucené pasažéry („compelled-riders“) i v otázkách, ve kterých učitelé s politikou odborů silně nesouhlasí, se očekávalo, že dojde ke zrušení oprávnění odborů vybírat poplatky po odborově neorganizovaných zaměstnancích. Nicméně náhlé úmrtí soudce Scaliie způsobilo, že soud se rozdělil na dva čtyřčlenné tábory a očekávané rozhodnutí ve prospěch kalifornských učitelů nepadlo a dosavadní praxe díky výsledku 4 : 4 zůstala zachována.¹⁰⁹ Po doplnění Nejvyššího soudu USA ale již očekávaný obrat ve věci „fair share provisions“ nastal a po 41 letech soud v roce 2018 v případě *Janus v. AFSCME* překonal rozhodnutí *Abood v. Detroit Board of Education*, čímž došlo k převratu právní praxe ve 23 státech USA.¹¹⁰

Na základě zmíněného přístupu judikatury Nejvyššího soudu USA je tedy otázkou, zda by nestálo za zvážení, aby byl stejný přístup aplikován na závaznost respektive nezávaznost kolektivních smluv pro odborově neorganizované zaměstnance. Nicméně pokud by k takovému kroku zákonodárce dospěl, bylo by podle názoru autora této práce zapotřebí, aby došlo k celkové koncepční změně právní úpravy pracovního práva a jeho pojetí. V úvodu této práce byly autorem stanoveny tři výzkumné otázky, přičemž díky dosavadní analýze oblastí, kterých

¹⁰⁸ V rámci našeho jazyka může být přeloženo jako „ustanovení o spravedlivém podílu“.

¹⁰⁹ PICHRT, Jan. Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu? *AUC Iuridica*, 2016, roč. 62, č. 4, s. 14-17.

¹¹⁰ PICHRT, Jan. *Od ochrany zdraví při práci ke složení Nejvyššího soudu USA* [online]. law.muni.cz, 2018 [cit. 1. března 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2018/files/003.html#header>; SORONEN, Lisa. *Supreme Court: Unions can't collect 'fair share' fees* [online]. NACo.org, 23. července 2018 [cit. 1. března]. Dostupné z: <https://www.naco.org/articles/supreme-court-unions-can-t-collect-fair-share-fees>.

se tyto otázky týkají, můžeme na dvě z nich odpovědět. Co se týká otázky, zda má odborově neorganizovaný zaměstnanec právo odmítnout, aby nebyl v pracovněprávních vztazích zastupován odborovou organizací, tak autor dochází k závěru, že v rámci individuálně pracovněprávních vztahů takovým právem disponuje, což je podpořeno i judikaturou Ústavního soudu. Nicméně odborově neorganizovaný zaměstnanec již nemá právo vyloučit odborovou organizaci u kolektivně pracovněprávních vztahů, a tudíž tento zaměstnanec nemůže odmítnout, aby za něj odborová organizace uzavřela kolektivní smlouvu.

V rámci druhé výzkumné otázky autor dochází k závěru, že z výše zmíněného nálezu Ústavního soudu a samotného ustanovení § 286 odst. 6 zákoníku práce vyplývá jasný závěr, že odborové organizace mohou reprezentovat odborově neorganizovaného zaměstnance, a to i přesto, že o takovém zastoupení nemá povědomí. Vzhledem k tomu, že jedním ze základních právních principů je neznalost zákona neomlouvá, nemůže být odborové organizaci na újmu, že v rámci zákonných mezí reprezentuje takového zaměstnance. Zaměstnanec disponuje v rámci individuálně pracovněprávních vztahů právem odmítnout zastupování odborovou organizací a právem pověřit k zastupování jinou odborovou organizací po celou dobu svého pracovního poměru. Podle názoru autora této práce musí být po nástupu do práce zaměstnanci v určitém časovém horizontu zřejmé, že u zaměstnavatele ne/působí odborová organizace. Pokud se tak nestane a zaměstnanec tuto skutečnost zjistí, když už je odborovou organizací reálně zastupován, tak mu nic nebrání v tom, aby i v tomto okamžiku zástupčí oprávnění odborové organizace vyloučil.

4 Oprávnění odborových organizací

4.1 Ochrana sociálních a hospodářských práv a zájmů svých členů

Znak týkající se ochrany (obhajoby) sociálních a hospodářských práv a zájmů svých členů, tedy osob, které odborovou organizaci založili, je jedním z určujících znaků navazujících na svobodu odborového sdružování. V první řadě se ale nabízí otázka, o zájmy jakých osob se bude jednat. Ačkoli v rámci našeho právního řádu výslovná úprava definičních znaků odborové organizace chybí, lze kromě doktrinálního pojetí převzít i definici v čl. 10 Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, podle které má být za odborovou organizaci považována každá organizace pracujících a zaměstnavatelů, která má za cíl hájit a podporovat zájmy pracujících a zaměstnavatelů.¹¹¹ Nezbytným také je, aby hlavní činností odborové organizace nebylo podnikání nebo jiná výdělečná činnost. Tato činnost může být odborovou organizací vykonávána pouze jako činnost vedlejší a zisk z této činnosti lze použít pouze na její činnost včetně její správy.¹¹²

Nicméně pro úplnost se sluší dodat, že existují názory, které podporují tvrzení, že za odborovou organizaci lze považovat každou organizaci, která se za takovou sama prohlásí a jako taková je evidována ve spolkovém rejstříku a nejenom organizace pracujících a zaměstnavatelů, která má za cíl hájit a podporovat zájmy pracujících a zaměstnavatelů. To souvisí především se zastupováním člena odborové organizace v občanském řízení, s výjimkou věcí týkajících se vztahů mezi podnikateli vyplývajících z podnikatelské činnosti. V této souvislosti se podporujícím výše zmíněného tvrzení stalo stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2014 (Cpjn 202/2013) k výkladu zastoupení účastníka občanského soudního řízení odborovou organizací, které říká: „Rozhodne-li se sdružení osob, zapsané ve spolkovém rejstříku jako odborová organizace, že převezme zastoupení svého člena v občanském soudním řízení ve smyslu ustanovení § 26 odst. 1 a 6 OSŘ, není podle judikatury soud při zkoumání podmínek pro výkon této její zástupčí činnosti oprávněn posuzovat ani to, jaké jsou skutečné zájmy sdružení, ani okolnost, jaká naplňuje kritéria činnosti odborových organizací. Směrodatná je tu pouze skutečnost, že jde o právnickou osobu, která byla zapsána do spolkového rejstříku jako odborová organizace; jakékoliv další zkoumání jejího právního postavení nebo vyšetřování jí vykonávaných činností by podle kontroverzního názoru Nejvyššího soudu představovalo

¹¹¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 730-731.

¹¹² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 217.

nepřípustné zásahy do právního postavení odborových organizací.¹¹³ Nicméně tento názor se stal odborníky kritizovaným, protože nepřihlíží k definičním znakům a upřednostňuje formální hledisko (označení odborová organizace) oproti materiálním znakům.¹¹⁴ S tímto názorem se autor této práce ztotožňuje, protože přístup akcentující na formální hledisko může například vést k tomu, že bude docházet k zakládání odborů pouze za účelem zastoupení jejího člena v občanskoprávním řízení. Vážnějším důsledkem pak může být založení odborové organizace za účelem ochrany svých členů před výpovědí.¹¹⁵

Ve druhé řadě vyvstává otázka, jaké prostředky má odborová organizace k tomu, aby ochraňovala (obhajovala) sociální a hospodářská práva a zájmy svých členů. Odbory mají hned několik možností k realizaci jejich práv. Disponují oprávněním kolektivně vyjednávat, mají právo na informace a projednání, spolurozhodování se zaměstnavatelem, kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, účasti v legislativním procesu a na zajištění podmínek pro činnost odborů a dříve právo rozhodování a kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů.¹¹⁶ Vzhledem k tomu, že právu na kolektivní vyjednávání a spolurozhodování autor této práce vyčlenil samostatné kapitoly, protože se jedná o nosnou část práce, rozhodl se jej v této kapitole dále nerozebírat.

