

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Tereza Škařupová

Zástupci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Zástupci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne

.....

Škařupová Tereza

Tímto bych chtěla poděkovat JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, za jeho rady a připomínky, a také ochotu a vstřícný přístup.

Obsah

Seznam použitých zkratek	6
Úvod	7
1. Individuální a kolektivní pracovní právo	10
2. Odborové organizace	12
2.1. Znaky odborové organizace	13
2.1.1. Svoboda sdružování	13
2.1.2. Ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů	13
2.1.3. Právní a ekonomická nezávislost	15
2.1.4. Evidence orgány států	16
2.2. Vznik odborových organizací	16
2.3. Působení odborové organizace u zaměstnavatele	18
2.3.1. Pluralita odborových organizací	19
2.4. Práva odborové organizace	20
2.4.1. Právo na informování a projednání	20
2.4.2. Právo na spolurozhodování	21
2.4.3. Právo kontroly	23
2.4.4. Právo účasti v legislativním procesu	24
2.4.5. Právo na kolektivní vyjednávání	24
2.5. Účelově založené odborové organizace	25
2.6. Tajné odborové organizace	29
2.7. Zrušení a zánik odborové organizace	31
3. Další zástupci zaměstnanců vedle odborových organizací	34
3.1. Rada zaměstnanců	35
3.1.1. Vznik	35
3.1.2. Právní osobnost rady zaměstnanců	37
3.1.3. Zánik	38
3.2. Zástupce pro oblast BOZP	38
3.2.1. Vznik a zánik	38
3.2.2. Působení	40
3.3. Srovnání postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců	41
4. Evropská rada za zaměstnanců	44
4.1. Právo na nadnárodní informace a projednání	44

4.2. Vznik a činnost evropské rady zaměstnanců	45
Závěr	47
Seznam použitých zdrojů.....	52
Shrnutí.....	57
Summary	57
Klíčová slova	58
Keywords	58

Seznam použitých zkratk

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

EU – Evropská unie

LZPS – Listina základních práv a svobod

MOP – Mezinárodní organizace práce

NS – Nejvyšší soud

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

ÚS – Ústavní soud

ZoKV – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Úvod

Český právní řád rozeznává celkem tři druhy zástupců zaměstnanců, mezi které patří dle § 276 odst. 1 ZP odborová organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. Tito zástupci mají výrazný vliv na jedno z významných práv zaměstnance, a to právo být informován o široké škále okolností, které mohou mít vliv na jeho další profesní o osobní život a právo moci se, formou projednání těchto okolností, spolupodílet například na podobě přijímaných opatření.¹

Lze konstatovat, že zástupci zaměstnanců vyrovnávají nerovnováhu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, neboť zaměstnanci se ocitají v postavení slabší strany. Proto mají právo se organizovat a volit si své zástupce, kteří budou hájit jejich práva u zaměstnavatele.

Právní úprava těchto zástupců v českém právním řádu je však již od samých počátků spojena s nedostatky, které jsou tématem nejen na akademické půdě. Sporné body zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce měl odstranit nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. K nápravě ovšem ani tímto zákonem nedošlo. Některá kritizovaná ustanovení nového ZP byla předmětem přezkumu Ústavního soudu, který ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 několik ustanovení, popř. jejich částí, zrušil. I přes tuto snahu Ústavního soudu je dle mého názoru v právní úpravě zástupců zaměstnanců stále mnoho nedokonalostí.

Tato práce může být v předmětném tématu přínosem, neboť část mé práce se zaměří právě na tyto nedostatky. Na tuto problematiku můžeme nalézt odbornou literaturu, ovšem komplexní zpracování chybí.

Cílem práce je rozbor jednotlivých zástupců zaměstnanců, přičemž základní výzkumnou otázkou této práce je posouzení, zda je česká právní úprava zástupců zaměstnanců dostatečná a zda by dílčí otázky této problematiky nebylo vhodné *de lege ferenda* upravit jinak.

Tato práce se člení do čtyř hlavních kapitol. Kapitola první se zabývá vymezením individuálního a kolektivního pracovního práva a je pojata jako seznámení se s danou problematikou.

V druhé kapitole se zabývám odborovými organizacemi. Vzhledem k tomu, že odborovou organizací lze považovat bezpochyby za nejdůležitějšího zástupce zaměstnanců, je

¹ PICHR, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 16

ji věnována největší část práce. Tato kapitola rozebírá znaky, které jsou pro odborovou organizaci typické. Dále pak její vznik, působení u zaměstnavatele, její práva a zánik. Co se týče nedostatků právní úpravy *de lege lata*, upozorňuje na problematiku účelu odborové organizace, kterým je ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů. Ne všechny odborové organizace bývají zakládány za tímto účelem, ovšem právní úprava na tuto skutečnost nijak nereaguje. Proto tak může docházet k účelově zakládaným odborovým organizacím, jejichž cílem je spíše ztěžovat postupy při kolektivním vyjednávání a ochrana odborově organizovaných zaměstnanců před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Za nedostatky právní úpravy lze označit úpravu zakládání odborových organizací, plurality odborových organizací u jednoho zaměstnavatele a právo odborové organizace na spolurozhodování. Zejména na tyto nedostatky se tato kapitola snaží upozornit.

Další zajímavou částí této kapitoly je problematika tzv. tajných odborových organizací. Prostřednictvím tajných odborových organizací lze zajistit, aby se zaměstnavateli nemuseli jednat zaměstnanci, ale profesionální odboráři. V tomto způsobu oborového zastupování vidím velký příslib do budoucna.

Třetí kapitola této práce je zaměřena na zbylé zástupce zaměstnanců vedle odborových organizací, kterými jsou rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. V této kapitole je popsán jejich vznik, zánik a působení. Kritizována je zejména právní úprava vzniku těchto zástupců zaměstnanců, neboť je vzhledem k jejich právům až příliš složitá. Další důležitou částí této kapitoly je otázka právní osobnosti těchto zástupců zaměstnanců, neboť jí na rozdíl od odborových organizací nedisponují. V této kapitole jsou také rozebrány důvody, proč rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP nejsou často využívanými zástupci zaměstnanců. Ačkoliv se jedná o zástupce zaměstnanců, kteří by měli být zakládání zejména na podnět a ku prospěchu zaměstnancům, potřebnost jejich založení spatřuji spíše s ohledem na zaměstnavatele, a to zejména u rady zaměstnanců. A to z toho důvodu, že mu usnadňují právo na informování a projednání v případě, že u něj nepůsobí odborová organizace.

Čtvrtá kapitola se zabývá evropskou radu zaměstnanců. V této kapitole je definováno právo na nadnárodní informace a projednání. Evropská rada zaměstnanců je následně charakterizována, je uveden způsob jejího vzniku a dále je uveden stručný výčet její činnosti. I když mezinárodní právo nechává vnitrostátním právním úpravám velkou volnost a ZP není v případě úpravy evropské rady zaměstnanců a práva na nadnárodní informace a projednání nijak rozsáhlý, objevuje se i zde nedostatek v právní úpravě. Zákon by se měl *de lege ferenda*

zaměřit na to, jak má informování a projednání probíhat, neboť současná právní úprava poskytuje velkou výhodu zaměstnavatelům, tím že mu poskytuje velkou volnost.