Již zmíněné právo na informace a projednání má svůj původ v mezinárodněprávních dokumentech.¹¹⁷ V rámci tohoto práva je povinností zaměstnavatele poskytnout odborům informace v zákonem stanoveném rozsahu. Tím se má na mysli výlučně zprostředkování vědomosti o rozhodnutích zaměstnavatele, která učinil nebo hodlá učinit. Zákoník práce striktně rozlišuje mezi právem na informace a právem na projednání. Právem na informování¹¹⁸ se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je reálně jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti nebo na jejich základě zaujmout stanovisko. Zatímco právo na projednání¹¹⁹ je výrazně více zavazujícím a rozumíme jím jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, jenž se projevuje výměnou stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Obě podoby mají

¹¹³ RONOSKÁ, Kateřina. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I...*, s. 2188 (§ 3025).

¹¹⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo...*, s. 730-731

¹¹⁵ Touto problematikou, která souvisí s oprávněním odborů spolurozhodovat společně se zaměstnavatelem, se autor této práce bude zabývat v následující kapitole.

¹¹⁶ Některá práva ve výčtu náleží vedle odborových organizací i jiným zástupcům zaměstnanců. Nicméně vzhledem k tématu práce o nich bude autor hovořit pouze v kontextu odborů.

¹¹⁷ Příkladem může být Evropská sociální charta.

¹¹⁸ Zaměstnavatel je povinen informovat například o jeho ekonomické a finanční situaci a jejím pravděpodobném vývoji, své činnosti, jeho právním postavení a změnách, vnitřním uspořádání, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách atd.

¹¹⁹ Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnanci například jeho pravděpodobný hospodářský vývoj, zamýšlené strukturální změny, jeho racionalizační nebo organizační opatření, bezpečnost a ochranu zdraví při práci atd.

společně to, že musí být zaměstnavatelem poskytnuty v dostatečném předstihu a vhodným způsobem. Díky široké informační a projednací povinnosti upravil zákonodárce vedle povinností zaměstnavatele také právo na ochranu tzv. důvěrné informace. Jedná se o informaci, která je schopna ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele.¹²⁰

Právo kontroly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zakotveno v ustanovení § 322 odst. 1 zákoníku práce a lze jej chápat také jako realizaci základního práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky na základě čl. 28 Listiny. Jedná se o právo, které lze dovodit již z prvorepublikového zákona o závodních výborech. V praxi toto právo znamená, že zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tím, že například zajistí možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo zajistí možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy. Významným právem, kterými disponují odborové organizace, je právo účasti v legislativním procesu. Nicméně v praxi je uplatnitelné spíše u odborů, které mají dostatečně kapacitně a odborně kvalifikovaně vybaveno své zázemí. Vzhledem k náročnosti je doménou odborových svazů a konfederací – odborových organizací zpravidla s celostátní působností. Nutno podotknout, že státní orgány k připomínkám odborových organizací stejně tak jako k připomínkám zaměstnavatelských centrál podle možností přihlížejí a některé z nich zapracovávají. V posledních letech bylo právě díky těmto stanoviskům sociálních partnerů ovlivněna řada pracovněprávních předpisů.¹²¹

Posledním právem, které v této kapitole autor zmiňuje, je právo na zajištění (hmotných) podmínek pro činnost odborových organizací. Ve světle ostatních práv se nejedná o právo zanedbatelné nebo nevýznamné, protože prostřednictvím hmotných podmínek odborová organizace má snazší možnost realizovat ostatní práva. Právo uvedené v ustanovení § 277 zákoníku práce spočívá v tom, že zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit hmotné podmínky odborovým organizacím pro jejich činnost. Zaměstnavatel je tedy v přiměřeném rozsahu povinen poskytnout podle svých provozních schopností zejména místnosti s nezbytným vybavením, a dále hradit náklady na údržbu a technický provoz. V aplikační praxi je toto ustanovení naplněno zpravidla poskytnutím kanceláře vybavené základními prostředky respektive umožnění přístupu k nim.¹²²

¹²⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 404-406; ŠLEMAROVÁ, Denisa. *Členství v odborových organizacích – problémové aspekty* [online]. epravo.cz, 9. září 2010 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/clenstvi-v-odborovych-organizacich-problemove-aspekty-65912.html?mail>.

¹²¹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 410-412.

¹²² Tamtéž, s. 412-413.

Ačkoliv autor diplomové práce souhlasí s tvrzením autorů citované monografie, že by odbory nemohly bez hmotných podmínek uskutečňovat žádné z výše uvedených práv, tak je toho názoru, že se jedná o nepřiměřený zásah do práv zaměstnavatelů. Členství v odborových organizacích je svázáno s hrazením členských příspěvků, což je mimo jiné reflektováno v ustanovení § 146 písm. c) zákoníku práce, kde je uvedena jedna z možností, jak může zaměstnanec daný příspěvek ve prospěch odborové organizaci hradit,¹²³ z čehož vyplývá, že odborová organizace disponuje vlastním rozpočtem. I přes důraz zákonodárce na neurčité právní pojmy („v přiměřeném rozsahu“, „s nezbytným vybavením“, „na potřebné podklady“) v dotčeném ustanovení, ze kterého vyplývá, že pro zaměstnavatele neexistuje jednotná šablona, jakým způsobem mají zajistit podmínky pro činnost odborových organizací, by dle názoru autora mělo být toto právo výrazně zúženo. Dle něj totiž nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby na své náklady zajišťoval odpovídající technické zázemí svým zaměstnancům sdružených v odborech disponující finančními prostředky ke své činnosti. Podle jeho názoru tyto požadavky nejsou v souladu s principem rovnosti. Pokud se podíváme na právo rozhodování a kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů, jedná se již o práva obsolentní a reziduum pracovněprávní teorie a předchozích právních úprav. Ustanovení týkající se těchto práv byla zrušena nálezem Ústavního soudu číslo 116/2008, protože se ukázala jako ústavně nekonformní.¹²⁴

4.2 Právo na spolurozhodování

Právo na spolurozhodování (jednání v dohodě) je jedním z prostředků odborové organizace k tomu, aby ochraňovala (obhajovala) sociální a hospodářská práva a zájmy svých členů. Ze samotného názvu se logicky dá dovodit, že se jedná o výrazně silnější právo zástupců zaměstnanců, než představuje právo „pouhého“ informování a projednání. V tomto případě totiž mají odbory již přímý podíl na rozhodovacím procesu zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že se jedná o právo, které náleží pouze odborům a radě zaměstnanců, tak je opět potvrzena exkluzivita odborových organizací¹²⁵ v právním řádu České republiky v porovnání s ostatními třemi formami zástupců zaměstnanců.¹²⁶ V českém pracovním právu se jedná o právo tradiční, které bylo zakotveno již od účinnosti starého zákoníku práce. Ve světle mezinárodně právních dokumentů a práva Evropské unie, kterým je Česko vázáno, se jedná o právo přesahující rámec těchto mezinárodně právních pramenů. Je tedy pouze věcí vnitrostátní právní úpravy, kterou se

¹²³ BREBURDA, Jan. Dohody o srážkách ze mzdy včetně vzorů. *Mzdová účetní* [online databáze], 2019, č. 7-8, s. 17-24 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: databáze codexis.cz.

¹²⁴ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 409-410.

¹²⁵ Odborová organizace totiž disponuje více případy, kde je její právo na spolurozhodování.

¹²⁶ Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a evropská rada zaměstnanců.

zákonodárce rozhodl zařadit do naší právní úpravy a přiznat tím odborům toto exkluzivní právo.¹²⁷

Jak již bylo řečeno, jedná se o společné rozhodnutí odborové organizace a zaměstnavatele, který je povinen, vyžádat si předchozí souhlas ke svému rozhodnutí. Pokud tak neučiní, jedná se o postup v rozporu s právními předpisy. Podle ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce jsou navíc některá právní jednání zaměstnavatele, ke kterému nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy tak výslovně zákoník práce stanoví nebo zvláštní zákon, neplatná. Takové jednání je absolutně neplatné a soud k této neplatnosti přihlédne i bez návrhu.¹²⁸ Podle současné právní úpravy se právo spolurozhodování odborů vztahuje na vydání a změnu pracovního řádu, předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který je odborovým funkcionářem, určení, zda se jedná či nejedná o neomluvené zameškání práce, stanovení rozvrhu čerpání dovolených a stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb.¹²⁹

Autor této diplomové práce se v následující kapitole zaměří na analýzu ustanovení § 61 zákoníku práce, jehož odst. 2-4 se týkají předchozího souhlasu odborové organizace k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je odborovým funkcionářem. Jedná se o tradiční ustanovení, kterou již obsahoval starý zákoník práce a „jejím účelem je především zvýšená právní ochrana odborových funkcionářů, kteří se při své činnosti, již je obrana zájmů zaměstnanců, mohou dostat do sporů se zaměstnavatelem.“¹³⁰ Mimo to ustanovení § 61 zákoníku práce dále upravuje povinnost předchozího projednání za předpokladu, že se zaměstnavatel chystá učinit jakoukoliv výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru a povinnost informovat odborovou organizaci ve lhůtách, o každém dalším způsobu skončení pracovního poměru, které za tímto účelem se zaměstnavatelem dohodla.¹³¹

4.2.1 Předchozí souhlas k rozvázání pracovního poměru odborového funkcionáře

Vzhledem k tomu, že předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který je odborovým funkcionářem, je nejvýraznějším právem odborové organizace, rozhodl se mu autor s ohledem na cíle práce věnovat největší prostor ze všech práv odborové organizace na spolurozhodování. Na základě dotčených ustanovení se předchozí souhlas odborové organizace vyžaduje, pokud má dojít k rozvázání pracovního

¹²⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 406-407.

¹²⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní...*, s. 405-406.

¹²⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 407-408.

¹³⁰ KOTTNAUER, Antonín. In: KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 277 (§ 61).

¹³¹ JANŠOVÁ, Maria. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 241 (§ 61).

poměru se zaměstnancem – členem orgánu odborové organizace, který u zaměstnavatele působí, a to v době jeho funkčního období a jeden rok po skončení jeho funkce („odborový funkcionář“).¹³² Účelem právní úpravy je poskytnutí intenzivnější ochrany odborovým funkcionářům, kteří se podílejí na odborové činnosti u zaměstnavatele, díky čemuž jsou z titulu své funkce vystaveni zvýšenému riziku konfliktu se zaměstnavatelem. Důsledkem konfliktu následně může být, že se stanou pro zaměstnavatele nežádoucí.¹³³

Exkluzivita práva spolurozhodování odborů v této věci byla potvrzena i Nejvyšším soudem v roce 2017, který konstatoval, že členové rad zaměstnanců a členové evropských rad zaměstnanců ani zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejsou takto chráněni.¹³⁴ Autor rozsudek Nejvyššího soudu považuje za logický vzhledem k právní úpravě zákoníku práce, kde je výslovně napsáno, že se jedná o „člena orgánu odborové organizace“. Na rozdíl od odborů nejsou ostatní zástupci zaměstnanců právními osobami, proto je jejich postavení oproti odborové organizaci, která je v České republice nejvýznamnějším zástupcem zaměstnanců, slabší. Přesto je ochrana členům zástupců zaměstnanců poskytována zákoníkem práce. Nicméně tuto ochranu nelze rozšiřovat.

Zaměstnavatel žádá tu odborovou organizaci, jejímž je odborový funkcionář členem. Za předpokladu, že dotčená odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době od 15 dnů, kdy bylo o něj požádáno, platí, že souhlas je dán. Za souhlas tedy není považován jen výslovný souhlas.¹³⁵ Nejvyšší soud v minulosti řešil případ, kdy odborová organizace souhlas s rozvázáním pracovního poměru vázala na splnění podmínky. Soud takové právo odborové organizace jasně odmítl a konstatoval, že tento krok odborové organizace nelze považovat ani za předchozí souhlas s tímto opatřením, ani za jeho odmítnutí. „Jestliže příslušný odborový orgán [organizace] v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o předchozí souhlas, udělení souhlasu k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem písemně neodmítl, platí, že požadovaný předchozí souhlas byl udělen.“¹³⁶

Na základě ustanovení § 61 odst. 3 může zaměstnavatel udělený souhlas použít ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Souhlas lze použít pouze pro ten způsob a důvod skončení pracovního poměru, pro který byl udělen. Byl-li udělen souhlas se skončením pracovního poměru na základě výpovědi, nelze jej použít pro skončení pracovního poměru jeho okamžitým

¹³² Tamtéž, s. 242 (§ 61).

¹³³ PODRAZIL, Petr. K propouštění odborových funkcionářů. *Bulletin advokacie*, 2021, č. 6, s. 47.

¹³⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.

¹³⁵ JANŠOVÁ, Maria. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 241 (§ 61).

¹³⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.

zrušením a naopak.¹³⁷ Zákonem stanovená lhůta se neprodlužuje o ochranné doby uvedené v ustanovení § 53 odst. 1 zákoníku práce.¹³⁸ Udělený souhlas je možné použít i v případech, pokud původní výpověď byla odvolána. Nicméně musí tak být učiněno na základě stejného skutkového základu a důvodu, pro který byl původní souhlas učiněn a dodržena dvouměsíční lhůta od udělení předchozího souhlasu odborové organizace.¹³⁹ Pokud se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr s odborovým funkcionářem bez žádosti o souhlas odborové organizace, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné. Této neplatnosti se však musí zaměstnanec dovolat podáním žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru, a to ve lhůtě podle ustanovení § 72 zákoníku práce. Skončení pracovního poměru, které zaměstnavatel doručil odborovému funkcionáři, aniž by vyčkal na stanovisko odborové organizace ke své žádosti o souhlas a dříve, než uplynula doba patnácti dnů ode dne, kdy o takový souhlas požádal je také neplatná.¹⁴⁰ Dle judikatury Nejvyššího soudu se orgánem odborové organizace příslušného k udělení předchozího souhlasu s rozvázáním pracovního poměru rozumí orgán, který je dle stanov odborového svazu oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu. Pokud takové oprávnění nevyplývá ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného orgánu úspěšně nahradit souhlasem funkčně či organizačně nadřízeného ústředního nebo vyššího orgánu.¹⁴¹

Co se týká případu odmítnutí udělení souhlasu odborovou organizací, tak je příhodné nejprve zmínit, že pro toto odmítnutí je nutné použít písemnou formu. „...její nedodržení neznamená neplatnost odmítnutí. Nejedná se totiž o právní jednání, jehož důsledkem je vznik, změna nebo zánik práv a povinností, ale jde o tzv. faktický úkon, jakožto předpoklad pro platnost případného právního jednání zaměstnavatele, které by směřovalo k rozvázání pracovního poměru.“¹⁴² U ostatních forem součinnosti odborové organizace (žádost o projednání, odpověď na ni, žádost o udělení souhlasu a udělení souhlasu) písemná forma předepsána není. Každopádně z praktických důvodů je i tato jednání vhodnější provádět písemně.¹⁴³ V neposlední řadě musí zaměstnavatel ve své žádosti jasně definovat, zda odborovou organizací žádá o projednání nebo o předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru ve světle ustanovení § 61 zákoníku práce.¹⁴⁴

¹³⁷ JANŠOVÁ, Maria. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 241 (§ 61).

¹³⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 935/2019.

¹³⁹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. ledna 1994, sp. zn. 6 Cdo 8/93 (publikováno v *Právních rozhledech*, roč. 1996, č. 7, s. 334).

¹⁴⁰ JANŠOVÁ, Maria. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 243 (§ 61).

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.

¹⁴² PUTNA, Mojmir. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 378 (§ 61).

¹⁴³ Tamtéž.

¹⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020.