V průběhu práce jsou tedy objasněny nedostatky právní úpravy zástupců zaměstnanců. Na základě toho pak dochází k naplnění jejího cíle, neboť v závěru se mimo jiné zabývá návrhy *de lege ferenda* a odpovídá tak na druhou část výzkumné otázky. Návrhy *de lege ferenda* se týkají především výše zmíněných problémů. Při tvorbě těchto návrhů jsem se nechala inspirovat také slovenskou právní úpravou, která se v mnohém liší.

V této práci je použito několik vědeckých metod, mezi které patří deskripce, analýza a komparace. Za stěžejní vědeckou metodu lze vzhledem k cíli práce a zvolené výzkumné otázce považovat analýzu.

1. Individuální a kolektivní pracovní právo

Dříve než se budu zabývat problematikou zástupců zaměstnanců, je třeba definovat pojmy individuální a kolektivní pracovní právo. Pracovní právo se člení do tří celků, a to na právo individuální, kolektivní a úpravu zaměstnanosti. Také ZP v § 1 písm. a) a b) rozděluje pracovněprávní vztahy na vztahy individuální a vztahy kolektivní. Takovéto dělení pracovněprávních vztahů je nutné označit za tradiční.²

Základní a nejdůležitější oblastí pracovního práva je individuální pracovní právo. To bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, ve kterých pracovní sílu fyzické osoby využívá za odměnu zaměstnavatel. Jsou to tedy vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.³ Stěžejní právní úprava individuálního pracovního práva se nachází v ZP.⁴ Nenajdeme-li potřebnou právní normu v ZP, lze subsidiárně aplikovat všechna ustanovení OZ, s výjimkou těch, která z povahy věci nepřípadají v úvahu, dále jejichž aplikace by byla v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, anebo jsou z aplikace přímo vyloučena.⁵

Ve vztazích kolektivního práva vystupují zaměstnavatelé a jejich zájmové organizace, odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupci pro oblast BOZP a evropská rada zaměstnanců. Obsah právních vztahů kolektivního pracovního práva je pak tvořen vztahy, které vznikají mezi těmito subjekty, pokud směřují k realizaci hospodářských a sociálních zájmů. Hlavním nástrojem kolektivního pracovního práva je kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy⁶. Kolektivní pracovní právo je upraveno nejen v zákoníku práce, ale také v zákoně o kolektivním vyjednávání, který upravuje zejména procesněprávní stránku kolektivního pracovního práva.

Předpokladem vzniku a existence kolektivního pracovního práva je existence individuálního pracovního práva, tj. většího počtu vztahů individuálního pracovního práva. Jakmile však vzniknou kolektivní pracovní vztahy, relativně se osamostatňují a jejich právní úprava ovlivňuje úroveň práva individuálního, ovšem stále bez něj nemohou existovat.

² KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1981, s. 30

³ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 5

⁴ některé otázky individuálního pracovního práva upravuje také zákon o zaměstnanosti, který např. upravuje některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů (§ 12 odst. 2)

⁵ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce...*, s. 50

⁶ GALVAS, Milan. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 29

Kolektivní pracovní právo vzniklo jako reakce na skutečnost, že vedle zájmů jednotlivců existují i hospodářské a sociální zájmy skupinové.⁷

Třetí oblastí pracovního práva je úprava zaměstnanosti. Jedná se o úpravu vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací podle čl. 26 odst. 3 LZPS. Jedná se o vztahy mezi občany a příslušnými státními orgány, mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli.⁹ Uvedená oblast pracovního práva není jako jediná upravena zákoníkem práce, nýbrž zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷ tamtéž, s. 26

⁹ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav. a kol. (ed). *Zákoník práce...*, s. 5

2. Odborové organizace

Odborové organizace jsou nejvýznamnějšími a nejdůležitějšími zástupci zaměstnanců. Oproti ostatním zástupcům zaměstnanců jim zákon přiznává práva, která jim toto postavení zajišťuje.¹¹ O důležitosti odborových organizací svědčí také to, že právo odborově se sdružovat je upraveno v čl. 27 LZPS, který jej zakotvuje mezi právy hospodářskými, sociálními a kulturními. Tento článek je speciální k čl. 20 LZPS upravujícímu právo svobodně se sdružovat. Čl. 27 LZPS upravuje právo každého svobodně se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Obsahem tohoto práva je právo zřizovat odborové či zaměstnavatelské organizace a svobodě do nich vstupovat. Toto právo zahrnuje také negativní právo nevstupovat do odborů. Hlavním účelem sdružování v odborových organizacích je lepší pozice v kolektivním vyjednávání, ve kterém vyjednávají podmínky zaměstnání (např. výši mezd, délku dovolené apod.).¹²

Odborové organizace jsou právnickou osobou ve smyslu § 118 a násl. OZ. Jedná se o právnické osob *suis generis*, nikoliv o spolek ve smyslu OZ. Tato zvláštní povaha pramení mj. z ustanovení § 3045 OZ, které stanoví, že ustanovení OZ o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace přiměřeně. Upravuje-li LZPS v čl. 20 právo sdružovat se ve spolicích, společnostech a jiných sdruženích, nabízí se považovat odborové organizace právě za taková jiná sdružení, existující vedle spolků.¹³ Toto tvrzení podtrhuje také privilegovaná forma vzniku odborových organizací, která je založena na principu evidenčním.¹⁴ Tento zjednodušený způsob vzniku je jednak naplněním dikce čl. 27 odst. 2 LZPS, jednak naplněním mezinárodních závazků, zejména Úmluvy MOP č. 87.¹⁵

Odborová organizace je tak jediným zástupcem zaměstnanců, který disponuje právní osobností, a tedy také plnou způsobilostí k právnímu jednání. Má tedy postavení účastníka pracovněprávního vztahu jako zaměstnavatel a zaměstnanec.¹⁶ S tím souvisí skutečnost, že pouze odborové organizaci přísluší vůbec nejdůležitější právo zástupců zaměstnanců, a sice právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

¹¹ pouze s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen předem projednat zákonem stanovené okruhy otázek, např. výpověď z pracovního poměru

¹² KRATOCHVÍL, Jan. In BARTOŇ, Michal a kol. (ed.). *Základní práva*. Praha: Leges, 2016, s. 487

¹³ SAMEK, Vít. In STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. (ed.). *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014, s. 67

¹⁴ Naproti tomu spolek vzniká na základě principu registračního (§ 226 odst. 1 OZ)

¹⁵ BARTOŇ, Michal. In BARTOŇ, Michal a kol. (ed.). *Základní práva*. Praha: Leges, 2016, s. 434

¹⁶ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 449

2.1. Znaky odborové organizace

Vzhledem k tomu, že odborová organizace není zákonem nijak definována, bylo třeba definovat doktrínou znaky, které jsou pro ni charakteristické. Mezi typické znaky odborových organizací patří svoboda sdružování, ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů, právní a ekonomická nezávislost a evidence orgány státu.²¹

2.1.1. Svoboda sdružování

U svobody sdružování je nutno chápat zakládání odborových organizací jako právo, a nikoliv jako povinnost. Ustanovení § 215 odst. 1 OZ zakotvuje zákaz nutit někoho k účasti ve členství ve spolku (odborové organizaci). Zde lze spatřovat rozdíl zejména oproti profesním komorám, neboť ačkoliv profesní komory hájí hospodářské či sociální zájmy svých členů, nejedná se o odbory.²²

Odborové organizace mohou působit nejen jako zástupce zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele, ale mohou také sdružovat zaměstnance v určitém regionu, popř. zaměstnance z určité profese pracující pro různé zaměstnavatele.²³ Z LZPS plyne, že omezování počtu odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo odvětví. U jednoho zaměstnavatele tak může působit hned několik odborových organizací.