Jak již bylo naznačeno výše, příslušná odborová organizace může písemnou formou neudělit zaměstnavateli souhlas s rozvázáním pracovního poměru s odborovým funkcionářem. I přes uvedený nesouhlas odborové organizace zaměstnavateli nic nebrání, aby s odborovým funkcionářem rozvázal pracovní poměr. V tomto případě je ale podle ustanovení § 72 zákoníku práce svěřeno rozhodování týkající se platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru do rukou soudu, který disponuje oprávněním posoudit rozvázání pracovního poměru jako platné. Soud v daném případě musí dospět k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Zároveň musí být splněny všechny ostatní předpoklady pro rozvázání pracovního poměru. Právní formulace v ustanovení § 61 odst. 4 věty za středníkem zákoníku práce¹⁴⁵ představuje právní normu s tzv. relativně neurčitou neboli abstraktní hypotézou. Je tedy na soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě posoudil danou věc.¹⁴⁶ Zákon nestanovuje, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet. Nicméně dle judikatury Nejvyššího soudu budou rozhodující většinou konkrétní okolnosti, pro které se zaměstnavatel rozhodl s odborovým funkcionářem rozvázat pracovní poměr. Soud dále přihlédne k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům, životním a pracovním zkušenostem) na straně druhé by jeho další zaměstnávání nebo skončení pracovního poměru mělo. Z toho vyplývá, že se nelze spokojit s pouhým konstatováním, že byly splněny obecné předpoklady platnosti rozvázání pracovního poměru.¹⁴⁷ Uvedené podmínky je soud povinen zkoumat vždy, a to i kdyby šlo pouze o jediného zaměstnance.¹⁴⁸

At' už se jedná o kterýkoliv z výpovědních důvodů nebo o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, tak nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával odborového funkcionáře.¹⁴⁹ Důkazní břemeno v řízení podle ustanovení § 72 zákoníku práce tíží zaměstnavatele, který prokazuje existenci skutečností, pro které po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Zároveň ale musí jít o jiné skutečnosti než ty, které naplňují použitý důvod pro rozvázání pracovního poměru.¹⁵⁰ Nicméně tento postup soud nemůže použít za předpokladu, kdy zaměstnavatel o předchozí souhlas odborovou organizací nepožádal, nebo požádal, ale nevyčkal na vyjádření odborové organizace a rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem

¹⁴⁵ „...po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával...“

¹⁴⁶ PUTNA, Mojmír. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 378 (§ 61).

¹⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

¹⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 4230/2016.

¹⁴⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011.

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

učinil ještě před uplynutím patnáctidenní lhůty od doručení své žádosti odborové organizaci.¹⁵¹ V rámci termínu člena odborové organizace se sluší dodat, že zvýšená ochrana se nevztahuje na zaměstnance, který sic je členem orgánu odborové organizace, ale tato organizace u zaměstnavatele nepůsobí. Soud není oprávněn v řízení přezkoumávat, jakým způsobem byla příslušným odborovým orgánem žádost projednána, protože se jedná o její vnitřní záležitost. Pro soud je pouze směrodatné, zda odborová organizace souhlas udělila, či nikoli.¹⁵² Soudu dále ani nepřísluší posuzovat, zda zaměstnanec je, či není odborovým funkcionářem; jedná se o výlučné rozhodnutí odborové organizace. Stejně tak soudu nepřísluší řešit otázku platnosti volby (její průběh); soud vychází ze stanoviska, které po uskutečněných volbách zaujal příslušný orgán odborové organizace.¹⁵³

V mantinelech ustanovení § 61 odst. 2-4 zákoníku práce si autor této diplomové práce klade hned několik otázek. Za prvé se mu zdá, že ochrana odborového funkcionáře v době jednoho roku po skončení jeho mandátu je nepřiměřeně dlouhá. Ačkoliv rozumí myšlenku, že vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovým funkcionářem nemusí být pochopitelně díky odlišným názorům ideální, tak tato mimořádná ochrana, která v mezinárodněprávních dokumentech nemá obdoby, je značně nevyrovnaná. Autor této práce se přinejmenším ztotožňuje s myšlenkou, kterou ve svém článku prezentuje Petr Podrazil. Tou je, že by bylo namísto uvažovat o poskytnutí adekvátní záruky rovněž směrem k zaměstnavateli. Současná právní úprava, která je nepřiměřená, striktní a poskytující časově širokou ochranu odborovému funkcionáři, může zaměstnavateli působit nemalé potíže související s (ne)možností adekvátně přizpůsobit pracovněprávní vztahy s ohledem na své provozní a ekonomické potřeby.¹⁵⁴ V neposlední řadě je nutné zmínit, že zákoník práce chrání zaměstnance před nerovným zacházením, mimo jiné i z důvodu členství nebo činnosti v odborech. Děje se tak na základě ustanovení § 16 zákoníku práce, který dále odkazuje na zákon č. 198/2009., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) a ustanovení § 276 odst. 2 zákoníku práce. Zákoník práce rovněž taxativně stanovuje důvody, pro které je zaměstnavatel oprávněn jednostranně rozvázat pracovní poměr nebo ho okamžitě zrušit.¹⁵⁵ Teoreticky tedy zaměstnavatel se zaměstnancem (i odborovým funkcionářem) nemůže ukončit pracovní poměr z pouhého „rozmaru“.

¹⁵¹ JANŠOVÁ, Maria. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 244 (§ 61).

¹⁵² Tamtéž, s. 244-245 (§61).

¹⁵³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. srpna 1998, sp. zn. 21 Cdo 1375/98.

¹⁵⁴ PODRAZIL, Petr. K propouštění odborových..., s. 51.

¹⁵⁵ DEJMKOVÁ, Hana. K účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2013, roč. 21, č. 2, s. 176-177.

Následkem výše uvedeného může být v současné době v praxi postup zaměstnavatele, který, aby se vyhnul případnému vyslovení nesouhlasu odborovou organizací, se rozhodne rozvázat pracovní poměr s „obyčejným“ zaměstnancem. Pokud jsou totiž u „obyčejného“ zaměstnance stejné výpovědní (organizační) důvody pro rozvázání pracovního poměru, proč by tak neučinil, když u něj stačí pouhé projednání s odborovou organizací. Nehledě na to, že odborový funkcionář má větší šanci zneplatnit své propuštění. Do třetice se autor pozastavuje u dosavadní praxe posuzování členství zaměstnance v orgánu odborové organizace. Jak bylo zmíněno výše, judikatura ani zákonná úprava nepřiznává soudům právo, aby zkoumaly, zda se zaměstnanec stal platně členem orgánu odborové organizace. Z pohledu autora celé pojetí ustanovení § 61 zákoníku práce nepřiměřeně omezuje zaměstnavatele a jeho schopnost efektivně reagovat na tržní a ekonomický vývoj jeho společnosti a prostředí, ve kterém se pohybuje. Autor této práce se domnívá, že by soud měl mít minimálně právo přezkoumat platnost ustavení odborového funkcionáře. Současný stav dle názoru autora nahrává tomu, aby odbory účelově a bezdůvodně drželi zaměstnance ve firmě a případně účelově dosazovaly zaměstnance do orgánů odborových organizací. Zákonodárce by měl do právní úpravy zakotvit alespoň minimální nároky kladené na kvalitu pracovního poměru odborového funkcionáře. Ochrana by se tedy měla vztahovat na takového odborového zaměstnance, jehož vztah vykazuje k zaměstnavateli určitou nezbytnou míru sepětí.¹⁵⁶

¹⁵⁶ K aktivaci ochranných mechanismů by mohlo dojít například po uplynutí časově nezanedbatelného pracovního poměru (nebo velikost úvazku), který by umožnil závěr o relativní stabilitě pracovněprávního vztahu; PODRAZIL, Petr. K propuštění odborových..., s. 51.

5 Kolektivní vyjednávání

Právo odborové organizace kolektivně vyjednávat je posledním oprávněním, které nebylo doposud blíže rozebráno. Jedná se o zdaleka nejvýznamnější právo. Vzhledem k tomu, že kolektivní vyjednávání souvisí s poslední výzkumnou otázkou této práce, rozhodl se mu autor vyčlenit samostatnou kapitolu. Díky tomuto právu je dosahován (udržován) sociální smír zejména v podnicích. Výkon práva kolektivně vyjednávat můžeme označit za vhodný prostředek, kterým se daří udržovat již zmíněný sociální smír a předcházet tak tenzím ve společnosti. Jedná se o prostředek, který se přinejmenším osvědčil v evropském kontextu a nachází svoje ukotvení i v mezinárodních dokumentech. Všeobecně se jedná o výsostné právo odborů, což potvrzují i podmínky českého pracovního práva, kdy z ustanovení § 22 zákoníku práce vyplývá, že právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance smí pouze odborová organizace. Výsledkem kolektivního vyjednávání by měla být dohoda mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem o vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nebo o podmínkách a pravidlech pracovního poměru, která vzešla z dohodovacího procesu příslušných subjektů respektive kolektivního vyjednávání, zastupující různé zájmy.¹⁵⁷ „Především na existenci kolektivních smluv je založen smysl odborového sdružování.“¹⁵⁸

Kolektivní vyjednávání se odehrává na několika úrovních, a to na úrovni podniků mezi odborem a zaměstnavatelem a na úrovni odvětví, což znamená zpravidla mezi odborovým svazem a organizací zaměstnavatelů.¹⁵⁹ Právní úprava kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy, která je jeho výsledkem, se primárně rozpadá do dvou právních předpisů. Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání jsou upraveny zákoníkem práce. Zatímco procesně technické otázky jsou upraveny zákonem o kolektivním vyjednávání.¹⁶⁰

5.1 Kolektivní smlouva

Jak již bylo řečeno, kolektivní smlouva by měla být výsledkem úspěšného kolektivního vyjednávání. Jedná se o dvoustranné pracovněprávní jednání uzavírané mezi subjekty vyjednávání, které upravuje práva a povinnosti smluvních stran dotčené smlouvy a pracovních podmínek pro zaměstnance, protože nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy, nebo těmito předpisy jsou upraveny, ale jen v minimálním rozsahu.¹⁶¹ Obsah kolektivních smluv je zákonodárcem považován za natolik důležitý, že všichni zaměstnanci

¹⁵⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 403-404.

¹⁵⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 404.

¹⁵⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní...*, s. 401.

¹⁶⁰ ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání. *Praktická personalistika*, 2018, č. 7-8, s. 33.

¹⁶¹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní...*, s. 415.

musí být stranami kolektivní smlouvy seznámeni s jejím obsahem do 15 dnů od jejího uzavření. Vlastní rámcový obsah těchto smluv je pak naznačen v ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce, který uvádí, co je kolektivní smlouvou možné upravit, a ke kterým ujednáním se nepřihlíží. Obsah kolektivních smluv lze obecně rozdělit na závazky normativní a závazky obligační (smluvní) povahy. Prvně zmiňované závazky z kolektivních smluv jsou na základě ustanovení § 25 odst. 4 zákoníku práce pramenem práva.¹⁶²

Podle ustanovení zákoníku práce není možné nahrazovat kolektivní smlouvu jinou smlouvou. Vzhledem k tomu, že se jedná o smlouvy velice specifického charakteru, tak není možné uzavřít např. „kvazikolektivní“ (inominátní) smlouvu, která není výslovně upravena. Od kolektivní smlouvy není dále možné odstoupit jednostranně, a tím ji zrušit, a to i přesto, že by si tak strany ujednaly. K takovému jednání se nepřihlíží. Dále je nutné při sjednávání podnikové kolektivní smlouvy dodržet to, aby práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců nebyla sjednána v menším rozsahu, než stanoví kolektivní smlouva vyššího stupně. V praxi tedy rozeznáváme dva druhy kolektivních smluv – podnikové a vyššího stupně. Zatímco podniková kolektivní smlouva je uzavírána mezi zaměstnavatelem (zaměstnavateli) a odborovou organizací (odbory), tak kolektivní smlouva vyššího stupně (odvětvová, tarifní) má širší přesah. Jedná se o smlouvu, která je uzavírána mezi organizací (organizacemi) zaměstnavatelů a odborovou organizací (odbory).¹⁶³

5.2 Pluralita odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání

Pluralitou (mnohostí) odborových organizací se rozumí situace, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborů. Uvedená pluralita nachází svůj základ v čl. 27 odst. 2 Listiny, kde je stanoveno: „Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.“ Díky ústavnímu zakotvení je možný vznik vícero odborových organizací u jednoho zaměstnavatele, což potvrzuje i praxe. Uvedená pluralita je praktická i v případech, kdy se u jednoho zaměstnavatele vyskytuje vícero různých profesí. V zákoníku práce je pluralita odborových organizací uvedena v ustanoveních § 24 odst. 2 a 286 odst. 5 a 6.¹⁶⁴ V případech, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací, má zaměstnavatel povinnost zacházet s každou z nich rovným způsobem. Pokud se zaměstnavatel s odbory nedohodne na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu, plní konzultační a informační povinnost vůči všem. Zároveň není zákonem

¹⁶² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 424-425.

¹⁶³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní...*, s. 426-427, 430.

¹⁶⁴ ŠIMEK, Martin. *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích* [online databáze]. eLaw, 20. září 2010 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: databáze codexis.cz.

vyloučeno, aby se například některá z odborových organizací vzdala určité části práva na informace či projednání ve prospěch jiné odborové organizace. Typickým důvodem může být přílišná vzdálenost mezi více pracovišti nebo snaha po větší operativnosti jednání.¹⁶⁵ V neposlední řadě je na místě zmínit, že pluralita odborů u jednoho zaměstnavatele je jedním z novějších institutů. Historicky v rámci starého zákoníku práce tato pluralita nebyla až do roku 1990 upravena respektive dovolena.¹⁶⁶

Pluralita odborových organizací se promítá již do zmiňovaného ustanovení § 24 odst. 2, který stanoví: „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.“ Jedná se o ustanovení navazující na poslední výzkumnou otázku, kterou si autor této diplomové práce zvolil.

Nyní se již autor zaměří na problematické ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce, kde jsou ve světle poslední výzkumné otázky klíčové následující části – pluralita odborových organizací, povinnost zaměstnavatele jednat se všemi organizacemi a jednání odborových organizací společně a ve vzájemné shodě. V současné době je kolektivní vyjednávání založeno na principu, který může být označen jako princip obligatorní vzájemné shody na jedné straně stolu. Nicméně historicky se nejedná o princip, který by zákonodárce v intencích kolektivního práva do pracovního práva zařadil. V rámci účinnosti zákoníku práce byl zmíněný princip nahrazen principem majority.¹⁶⁷ Tento krok byl zákonodárcem jistě učiněn na základě ustanovení § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, který stanoví: „Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.“¹⁶⁸ Zmíněné ustanovení v případě nedostatku shody na straně odborových organizací může totiž vést k tomu, že odbory nebudou schopny zaměstnavateli předložit návrh kolektivní smlouvy respektive zahájit kolektivní vyjednávání. Toto nebezpečí se tedy zákonodárce pokusil vyřešit principem majority, která zaměstnavatele opravňovala uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že takováto právní úprava, která nebyla z aplikačního pohledu bez nejasností, zcela jistě umožnila nerovné

¹⁶⁵ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 893-894 (§ 286).

¹⁶⁶ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 49 (§ 24).

¹⁶⁷ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 49 (§ 24).

¹⁶⁸ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 8 odst. 1.

postavení odborových organizací, bylo toto ustanovení Ústavním soudem několikrát citovaným náležen zrušeno.¹⁶⁹

Díky principu majority mohla hypoteticky nastat situace, kdy v případě nesouhlasu jedné odborové organizace s většinovým návrhem kolektivní smlouvy byla tato organizace z dalšího vyjednávání vyloučena. Nesouhlasící odborová organizace tedy neměla možnost účastnit se kolektivního vyjednávání a ovlivnit obsah uzavírané kolektivní smlouvy. Ačkoliv byl výčet kogentních ustanovení, od kterých se nebylo možné odchýlit jak ve prospěch zaměstnance, tak zaměstnavatele, není pochyb, že současné znění ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce je stále kogentní.¹⁷⁰ Na základě výše uvedeného autor této diplomové práce dochází k závěru, že zaměstnavatel v případě plurality odborových organizací nemá právo odmítnout jednat bez dalšího s některou z nich v případě kolektivního vyjednávání. Historicky s účinností zákoníku práce v rámci zákonem stanovených mantinelů takovým oprávněním sice disponoval, ale po zásahu Ústavního soudu a navrácení se k principu obligatorní vzájemné shody na jedné straně stolu a kogentnosti ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce není tento postup možný.