2.1.2. Ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů

Ochrana hospodářských a sociálních zájmů je základním účelem odborové organizace působící u zaměstnavatele. Hlavní činností odborové organizace nesmí být podnikání nebo jiná výdělečná činnost. Tuto činnost může odborová organizace vykonávat pouze jako činnost vedlejší a zisk z této činnosti může být použit pouze na její činnost včetně její správy.²⁴

Za odbory je nutné považovat jakýkoli nezávislý subjekt vzniklý na základě svobodného sdružení občanů hájící hospodářská a sociální práva občanů.²⁵ Také podle čl. 10 Úmluvy MOP č. 87 je odborovou organizací každá organizace, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracujících.

²¹ GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 1993, s.9

²² u profesních komor se uplatňuje princip povinného členství – jde např. o advokátní komoru upravenou zák. č. 85/1996 Sb., o advokacii

²³ GALVAS, M., a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s. 730

²⁴ § 217 OZ

²⁵ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 42

Pro úplnost je třeba dodat, že rozhodující není označení sdružení jako odborová organizace, ale jeho skutečný charakter vyplývající z jeho činnosti. K této problematice se vyjádřil Krajský soud v Praze, který uvedl následující: „*Odborová organizace je pouze takové občanské sdružení, jehož úkolem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání. Tato skutečnost vyplývá z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, a dále z čl. 27 LZPS i § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování. I když je sdružení evidováno jako odborové, automaticky to neznamena, že se skutečně jedná o odborové sdružení ve výše uvedeném smyslu. Pokud je činnost sdružení odlišná, jedná se o pouhé občanské sdružení*“²⁶

Je nutno uvést, že občanská sdružení zanikla spolu se zákonem o sdružování občanů, který byl nahrazen novým občanským zákoníkem. Osud odborových organizací evidovaných dle zákona o sdružování občanů po účinnosti OZ upravuje § 3046 OZ, dle kterého se takovéto odborové organizace považují za odborové organizace podle tohoto zákona.

Ačkoliv byl tedy zákon o sdružování občanů zrušen a nahrazen, lze uvedený rozsudek stále aplikovat, neboť § 9a zákona o sdružování občanů upravoval okamžik vzniku odborové organizace totožně, jako OZ.

S tímto názorem Krajského soudu v Praze někteří nesouhlasí. Existují názory, že za odborovou organizaci lze považovat každou organizaci, která se za takovou sama prohlásí a jako taková je evidována ve spolkovém rejstříku.²⁷ Tento názor potvrdilo také stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia NS.

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., je z uvedeného zřejmé, že soud při zkoumání podmínek pro výkon této její zástupčí činnosti nesmí (není 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 představovalo nepřípustné zásahy do

²⁶ rozsudek Krajského soudu v Praze č. j. 30 Co 116/2003-06-16, ze dne 19. 3. 2003

²⁷ RONOVSÁ, Kateřina. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§1 – 654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2307

*právního postavení odborových organizací, upraveného, zaručeného a garantovaného zejména výše uvedenými mezinárodními smlouvami a právním řádem České republiky.*²⁸

Ovšem také tento názor Nejvyššího soudu bývá kritizován odborníky. Takto široké pojetí svobody odborového sdružování nepřihlíží k uvedeným znakům odborové organizace. Toto stanovisko upřednostňuje formální hledisko, označení odborové organizace, oproti materiálním znakům. Takovýto přístup koliduje se zažitou a tradiční představou o tom, co jsou to odborové organizace, jaké a čí zájmy obhajují. Tento názor pak otvírá prostor ke zneužití práva na odborové sdružování k jiným účelům.²⁹

S tímto názorem se zcela ztotožňuji. Takovéto formalistické pojetí zakládání odborové organizace může vést k mnoha negativním důsledkům. Zejména může jít právě o založení odborové organizace pouze za účelem zastoupení jejího člena v občanskoprávním řízení. Jako vážnější důsledek pak lze zcela jistě označit účelové zakládání odborových organizací za účelem ochrany svých členů před výpovědí (touto problematikou se budu zabývat níže). Možné řešení tohoto nedostatku se pokusím navrhnout v závěru této práce.

2.1.3. Právní a ekonomická nezávislost

Nezávislost odborů je nezbytnou podmínkou k tomu, aby odborová organizace mohla vykonávat činnost k dosažení účelu, pro který byla vytvořena. Odbory musí být nezávislé na zaměstnavatelích, organizacích zaměstnavatelů, státu a jiných subjektech.

Dle čl. 2 Úmluvy MOP č. 98 je nepřípustná podpora organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů. Odborové organizace si musí tedy zajistit finanční prostředky samy, a to především prostřednictvím členských příspěvků. Už vůbec nemohou požadovat podporu od zaměstnavatele, neboť to by bylo vzhledem k účelu odborové organizace nepřípustné.

Je však třeba zamyslet se, zda je v souladu s tímto požadavkem povinnost zaměstnavatele dle § 277 ZP vytvořit na svůj náklad odborovým organizacím podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat v nezbytném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na

²⁸ stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu Cjpn 202/2013, ze dne 23. 4. 2014

²⁹ GALVAS, M., a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s. 731

potřebné podklady.³⁰ Vzhledem k tomu, že je toto ustanovení ve slovech „zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“ kogentní ve smyslu § 363 ZP, je třeba říci, že tato povinnost je v pořádku s ohledem na tento definiční znak. Tato povinnost zaměstnavatele je totiž projevem směrnice 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.³¹

2.1.4. Evidence orgány států

Tento definiční znak je úzce spjat se znakem předchozím. Spočívá v tom, že vznik odborové organizace nesmí být závislý na rozhodnutí veřejné moci. Garance nezávislosti je garantována jak čl. 2 Úmluvy MOP č. 87, tak čl. 27 odst. 2 LZPS. Orgány veřejné moci se musí také zdržet jakýchkoli zásahů, které by mohly omezit nejen právo odborovou organizací založit, ale také právo svobodně organizovat svou správu, činnost a formulovat svůj program.³² Evidence orgány státu tak nesmí klást odborovým organizacím podmínky tyto články porušující. Princip evidence odborových organizací je vzhledem k uvedenému zcela v pořádku.