V souvislosti s analyzovaným ustanovením, dle autora problematickým, stojí za zmínku jeden z novelizačních bodů, který byl v březnu 2016 obsažen v návrhu zákona novelizujícího zákoník práce. Návrh na doplnění vládního návrhu zákona, kromě nepodstatného odst. 3 současného ustanovení § 24 zákoníku práce předpokládal vložení následující věty do odst. 2: „Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.“ Vzhledem k citovanému nálezu Ústavního soudu, který v zásadě identické ustanovení v roce 2008 zrušil s argumentem, že z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací zakotvená v čl. 27 odst. 2 Listiny, je nepochybné, že by Ústavní soud v jiném personálním složení věc opětovně posuzoval. Zmíněný návrh však nebyl v pokročilé verzi návrhu již obsažen s ohledem na vznesené připomínky v rámci připomínkového řízení.¹⁷¹

V současné době tak právní úprava i nadále požaduje úplnou shodu všech odborových organizací na celém obsahu kolektivní smlouvy v rámci kolektivního vyjednávání. Takové pojetí tedy přiznává jakékoliv odborové organizaci fakticky právo veta, která má možnost zmařit uzavření kolektivní smlouvy. Ačkoliv poslední část ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku

¹⁶⁹ PICHRT, Jan. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce...*, s. 156-157 (§ 24).

¹⁷⁰ Tamtéž.

¹⁷¹ PICHRT, Jan. Bude doba dočasné „hojnosti“ využita..., s. 11-14.

práce¹⁷² umožňuje, aby se odborové organizace působící u jednoho zaměstnavatele dohodly na odchylném postupu, který zpravidla vede k uzavření více kolektivních smluv, shledává autor ustanovení problematickým. Činí tak z důvodu, že v praxi tento způsob právní úpravy umožňuje, aby u zaměstnavatele s velkým počtem zaměstnanců vznikla mezi početnými odbory minoritní odborová organizace sdružující jen několik málo členů nebo odborová organizace založená z podnětu zaměstnavatele (tzv. žlutácké odbory¹⁷³), které této právní úpravy mohou zneužít a paralyzovat tak proces kolektivního vyjednávání. Dosáhnout toho mohou například svým pasivním přístupem nebo žádáním nepřiměřených požadavků.¹⁷⁴ Autor této práce souhlasí s argumenty Ústavního soudu, který ve svém nálezu konstatoval, že princip majority je vzhledem k menším odborovým organizacím diskriminující. Nicméně má za to, že současná právní úprava naopak významným způsobem znevýhodňuje odborové organizace, jejichž členy je naprostá většina zaměstnanců. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že vzhledem k principu obligatorní vzájemné shody disponuje odborová organizace možností ztížit/zablokovat kolektivní vyjednávání. V praxi tak budou činit především již zmíněné účelově založené odborové organizace.

¹⁷² „...nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.“

¹⁷³ Tzv. žlutácké odbory nejsou zákonem definovány. Nicméně z praxe je zřejmé, že účelem takovéto odborové organizace, která je zřízena z podnětu zaměstnavatele, jimž může být i financována, není ochrana sociálních a hospodářských zájmů.

¹⁷⁴ BRŮHA, Dominik. In: VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce...*, s. 50 (§ 24).

Závěr

Diplomová práce se zabývala vybranými problematickými aspekty právní úpravy odborových organizací v právním řádu České republiky. Stěžejními body práce se stala zejména analýza možnosti reprezentace neodborově organizovaného zaměstnance,¹⁷⁵ předchozího souhlasu k rozvázání pracovního poměru odborového funkcionáře¹⁷⁶ a plurality odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání.¹⁷⁷ Autor této práce dále nastínil v první kapitole základní historický vývoj odborových organizací ve světě a na českém území, kdy se zaměřil na jejich vznik a vývoj v průběhu let. Ve druhé kapitole vymezil právní úpravu a povahu odborových organizací. Vzhledem k tomu, že se Česko účastní nespočtu mezinárodních úmluv a smluv, a především je členským státem Evropské unie, uvedl autor v této kapitole základní výčet právních dokumentů, které mají přesah do našeho vnitrostátního práva a úpravy odborových organizací. V neposlední řadě vymezil jejich právní postavení. V rámci třetí, čtvrté a páté kapitoly byly diskutovány již zmíněné stěžejní body práce. Za účelem kvalitního zpracování problematických aspektů odborových organizací si autor stanovil tři výzkumné otázky, na které se podařilo jednoznačně odpovědět a jejichž bližší výsledek autor uvádí níže.

Součástí analýzy prvního problematického aspektu¹⁷⁸ se staly dvě výzkumné otázky: „*Má odborově neorganizovaný zaměstnanec právo odmítnout, aby byl v pracovněprávních vztazích zastupován odborovou organizací?*“ a „*Mohou odborové organizace reprezentovat odborově neorganizovaného zaměstnance, který nemá o zastoupení povědomí?*“ Aby mohl autor na tyto otázky odpovědět, rozhodl se nejprve vymezit základní právo – svoboda sdružovací, tedy i právo na sdružování se v odborech, které vyplývá z Listiny a s tím související aspekty ochrany sociálních a hospodářských práv a zájmů členů odborových organizací. Ačkoliv zákoník práce ve svých ustanoveních vymezuje práva a oprávnění odborově neorganizovaných zaměstnanců, bylo nutné, s ohledem na to, že s právem sdružovacím souvisí i možnost odborově se nesdružovat, podrobit dotčená ustanovení bližší analýze. Rozhodným se v této části stal několikrát citovaný náleží Ústavního soudu z roku 2008, ze kterého vyplynulo stejně jako z komentářové literatury, že je nutné rozlišovat individuálně a kolektivně pracovněprávní vztahy.

¹⁷⁵ Zejména ustanovení § 24 odst. 1 a 286 odst. 6 zákoníku práce.

¹⁷⁶ Ustanovení § 61 zákoníku práce.

¹⁷⁷ Ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁷⁸ Možnosti reprezentace neodborově organizovaného zaměstnance, a to jak v individuálně, tak v kolektivně pracovněprávních vztazích.

Co se týká individuálně pracovněprávních vztahů, došel autor této práce k jasnému závěru, že odborově neorganizovaný zaměstnanec má právo odmítnout, aby byl odborovou organizací v těchto vztazích zastupován. Tento závěr tedy kopíruje samotný zákoník práce, který stanoví: „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.“¹⁷⁹ Protože podle názoru autora není z dotčeného ustanovení jasné, o jaké pracovněprávní vztahy se jedná, bylo pro učinění jasného závěru nutné vycházet z nálezu Ústavního soudu. Ačkoliv autor na výzkumnou otázku odpověděl, vyvstává podle něj s touto souvislostí mnoho nezodpovězených otázek. Jednou z nich je povinnost odborové organizace zastupovat zaměstnance v individuálně pracovněprávních vztazích v případě jejího ustanovení odborově neorganizovaným zaměstnancem. Podle názoru autora tato právní úprava narušuje princip svobody odborového sdružování, protože jak autor uvedl, založení odborové organizace a vstoupení do ní vyžaduje společný účel a vůli jej naplnit a dále také vůli členů řídit se stanovami dané organizace, což u odborově neorganizovaného zaměstnance neshledává. Zákonodárce by se tedy měl nad touto úpravou zamyslet a narovnat nevyrovnané vztahy mezi odborovou organizací a odborově neorganizovaným zaměstnancem. Podle autora by rozhodně mělo být odborové organizaci přiznáno právo odmítnout reprezentovat zaměstnance, který nevyvíjí žádnou činnost k tomu, aby byl naplňován společný účel organizace a využívá ji pouze *ad hoc* k vlastním zájmům za účelem silnějšího postavení před zaměstnavatelem.