2.2. Vznik odborových organizací

Vznik odborové organizace je založen na principu evidenčním. Tím se vznik odborových organizací zásadně liší od vzniku ostatních právnických osob. Tento způsob vzniku byl zaveden novelou zákona o sdružování občanů č. 300/1990 Sb., účinnou od 19. 7. 1990. Evidenční princip byl zaveden s ohledem na znění Úmluvy č. 87. Ta v čl. 8 stanoví, že vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat záruky jí stanovené. Čl. 2 této Úmluvy pak formuluje zásadu „*všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace nebo se stát jejich členy*“³³.

Odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, k němuž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení.³⁴ Příslušným orgánem je pak rejstříkový soud, což vyplývá z § 121 zákona o

³⁰ GALVAS, M., a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s. 733

³¹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce...*, s. 1092

³² GALVAS, M., a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s. 733

³³ RONOVSÁ, Kateřina. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§1 – 654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2308

³⁴ § 3025 odst. 2 OZ

veřejných rejstřících, který kopíruje okamžik vzniku uvedený v § 3025 odst. 2 OZ. Rejstříkový soud je povinen provést zápis do 5 pracovních dnů. Zápis má tedy pouze evidenční funkci.

Na návrh na evidenci odborových organizací jsou kladeny formální a obsahové náležitosti jako pro spolky, nejsou tedy nikterak náročné. Zákon nestanoví žádné náležitosti návrhu spolku na zápis do veřejného rejstříku. Z § 120 OZ a souvisejících ustanovení zákona o veřejných rejstřících lze náležitosti návrhu dovodit. Z § 2 odst. 1 a § 66 a násl. zákona o veřejných rejstřících pak vyplývá povinnost přiložit k návrhu sbírku listin.³⁵

V případě, že by oznámení bylo vadné, lze uvažovat buď o tom, že by odborová organizace vůbec nevznikla, protože nebyly splněny podmínky pro oznámení, nebo je možné ji následně prohlásit za neplatnou podle § 129 a násl. OZ.³⁶

Vzhledem k § 3025 odst. 1 OZ se na odborové organizace vztahuje také § 214 odst. 1 OZ. Dle tohoto ustanovení je potřeba alespoň tři osob, které se budou aktivně podílet na jejím vzniku. Zatímco tedy ke vzniku odborové organizace postačí jakékoli 3 osoby, které nemusí být v pracovním poměru u zaměstnavatele (u kterého má odborová organizace působit), v případě působení odborové organizace u zaměstnavatele je dle § 286 odst. 3 ZP potřeba, aby nejméně tři členové odborové organizace byli u zaměstnavatele v pracovním poměru.³⁷

Z důvodu tohoto ustanovení vyplývá, že k působení odborové organizace u zaměstnavatele nebude ani stačit, když její členové budou u zaměstnavatele působit na základě dohody o provedení práce anebo dohody o pracovní činnosti. Problematiku působení odborové organizace u zaměstnavatele rozebírá následující podkapitola.

V případě, že by se odborová organizace skládala pouze ze členů, kteří jsou zaměstnání na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo nejsou zaměstnání vůbec, nemohla by takováto odborová organizace působit u žádného zaměstnavatele. Tím pádem by nemohla naplňovat svůj účel, kterým je ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů a nemělo by se tak jednat o odborovou organizaci (k tomu srov. kapitola 2.1.2.).

³⁵ RONOVSKÁ, Kateřina. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§1 – 654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2308

³⁶ HAVEL, Bohumil. In HAVEL, Bohumil a kol. *Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 379

³⁷ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 451

2.3. Působení odborové organizace u zaměstnavatele

Pouze odborová organizace, která u zaměstnavatele působí, se může účastnit pracovněprávních vztahů a spolu s tím požívat oprávnění, které ji přiznávají pracovněprávní předpisy.³⁸ Dle § 286 odst. 3 ZP odborová organizace působí u zaměstnavatele, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Je zřejmé, že z obsahu slov působit u zaměstnavatele lze dovodit, že podstatou takového působení je aktivní a zvenčí rozpoznatelná činnost odborové organizace, přičemž těžiště takové činnosti by se mělo nacházet přímo u zaměstnavatele. Jinak by šlo jen stěží uvažovat o tom, že by odborová organizace mohla náležitě plnit svůj hlavní účel, jímž je obhajoba práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání.³⁹

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že u něj působí. Přestane-li však odborová organizace splňovat podmínky pro působení u zaměstnavatele, je povinna to zaměstnavateli bezodkladně oznámit.⁴⁰ Judikatura však dovodila, že není nutné působení odborové organizace oznamovat zaměstnavateli. Odborová organizace působí u zaměstnavatele nejen tehdy, jestliže mu svoji činnost formálně oznámila, ale vždy, jakmile vykonává u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž musel zaměstnavatel bez pochybností poznat, že u něj odborová organizace působí.⁴¹ Jako příklad lze uvést situaci, kdy odborová organizace začne v souladu s § 322 ZP vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u zaměstnavatele.

Je však otázka, zda není ustanovení § 286 odst. 3 ZP příliš tvrdé pro zaměstnance, kteří působí u zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 3 zaměstnance. K tomuto se vyjádřil Ústavní soud. Jestliže má zaměstnavatel mít vůči odborové organizaci určité povinnosti, dává smysl poskytnout příslušná oprávnění pouze těm organizacím, které mají dostatečný personální základ, jenž je předpokladem realizace skupinových práv. V opačném případě by mohlo být za určitých okolností považováno za zneužití práva, pokud by výkon skupinového (odborového) práva držel v ruce pouze jednotlivec.⁴²

³⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2013 sp.zn. 21 Cdo 974/2012

³⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2013 sp.zn. 21 Cdo 974/2012

⁴⁰ § 286 odst. 4 ZP

⁴¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013, sp.zn. 390/2012

⁴² náleží Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, sp.zn. Pl. ÚS 10/12

2.3.1. Pluralita odborových organizací

Ustanovení § 286 v odst. 5 a 6 ZP upravuje také situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Je jasné, že pluralita odborových organizací se bude týkat spíše zaměstnavatelů s velkým počtem zaměstnanců. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel plnit povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodneli se s nimi jinak.

Ustanovení § 286 odst. 6 ZP upravuje řešení plurality odborových organizací v případě zastupování v individuálních pracovněprávních vztazích. Ve větě první se odráží členský princip, který stanoví, že každá odborová organizace zastupuje v individuálních pracovněprávních vztazích toho zaměstnance, který je jejím členem.⁴³ Druhá věta § 286 odst. 6 ZP⁴⁴ pak řeší problematiku zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců. Tato věta byla také předmětem přezkumu nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

V České republice se uplatňuje model, kdy odborové organizace mají výlučné postavení a reprezentují všechny zaměstnance. Tento model vzbuzuje pochybnosti o svobodě jednotlivce uplatnit své negativní sdružovací právo, a to nebýt odborově organizován. V případě kolektivních pracovních vztahů je exkluzivní postavení odborů odůvodněno skupinovými zájmy, v případě individuálních pracovních vztahů však skupinovým zájmem argumentovat nemůžeme. Ústavní soud ovšem dovodil, že negativní sdružovací právo tímto ustanovením omezeno není, neboť odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala některá odborová organizace.⁴⁵ To plyne ze slov druhé věty tohoto ustanovení „neurčí-li tento zaměstnanec jinak“.