Na druhou stranu u kolektivně pracovněprávních vztahů se zákonodárce vydal opačnou cestou. Autor v rámci této části a s ní související výzkumnou otázkou došel k závěru, že odborově neorganizovaný zaměstnanec nemá právo vyloučit odborovou organizaci u kolektivně pracovněprávních vztahů, a tudíž tento zaměstnanec nemůže odmítnout, aby za něj odborová organizace uzavřela kolektivní smlouvu. V rámci této části se autor rozhodl nastínit americké pojetí odborově neorganizovaného zaměstnance, který bývá označován termínem černý pasažér a jehož problematika se stala za posledních 60 let několikrát předmětem rozhodnutí Nejvyššího soudu USA. Na základě zmíněné judikatury USA se autor zamýšlí nad současnou právní úpravou a má za to, že stejně jako u individuálně pracovněprávních vztahů by i v této rovině neměl být odborově neorganizovaný zaměstnanec zastoupen odborovou organizací. Nicméně nepopírá fakt, že vzhledem k současné právní úpravě by se v podstatě na věci nic nezměnilo, protože zaměstnavatel nemůže odměňovat zaměstnance rozdílně pokud

¹⁷⁹ Zákoník práce, § 286 odst. 6.

vykonávají totožnou pracovní činnost. Pokud by tedy zákonodárce k této změně přistoupil, bylo by zapotřebí, aby došlo k celkové koncepční změně právní úpravy pracovního práva a jeho pojetí. Je otázkou, zda by to zaměstnavateli a odborově neorganizovanému zaměstnanci přineslo výhody či ne.

Společným se pro obě kapitoly stala druhá výzkumná otázka. Autor analýzou dotčených ustanovení došel k závěru, že odborové organizaci nic nebrání v tom, aby zastupovala odborově neorganizovaného zaměstnance, který o zástupčím oprávnění nemá povědomí. Vzhledem k právní úpravě a možnosti zaměstnance vyloučit právo odborové organizace ho zastupovat v individuálně pracovněprávních vztazích po celou dobu pracovního poměru, si autor nemyslí, že by to mohlo takovému zaměstnanci působit například nějakou zvláštní újmu. Podle autora této práce by se každý zaměstnanec měl aktivně zajímat o dění ve firmě, tudíž by měl i zjistit, že takové oprávnění odborové organizace existuje.

Ve čtvrté kapitole „Ochrana sociálních a hospodářských práv a zájmů svých členů“ autor seznámil se základními oprávněními (právy), kterými odborová organizace disponuje. V následující kapitole se pak zaměřil, podle jeho názoru, na kontroverzní ustanovení týkajícího se předchozího souhlasu odborové organizace k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je odborovým funkcionářem. V rámci analýzy došel k závěru, že toto ustanovení nepovažuje v rámci vztahu zaměstnavatel a odborový funkcionář respektive odborová organizace za vyrovnané. Podle jeho názoru je ochrana odborového funkcionáře po skončení jeho mandátu nepřiměřeně dlouhá a zákonodárce by rozhodně v této věci měl přistoupit ke změně právní úpravy přinejmenším tak, jak bylo uvedeno v dotčené kapitole. Současná právní úprava staví zaměstnavatele vůči odborové organizaci do výrazně nižší pozice a umožňuje, aby zaměstnanci, kterým potencionálně hrozí ukončení pracovního poměru, zakládali účelově odbory nebo aby samotné odbory dosazovaly zaměstnance do orgánů odborových organizací. Dále nepřímou „nutí“ zaměstnavatele k tomu, aby ukončil pracovní poměr se zaměstnancem, který není odborovým funkcionářem z důvodu snížení pravděpodobnosti zneplatnění ukončení pracovního poměru. Proto se na základě výše uvedeného autor domnívá, že právní úprava uvedená v ustanovení § 61 odst. 2-4 zákoníku práce nemá v současné době i s ohledem na odborovou organizovanost svoje opodstatnění.

Ačkoliv právo odborů kolektivně vyjednávat je součástí jednotlivých oprávnění, autor se rozhodl rozebrat toto oprávnění v rámci samostatné páté kapitoly, kde se především zabýval problematikou plurality odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání. Nosnou částí této kapitoly se stala výzkumná otázka: „*Mohou odborové organizace v případě jejich plurality u zaměstnavatele nějakým způsobem zablokovat kolektivní vyjednávání?*“ Autor

nejprve v rámci páté kapitoly vymezil právo odborové organizace kolektivně vyjednávat, poté se zabýval vymezením kolektivní smlouvy a následně se zaměřil na problematický aspekt plurality odborových organizací u jednoho zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání.

V této části autor nejprve provedl historickou genezi ustanovení § 24 odst. 2 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že současné znění dotčeného ustanovení mluví jasně, konstatoval autor nejprve, že zaměstnavatel v případě plurality odborových organizací nemá právo odmítnout jednat bez dalšího s některou z nich v případě kolektivního vyjednávání. Na druhou stranu došel také k závěru, že historicky tomu nebylo vždy tak. Zákoník práce na počátku jeho účinnosti danou problematiku upravoval jiným způsobem, a to s pomocí majority. Zaměstnavatel měl právo uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele. Nicméně Ústavní soud byl nucen tuto právní úpravu zrušit, protože umožňovala nerovné postavení odborových organizací, což bylo shledáno jako protiústavní.

Ačkoliv autor souhlasí, že dřívější právní úprava znevýhodňovala minoritní odborové organizace, tak u současné úpravy naopak shledává problematickým, že jsou minoritní odborové organizace zvýhodňovány výrazným způsobem, což autora dovedlo k závěru, že vzhledem k principu obligatorní vzájemné shody disponuje odborová organizace možností ztížit/zablokovat kolektivní vyjednávání. Díky zákonnému zvýhodnění je zaměstnavateli umožněno, aby na jeho straně vznikaly z jeho podnětu a jemu loajální odbory (tzv. žlutácké odbory) nebo aby jakákoliv odborová organizace zablokovala kolektivní jednání o kolektivní smlouvě, se kterou naprostá většina odborářů souhlasí. Dosáhnout toho mohou například už jenom svým pasivním přístupem nebo žádáním nepřiměřených požadavků.

Podle názoru autora se podařilo naplnit cíle této diplomové práce, což potvrzuje i fakt, že se podařilo jednoznačně odpovědět na všechny výzkumné otázky. Závěrem autor dodává, že právní úprava odborů respektive celého pracovního práva bude vždy politickým bojem, protože na jedné straně stojí příznivci vyšší ochrany zaměstnanců a vidí v odborech záruku udržení a zlepšování pracovních podmínek a na druhé straně ti, kteří považují přílišnou ochranu zaměstnanců za brzdu ekonomického rozvoje. Kromě výše uvedených problematických aspektů a navrhovaných změn se autor dále domnívá, že pokud by došlo k zúžení práv odborových organizací, tak by rozhodně stálo za zvážení, postavit na stejnou úroveň i jiné zástupce zaměstnanců. Každopádně analýza postavení jiných zástupců zaměstnanců nebyla předmětem této práce. Není nikterak překvapivé, že se autor s ohledem na omezený rozsah práce nemohl vypořádat se všemi problematickými aspekty, které u právní úpravy odborových organizací shledává. Nicméně přidanou hodnotou této práce je, že se i z historického a

judikurního hlediska podařilo analyzovat autorem vybrané problematické aspekty právní úpravy odborových organizací a poukázat na možné nedostatky a prostor ke změně dotčené právní úpravy.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.
2. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s.
3. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 511 s.
4. CHARVÁT, Jaroslav. *Světové dějiny: učebnice pro I. a II. ročník středních všeobecně vzdělávacích škol a I. ročník středních odborných škol*. 2. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1968, 569 s.
5. JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 312 s.
6. POKORNÝ, Jiří a kol. *Historie, odbory a společnost: Cesta k lepší budoucnosti*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2020, 198 s.

Komentáře

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s.
2. HUSSEINI, Faisal a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2021, 1413 s.
3. KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, 1088 s.
4. LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 2292 s.
5. VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2018, 1134 s.
6. WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 906 s.