Pluralitu odborových organizací v rámci pracovněprávních vztahů kolektivní povahy upravuje § 24 odst. 2 OZ, dle kterého musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, přičemž odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Primárně je tedy potřeba úplné shody všech odborových organizací při jednání o uzavření kolektivní smlouvy. To může činit problém zejména ve vztahu k § 8 odst. 1 ZoKV.

⁴³ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav. a kol. Zákoník práce..., s. 1115

⁴⁴ 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

⁴⁵ nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Dle tohoto ustanovení je vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Nedostatek shody na straně odborových organizací tak může vést k tomu, že vůbec nebudou schopny předložit zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy, a zahájit tak kolektivní vyjednávání.⁴⁶ V této souvislosti je třeba upozornit na účelově zakládané odborové organizace, kterými se zabývám níže.

Jediným způsobem, jak se vyvarovat tohoto nedostatku shody, je dohoda všech účastníků kolektivního vyjednávání na odchylném postupu, který vede k uzavření více kolektivních smluv. Ovšem musí být též sjednáno, která (které) z kolektivních smluv se vztahuje i na odborově neorganizované zaměstnance.⁴⁷

Zákonodárce se tento nedostatek pokusil odstranit pomocí novelizace tohoto ustanovení, kde stanovil, že v případě, kdy 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.

Tato věta ovšem byla Ústavním soudem shledána jako protiústavní pro rozpor s čl. 27 odst. 2 LZPS a s ustanovením čl. 3 odst. 2 Úmluvy MOP č. 87, neboť zvýhodňuje určité odborové organizace na úkor jiných a byla nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 zrušena.

2.4. Práva odborové organizace

Odborové organizaci se přiznávají některá práva, na základě kterých je označována za nejdůležitějšího zástupce zaměstnanců. Tato práva odborové organizace jsou garantována zákoníkem práce.

2.4.1. Právo na informování a projednání

Právo na informace a projednání odborové organizace upravuje § 287 ZP. Tímto ustanovením dochází k rozšíření informování a projednání ve vztahu k odborovým organizacím nad rámec § 279 a 280 ZP. Důvodem je skutečnost, že pouze odborové organizace vyjednávají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvy a kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů a k tomuto účelu potřebují další informace.⁴⁸ Nad rámec § 279 ZP je zaměstnavatel povinen

⁴⁶ PICHRT, Jan. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 64

⁴⁷ tamtéž

⁴⁸ důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

informovat odborovou organizaci o vývoji mezd nebo platů, průměrech mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek. Nad rámec § 280 ZP je pak povinen projednat s odborovou organizací např. svoji ekonomickou situaci, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce atd.

Působí-li však u zaměstnavatele také rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP, nebrání právní úprava, aby i vzhledem k těmto zástupcům zaměstnanců bylo realizováno právo informování a projednání v souladu s § 278 a 280 ZP. Dle právní úpravy účinné do 13. 3. 2008 však bylo vyloučeno toto právo rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP v případě, že u zaměstnavatele působila odborová organizace. Ústavní soud spornou větu § 278 odst. 1 ZP zrušil, neboť ji shledal za znemožňující realizaci ústavního práva zaměstnanců zvolit si ten orgán, který je bude při informování a projednání zastupovat.⁴⁹

2.4.2. Právo na spolurozhodování

Právo odborových organizací na spolurozhodování je upraveno v ZP na několika místech. První situací, kdy je zaměstnavatel povinen spolupracovat s odborovou organizací, je udělení výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance. Ustanovení § 61 ZP upravuje dva druhy spolupráce.

V případě, že se jedná o výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, který není členem odborové organizace, je zaměstnavatel tento krok povinen nejdříve projednat s odborovou organizací. Toto projednání je zákonem stanoveno z důvodu závažnosti těchto jednostranných opatření pro pracovní i osobní život zaměstnance.⁵⁰ Je nutné, aby tento záměr byl odborové organizaci oznámen a tím jí byla dána možnost vyjádřit se. Nepožádá-li přesto zaměstnavatel odborovou organizaci o projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance, nezpůsobuje to neplatnost tohoto právního jednání s ohledem na znění § 19 odst. 2 ZP.⁵¹

V případě, že zaměstnavatel odborovou organizaci o projednání požádá, není její povinností vyjadřovat se. Je-li odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru na žádost zaměstnavatele projednáno, končí tím účast odborové organizace

⁴⁹ nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

⁵⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014

⁵¹ požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo

na takovémto úkonu zaměstnavatele. Tak je tomu i tehdy, nevyjádří-li se odborová organizace ve lhůtě, kterou je zaměstnavatel oprávněn stanovit.⁵³

Zákon ovšem nestanoví žádné další podmínky, a tedy ani lhůty, v nichž má zaměstnavatel nebo odborová organizace jednat. Zaměstnavatel tak může stanovit úmyslně lhůtu krátkou tak, aby odborová organizace nemělo možnost se k výpovědi nebo okamžitému ukončení pracovního poměru vyjádřit. Tím by bylo omezeno právo odborové organizace hájit zájmy zaměstnanců. Mám za to, že by z tohoto důvodu měl zákon obsahovat minimální délku této lhůty.

Druhou situací je povinnost zaměstnavatele požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas, jedná-li se o výpověď nebo okamžité ukončení pracovního poměru týkající se zaměstnance, který je členem odborové organizace. K této problematice se budu blíže vyjadřovat v podkapitole „Účelově založené odborové organizace“.

Zaměstnavatel dále potřebuje souhlas k jednání dle § 217 ZP. Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnanec určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené. Je jeho povinností vyžádat si předem k písemnému rozvrhu čerpání dovolené souhlas odborové organizace a rady zaměstnanců. Jestliže u zaměstnavatele ani jeden ze zástupců zaměstnanců nepůsobí, vydává písemný rozvrh sám. V případě, že u něj vznikla pouze odborové organizace, nebo jen rada zaměstnanců, postačí mu souhlas toho zástupce, který u něj působí.⁵⁴

V případě absence souhlasu pak vyvstává otázka, zda lze takovýto postup považovat za platný a na tuto otázku lze odpovědět ano. Dle § 19 ZP je neplatné právní jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně ZP nebo zvláštní zákon⁵⁵. V § 217 odst. 1 ZP ovšem není dovětek o tom, že bez předchozího souhlasu je vydání tohoto rozvrhu neplatné a neplatnost nedovozuje ani jiný zvláštní zákon.

Jestliže zaměstnavatel vydá písemný rozvrh čerpání dovolené bez předchozího souhlasu odborové organizace a rady zaměstnanců, porušuje zaměstnavatel ZP, ovšem za toto porušení může být sankcionován pouze podle § 16 nebo 29 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.⁵⁶

⁵³ PUTNA, Mojmír. In BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce...*, s.400

⁵⁴ BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce...*, s. 942

⁵⁵ jediným vnitřním přepisem, se kterým v případě neudělení souhlasu odborové organizace spojuje zákoník práce následek neplatnosti je dle § 306 odst. 4 ZP pracovní řád

⁵⁶ BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce...*, s.942

Zaměstnavatel postupuje s dohodou odborové organizace též při organizování prověrky BOZP dle § 108 odst. 5 ZP, v případě hromadném čerpání dovolené dle § 220 ZP a v případě vytváření fondu kulturních a sociálních potřeb dle § 225 ZP.