Články

1. DEJMKOVÁ, Hana. K účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2013, roč. 21, č. 2, s. 165-178.

2. PICHRT, Jan. Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu? *AUC Iuridica*, 2016, roč. 62, č. 4, s. 9-17.
3. PODRAZIL, Petr. K propouštění odborových funkcionářů. *Bulletin advokacie*, 2021, č. 6, s. 47-51.
4. ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání. *Praktická personalistika*, 2018, č. 7-8, s. 33-37.
5. VACÍK, Milan. Tripartita komparativní optikou. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. 8, č. 1, s. 78-83.

Legislativní akty

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
2. Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
3. Listina základních práv Evropské unie v konsolidovaném znění ze dne 26. října 2012. Úř. Vest. C 326/391.
4. Smlouva o fungování Evropské unie v konsolidovaném znění ze dne 26. října 2012. Úř. Vest. C 326/47.
5. Usnesení č. DE01/48, Všeobecná deklarace lidských práv, Valného shromáždění OSN.
6. Vyhláška č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Ministera zahraničních věcí.
7. Sdělení č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8, Federálního ministerstva zahraničních věcí.
8. Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě, Ministerstva zahraničních věcí.
9. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
10. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
11. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
12. Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů, ve znění pozdějších předpisů.
13. Zákon č. 134/1867 ř.z., o právě spolčovacím.
14. Zákon č. 43/1870 ř.z., jímž se zrušují §§ 479, 480 a 481 obecného zákona trestního a vydávají se nařízení zvláštní v příčině úmluv osob do práce najímajících nebo

pracujících, aby vynutili nějaké podmínky pracovní a v příčině úmluv živnostníků, aby zvýšili cenu na újmu obecnstvu.

15. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 420/2011 Sb.
16. Směrnice Rady (EU) 89/391 ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Úř. Vest. L 183/1989, 29. června 1989.
17. Směrnice Rady (EU) 98/59 ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění. Úř. Vest. L 225/1998, 12. srpna 1998.
18. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14 ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Úř. Vest. L 80/2002, 23. března 2002.
19. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38 ze dne 6. května 2009, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění). Úř. Vest. L 122/2009, 16. května 2009.

Internetové zdroje

1. BREBURDA, Jan. Dohody o srážkách ze mzdy včetně vzorů. *Mzdová účetní* [online databáze], 2019, č. 7-8, s. 17-24 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: databáze www.codexis.cz.
2. Britannica, T. Editors of Encyclopaedia. *Trade union* [online]. britannica.com, 18. února 2023 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/topic/trade-union>.
3. Confederation Syndicat European Trade Union. *National Trade Union Confederations (list of member organisations)*. etuc.org [1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations>.
4. ČEPEROVÁ, Klára, KUČERA, Petr. *Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M* [online]. Aktuálně.cz, 14. února 2018 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazonu-nebo-h&m/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>.

5. Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 4. čtvrtletí 2022* [online]. czso.cz, 3. února 2023 [cit. 31. března 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-4-ctvrtleti-2022>.
6. Český statistický úřad. *První republika: Zlatý věk odborů* [online]. czso.cz [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/prvni-republika-zlaty-vek-odboru>.
7. ČMKOS. *Historie odborů* [online]. cmkos.cz, 26. dubna 2004 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>.
8. EUR-Lex. *Social Partners* [online]. eur-lex.europa.eu [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/social-partners.html>.
9. International Labour Organisation. *History of the ILO* [online]. ilo.org, 2019 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>.
10. KENNEDY, Aoife, DANESI, Sara. *Sociální dialog* [online]. Europarl.europa.eu, srpen 2022 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/58/social-dialogue>.
11. PETROV, Jan a kol. *Občanský zákoník* [online databáze]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, aktualizováno k 2022 [cit. 31. března 2023]. Dostupné z: databáze beck-online.cz.
12. PICHRT, Jan. *Od ochrany zdraví při práci ke složení Nejvyššího soudu USA* [online]. law.muni.cz, 2018 [cit. 1. března 2018]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2018/files/003.html#header>.
13. PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Praktický komentář* [online databáze]. Praha: Wolters Kluwer, 2022, aktualizováno k 1. květnu 2022 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: databáze www.aspi.cz.
14. RICHTER, Tomáš. *Použití (mikro)ekonomické metodologie při tvorbě a interpretaci soukromého práva* [online]. Prague: Institute of Economic Studies. Working Paper No. 5/2008, [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/handle/10419/83449?locale=en>.
15. SORONEN, Lisa. *Supreme Court: Unions can't collect 'fair share' fees* [online]. NACo.org, 23. července 2018 [cit. 1. března]. Dostupné z: <https://www.naco.org/articles/supreme-court-unions-can't-collect-'fair-share'-fees>.

16. ŠIMEK, Martin. *Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích* [online databáze]. eLaw, 20. září 2010 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: databáze www.codexis.cz.
17. ŠLEMAROVÁ, Denisa. *Členství v odborových organizacích – problémové aspekty* [online]. epravo.cz, 9. září 2010 [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/clenstvi-v-odborovych-organizacich-problemove-aspekty-65912.html?mail>.
18. TRIPARTITA. *O nás* [online]. tripartita.cz [cit. 31. března 2023]. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/o-nas/>.
19. Vláda České republiky. *Rada hospodářské a sociální dohody – tripartita* [online]. vlada.cz [cit. 1. března 2023]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>.

Judikatura

1. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (N 55/48 SbNU 629).
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. srpna 1998, sp. zn. 21 Cdo 1375/98.
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.
4. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011.
7. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.
8. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 4230/2016.
9. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 935/2019.
10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. září 2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020.
11. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 27. ledna 1994, sp. zn. 6 Cdo 8/93 (publikováno v Právních rozhledech, roč. 1996, č. 7, s. 334).

Shrnutí

Diplomová práce je věnována problematičkým aspektům právní úpravy odborových organizací v právním řádu České republiky. Cílem diplomové práce je poskytnout historický kontext odborových organizací, zasadit a vymezit odborové organizace do právního řádu České republiky se zaměřením na jejich reprezentaci a oprávnění. Práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol, kdy první je věnována historickému vymezení odborových organizací. Ve druhé kapitole se diplomová práce věnuje právní povaze odborových organizací. V následujících třech kapitolách se práce zaměřuje na problematičké aspekty odborových organizací, kdy ve třetí kapitole řeší legitimitu odborových organizací a s tím související problematičký aspekt, který se týká reprezentace oborově neorganizovaného zaměstnance. Ve čtvrté kapitole práce pojednává o jednotlivých oprávněních odborové organizace se zaměřením na předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je odborovým funkcionářem. Poslední pátá kapitola se zaměřuje na právo odborové organizace kolektivně vyjednávat, kde práce blíže analyzuje možnost odborů při jejich pluralitě u jednoho zaměstnavatele. Práce užívá znění zákonů účinných ke dni 1. března 2023, kdy v rámci historické analýzy bere v potaz právní předpisy účinné v tehdejší době.

Summary

The master's thesis is devoted to the problematic aspects of legal regulation of trade unions in the legal system of the Czech Republic. The aim of the thesis is to provide the reader with the historical context of trade unions, and to define trade unions within the legal system of the Czech Republic with a special focus on their representation and rights. The thesis is divided into five main chapters, the first of which is devoted to the historical aspects of the regulation of trade unions. In the second chapter, the thesis focuses on the legal regulation of trade unions. In the following three chapters, the thesis examines the problematic aspects of trade unions where the third chapter addresses the legitimacy of trade unions and the related problematic aspect concerning the representation of the non-unionized employee. In the fourth chapter, the thesis discusses the various trade union rights, focusing on the prior consent of a trade union to the termination or immediate termination of an employment relationship concerns a member of the trade union. The final fifth chapter focuses on a union's right to bargain collectively, where the thesis analyzes in more detail the unionized workers' right to bargain collectively when there is a plurality of unions at a single employer. The thesis uses the text of legal acts in effect on March 1, 2023; with an exception of the legal acts used in the parts dedicated to the historical analysis.

Klíčová slova

Odborová organizace, zákoník práce, reprezentace zaměstnanců, odborově neorganizovaný zaměstnanec, pluralita odborových organizací a kolektivní smlouva.

Keywords

Trade Union, Labour Code, Employee Representation, Non-unionized Employee, Plurality of Trade Unions and Collective Agreement.