2.4.3. Právo kontroly

Právo kontroly odborových organizací bylo již od účinnosti současného ZP velmi diskutovaným tématem. Odborové organizace totiž měly toto právo velmi rozsáhlé, což vedlo k nevoli nejenom zaměstnavatelů. Kontrolní oprávnění odborových organizací se tak stalo předmětem přezkumu Ústavního soudu, který nálesem ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 některá ustanovení opravňující odborové organizace ke kontrole zrušil.

Mezi tato ustanovení patřil § 321, odst. 2 – 4 ZP a § 322 odst. 2 ZP. Tato ustanovení upravovala právo odborové organizace kontrolovat dodržování všech pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a kolektivních smluv a dávat zaměstnancům závazné pokyny k odstranění zjištěných závad. K realizaci tohoto práva musel zaměstnavatel odborové organizaci umožnit vstup na pracoviště, předávat požadované informace a podklady a poskytovat jinou potřebnou součinnost.

Dle Ústavního soudu vzniklo odborovým organizacím právo kontroly dodržování právních předpisů, což je činnost, jejíž výkon přísluší pouze státu. Stát sice může pověřit kontrolou a rozhodováním o právech a povinnostech fyzických a právnických osob i jiný – nestátní subjekt, leč ten tuto činnost vykonává jménem státu a autoritativně rozhoduje jako orgán veřejné moci. Kontrolní pravomoc odborových organizací označil jako neproporcionální, neboť pracovní právo by mělo být budováno na principu rovnosti subjektů, nikoliv tak, aby odborová organizace mohla autoritativně rozhodovat o povinnostech zaměstnavatele.⁵⁸

Ústavní soud kontrolní právo zachoval jen ve vztahu ke kontrole dodržování BOZP, neboť toto je reflexí základního práva zaměstnanců podle § 28 LZPS, je ve veřejném zájmu a není v rozporu s ústavním pořádkem. V této souvislosti zrušil pouze příkazovací a zakazovací oprávnění odborové organizace, neboť povinnost odstranit zjištěné závady v oblasti BOZP plyne zaměstnavatelům ze zákona.⁵⁹

Právo kontroly odborových organizací nad stavem BOZP je zakotveno v § 322 ZP. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci výkon kontroly umožnit a zajistit potřebnou

⁵⁸ náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

⁵⁹ tamtéž

součinnost. Náklady, které vzniknou výkonem kontroly nad BOZP včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce, pověřených výkonem této kontroly, hradí stát na základě dohody s touto odborovou organizací. V tomto ustanovení se odráží právní úprava obsažená v čl. 19 písm. e) Úmluvě MOV č. 155.⁶⁰

2.4.4. Právo účasti v legislativním procesu

Odborové organizace jsou oprávněny účastnit se legislativního procesu na základě § 320 ZP. Toto ustanovení vychází z předpokladu, že jen takové právní normy v oblasti pracovního práva, jejichž základ bude tvořit konsenzus sociálních partnerů, budou mít naději stát se stabilní právní úpravou.⁶¹ S odborovými organizacemi se projednávají návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek.

K naplnění tohoto ustanovení slouží tzv. tripartita. Tripartita, oficiálním názvem Rada hospodářské a sociální dohody České republiky je společným dobrovolným dohodovacím a iniciativním orgánem odborů (zejména odborových svazů), zaměstnavatelů a vlády České republiky pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Jejím cílem je vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.⁶²

2.4.5. Právo na kolektivní vyjednávání

Právo na kolektivní vyjednávání je velice rozsáhlá oblast, která by bezpochyby mohla být tématem samostatné diplomové práce. Pokusím se tedy alespoň ve stručnosti toto právo odborových organizací charakterizovat.

Kolektivní vyjednávání lze definovat jako právně regulované jednání sociálních partnerů, respektive jejich organizací, týkající se stanovení pracovních, případně i mimopracovních podmínek zaměstnanců a úpravy vztahů mezi smluvními partnery.⁶³

⁶⁰ pracovníci nebo jejich zástupci, a popř. jejich reprezentativní organizace v podniku budou oprávněni podle vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí přešetřovat všechny stránky bezpečnosti a ochrany zdraví související s jejich prací a zaměstnavatel bude s nimi tyto věci projednávat; k tomuto účelu mohou být po vzájemné dohodě přibráni odborní poradci nezaměstnaní v podniku

⁶¹ PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce...*, s. 1275

⁶² *O nás* [online]. tripartita.cz [cit. 30. 11. 2018]. Dostupné na <<https://www.tripartita.cz/o-nas/>>.

⁶³ ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 17

Oproti ostatním zástupcům zaměstnanců je kolektivní vyjednávání výlučné oprávnění odborových organizací. Proces kolektivního vyjednávání upravuje zejména zákon o kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání probíhá mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu.⁶⁴ Výsledek kolektivního vyjednávání, kolektivní smlouva, je pak upravena v § 22 – 29 ZP.

Zákon nestanoví povinnost uzavřít kolektivní smlouvu, její sjednání je tedy pouze výrazem vůle smluvních stran. Stávající právní úprava ovšem vyjadřuje veřejný zájem na jejich uzavírání, neboť jsou prostředkem dosažení, případně zachování, sociálního smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mají tak zásadní vliv na firemní prosperitu i plnění funkcí veřejných služeb a správy.⁶⁵ Z tohoto důvodu existuje několik zákonných prostředků, jak se uzavření kolektivní smlouvy domoci.

Nedílnou součástí kolektivního vyjednávání jsou také kolektivní spory. Jedná se o spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.⁶⁶ Tyto spory se řeší dle § 11 ZoKV vyjednávání prostřednictvím zprostředkovatelů. V případě, že nebude řízení před zprostředkovatelem úspěšné, smluvní strany mohou dle § 13 ZoKV po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem rozhodce stranám nenavrhuje řešení, ale má pravomoc ve věci rozhodnout. Proti rozhodnutí rozhodce pak mohou smluvní strany podat návrh na zrušení nebo změnu k soudu.⁶⁷

V případě, že nedojde k uzavření kolektivní smlouvy, může být jako krajní prostředek ve sporu u uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka, kterou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanců.⁶⁸

2.5. Účelově založené odborové organizace

Svoboda zakládání odborových organizací je zakotvena v LZPS. V případě, že by zaměstnavatel jakkoli vzniku odborové organizace, byl by takovýto postup protiústavní. Žádný zaměstnanec tak nesmí být za svou činnost směřující k založení odborové organizace nebo činnosti v ní, jakkoliv sankcionován. Pokud se zaměstnanci rozhodnou založit odborovou

⁶⁴ § 1 ZoKV

⁶⁵ ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 18

⁶⁶ § 10 ZoKV

⁶⁷ § 14 ZoKV

⁶⁸ § 16 ZoKV

organizaci, není v dispozici zaměstnavatele jim v tomto úsilí bránit.⁶⁹ Vzhledem k jednoduchosti založení a ústavněprávní ochraně vznikají účelově založené odborové organizace. Tyto odborové organizace pak neslouží k hájení zájmů zaměstnanců, ale k bránění zaměstnavateli uplatňovat svá práva.

K tomuto účelovému založení dochází v důsledku znění § 61 odst. 2 ZP, dle kterého k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru u člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Ve větě druhé tohoto odstavce se objevuje také fikce udělení souhlasu v případě, že odborová organizace neudělí souhlas zaměstnavateli v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je povinen požádat o udělení souhlasu jen tu, členem jejíhož orgánu dotčený zaměstnanec je.⁷⁰

Odborovým orgánem, se rozumí orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jejím jménem. Určení, kdo je členem odborového orgánu odborové organizace, je vnitřní záležitostí odborové organizace. Zaměstnavatel tak musí vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo jsou členové jejího orgánu působícího u zaměstnavatele.⁷¹

V případě, že odborová organizace odmítne udělit souhlas, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. Z tohoto pravidla platí výjimka. Pokud jsou ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platná.⁷² Soud svým rozhodnutím neurčuje, že rozvázání pracovního poměru je platné. Platnost výpovědi nebo okamžité zrušení pracovního poměru jsou zákonný důsledek skutečnosti, že soud dospěl k závěru, že od zaměstnavatele nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával.⁷³

Je nutno říci, že ustanovení 61 odst. 4 ZP patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou. To znamená, že jde o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním

⁶⁹ OLIVA, Jakub. *Jak se bránit účelově založeným odborovým organizacím?* [online]. epravo.cz, 27. 4. 2015 [cit. 30. 11. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-branit-ucelove-zalozenym-odborovy-m-organizacim-97366.html>>.

⁷⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001

⁷¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 8. 1999, sp. zn. 21 Cdo 1375/98

⁷² § 61 odst. 4 věta za středníkem ZP

⁷³ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008

předpisem a přenechává tak soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil hypotézu právní normy sám.⁷⁴ V této souvislosti je nutné zmínit také rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, dle kterého u žádného z výpovědního důvodu dle § 52 ZP nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je nebo byl členem odborového orgánu.⁷⁵ Z uvedeného vyplývá, že za splnění podmínek stanovených § 61 odst. 4 ZP se zaměstnavatel může domáhat ochrany u soudu ve vztahu ke všem výpovědním důvodům.

Z hmotněprávní účasti odborových organizací při rozvázání pracovního poměru vyplývá, že povinnost tvrdit a prokázat, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, má zaměstnavatel.⁷⁶ Neuneseli tak zaměstnavatel břemena tvrzení a důkazní, nemůže mít ve sporu úspěch.

V případě, že zaměstnavatel potřebuje dát výpověď některému ze zaměstnanců, např. z důvodu omezení své činnosti, má dvě následující možnosti.

První možností je ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který u odborové organizace nepůsobí jako člen jejího orgánu, ať už jsou jeho pracovní výkony uspokojivé či nikoliv. V tomto případě však dochází *reductio ad absurdum* k diskriminaci zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele. Jejich propuštění bude totiž pro zaměstnavatele snáze dosažitelné.⁷⁷

Druhou možností je pak ukončit pracovní poměr se zaměstnanci, kteří jsou členy orgánu odborové organizace. Zde však může zaměstnavatel narazit v případě, že odborová organizace odmítne dát souhlas s výpovědí nebo s okamžitým ukončením pracovního poměru. V tomto ohledu je zaměstnavatel na odborové organizaci zcela závislý a nemůže ovlivnit její rozhodnutí. V případě, že odborová organizace odmítne souhlas udělit, nezbyde zaměstnavateli nic jiného, než se obrátit na soud a vést finančně i časově náročný soudní spor. Ani soud však není oprávněn přezkoumávat, proč odborová organizace udělila kladné či záporné stanovisko,

⁷⁴ tamtéž

⁷⁵ usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné v časopise Právní rozhledy, ročník 1997, č. sešitu 3, str. 147

⁷⁶ rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008

⁷⁷ OLIVA, Jakub. *Jak se bránit účelově založeným...*

neboť jde o její vnitřní záležitosti. Soud zkoumá pouze, zda a jaké stanovisko zaujala odborová organizace k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru.⁷⁸

Je tedy jasné, že druhá možnost je pro zaměstnavatele složitá a nejistá. Ovšem na druhé straně v případě zvolení první možnosti může být omezena vůle zaměstnavatele, neboť by byl nucen ukončit pracovní poměr se zaměstnancem odborově nesdruženým. Ani jedna možnost tak nemusí být pro zaměstnavatele ta správná a je na zvážení, zda česká právní úprava je v tomto směru vyhovující.

Po tom, co již bylo uvedeno, lze s jistotou říci, že tato problematika se bude týkat spíše malých podniků s menším počtem zaměstnanců.

Zákonodárce na tento problém již reagoval, a to novelou ZP provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., účinnou od 1. 1. 2012.⁷⁹ Touto novelou došlo ke vložení několika odstavců do ustanovení § 286 ZP, které upravují podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele.⁸⁰ Mezi tyto podmínky patří dle § 286 odst. 3 ZP to, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Dle § 286 odst. 4 ZP oprávnění odborové organizace vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že podmínky uvedené v odstavci 3 splňuje.

Do této novely odborová organizace mohla vzniknout, aniž by zaměstnavatel vůbec věděl o její existenci. K tomu Nejvyšší soud uvedl, že vyžádání si souhlasu odborové organizace s výpovědí není podmíněno předchozím formálním oznámením adresovaným zaměstnavateli o tom, že u něho působí odborová organizace.⁸¹ Tento rozsudek vedl k závěru, že zaměstnavatel byl povinen plnit dané povinnosti a respektovat zvýšenou ochranu jejich odborových funkcionářů i vůči odborové organizaci, která u něho působila takovým způsobem, že to zaměstnavateli ani nedala najevo.⁸²

Ovšem i za současné právní úpravy judikatura dovodila, že s přihlédnutím ke smyslu a účelu vystupování odborových organizací v pracovněprávních vztazích je odůvodněn závěr, že

⁷⁸ rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy, ročník 1996, č. sešitu 2, s. 74

⁷⁹ OLIVA, Jakub. *Jak se bránit účelově založeným...*

⁸⁰ před touto novelou upravoval § 286 zákoníku práce pouze pluralitu odborových organizací u zaměstnavatele

⁸¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2001, sp. zn. 1599/2001

⁸² PICHT, Jan. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 1009–1010

odborová organizace působí u zaměstnavatele nejen tehdy, jestliže mu svoji činnost formálně oznámila, ale vždy, jakmile fakticky vykonává u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatel musel bez pochybností poznat, že sdružení je provádějící je odborovou organizací.⁸³

I dnes tak není nutné formálně oznamovat zaměstnavateli vznik odborové organizace. V případě výpovědi nebo okamžitého ukončení pracovního poměru bude pro zaměstnavatele nejlepší, když nejprve ověří, zdali u něj nezačala působit odborová organizace a až poté přikročí k realizaci případných personálních změn.⁸⁴

Mám za to, že Nejvyšší soud měl v tomto případě přihlídnout spíše k ochraně zaměstnavatele i přes to, že se zaměstnanci poskytuje větší ochrana jakožto slabší straně. Ovšem na obranu zaměstnance je nutno říci, že tato právní úprava zamezuje zaměstnavateli dát výpověď jako sankci tomu, kdo založí odbory. K možnostem právní úpravy *de lege ferenda* se vyjadřuji v závěru této práce

Rozhodnutí zaměstnanců založit účelově odborovou organizací může vyvolat také situace, kdy se jedná o kolektivní smlouvě. Zákon o kolektivním vyjednávání obsahuje ustanovení o tom, že odborové organizace mají při uzavírání kolektivní smlouvy jednat jen společně a ve vzájemné shodě (k tomu kapitola 2.3.1.). Zaměstnanci si tak mohou vytvořit odborovou organizací pro zablokování kolektivního vyjednávání, nebudou-li s navrhovanou kolektivní smlouvou souhlasit. Odborové organizace se mohou dohodnout také na jiným postupu při uzavírání kolektivní smlouvy (např. na uzavření více kolektivních smluv). Je-li však účelem odborové organizace kolektivnímu vyjednávání zabránit, k takovéto dohodě pravděpodobně nedojde.

2.6. Tajné odborové organizace

Problematika tajných odborových organizací je nové téma, o kterém Nejvyšší soud rozhodl⁸⁵ poměrně nedávno. Co si však lze pod pojmem tajná odborová organizace představit? Správně jde o seskupení členů, které vzniklo dle stanov Odborového svazu KOVO v roce 2013. Zaměstnanci firem z oblasti kovovýroby se mohou obrátit na regionální pracoviště OS KOVO a pracovníci svazu, profesionální odboráři, jim ve firmě založí seskupení členů a budou za ně vyjednávat se zaměstnavatelem. Pokud se sami zaměstnanci nerozhodnou podílet se a stát se

⁸³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013, sp.zn. 21 Cdo 390/2012

⁸⁴ OLIVA, Jakub. *Jak se bránit účelově založeným...*

⁸⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017, sp.zn. 21 Cdo 2622/2017

členy výboru, zůstanou před svým zaměstnavatelem skrytí.⁸⁶ Odtud tedy pochází pojmenování tajných odborů.

Dle § 14 odst. 1 stanov OS KOVO se OS KOVO člení na organizační jednotky s právní osobností a bez právní osobnosti. Mezi organizační jednotky bez právní osobnosti patří právě diskutované seskupení členů OS KOVO u jednoho zaměstnavatele. Seskupení členů pak vymezuje § 16a stanov. U zaměstnavatele může působit OS KOVO prostřednictvím seskupení členů, které musí mít alespoň tři členy. Orgánem seskupení členů je odborový zástupce, nebo výbor seskupení členů. Odborový zástupce nebo výbor seskupení členů jsou orgánem odborové organizace působícím u zaměstnavatele podle zvláštních právních předpisů.⁸⁷

Nejvyšší soud potvrdil, že odborové organizace mohou mít různě složitou organizační strukturu. Nejvýznamnější odborové svazy, mezi které také patří OS KOVO, sdružují zaměstnance až několika stovek zaměstnavatelů. Mohou se členit na jednotlivé organizační jednotky, mezi které patří také seskupení členů.

Důležité dle rozsudku však je, aby ve stanovách odborové organizace byl uveden alespoň název a sídlo, cíl činnosti, její orgány, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jejím jménem, ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a zásady, podle nichž má odborová organizace hospodařit.

Kromě tohoto stanoví odborové organizace musí obsahovat též údaj, z něhož lze dovodit její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat. K tomu Nejvyšší soud uvedl, že tyto organizační jednotky odborových organizací nemají vlastní stanoví a jejich oprávnění působit u zaměstnavatele a jednat je třeba dovozovat ze stanov jejich mateřských organizací. V případě oprávnění pak Nejvyšší soud uvedl, že odborová organizace nebo její organizační jednotka je oprávněna působit u zaměstnavatele a jednat nejen v případě, že je ve stanovách uveden konkrétní zaměstnavatel, ale i tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace dle stanov působí.

⁸⁶ VLKOVÁ, Jitka. *Zaměstnancům pomáhají tajné odbory, chtějí zvýšit zájem o činnost* [online]. idnes.cz, 13. 2. 2018 [cit. 30. 11. 2018]. Dostupné na <https://ekonomika.idnes.cz/tajne-odbory-clenstvi-firmy-d1a-ekonomika.aspx?c=A180212_200741_ekonomika_pmk.>

⁸⁷ Stanovy Odborového svazu KOVO, dostupné na <[>](https://www.oskovo.cz/sites/default/files/oskovo/VII.%20sezd/Stanovy%20OS%20KOVO_VII.%20sezd_paraf_a.pdf).

Stanovy všechny tyto podmínky splňovaly. Uvedený rozsudek označil za zcela legitimní postup OS KOVO, za který jednal výbor seskupení členů, jako organizační jednotka bez právní osobnosti.

Podle mého názoru je problematika tajných odborových organizací velice zajímavá. Takovéto odborové organizace mohou přinést mnoho výhod zejména pro zaměstnance, kteří se již nebudou moci obávat negativních důsledků jejich účasti v odborových organizacích. Také ochrana sociálních a hospodářských zájmů zaměstnanců by mohla být na větší úrovni, neboť členové takovýchto odborových organizací jsou profesionálové a měly by to být na jejich jednání se zaměstnavatelem znát.

Větší využívání tajných odborových organizací by také mohlo vést k většímu zájmu a ochotě zaměstnanců odborově se sdružovat. Dle statistik Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj totiž procento odborově organizovaných zaměstnanců již od roku 2009 neustále klesá. V roce 2009 bylo odborově organizovaných 16,7 % všech zaměstnanců, kdežto v roce 2016 to bylo pouze 10,5 % všech zaměstnanců. Tím se v Evropě řadíme k zemím s nejnižším procentem odborově organizovaných zaměstnanců.⁸⁸

2.7. Zrušení a zánik odborové organizace

Vzhledem k tomu, že odborové organizace jsou právnickými osobami dle OZ, uplatňují se pro její zánik a zrušení pravidla jako pro každou jinou právnickou osobu.⁸⁹ Vrchní soud v Praze potvrdil, že příslušná ustanovení týkající se rušení a následné likvidace právnických osob dopadají i na odborové organizace coby právnické osoby, neboť nijak neodporují závazku České republiky na základě mezinárodních smluv k realizaci práva každého na svobodu sdružování se, včetně práva na jejich zakládání a přístupu k nim.⁹⁰

Zánik odborové organizace je rozčleněn na dvě etapy. Nejdříve je třeba přistoupit ke zrušení právnické osoby. Ke zrušení může dojít právním jednáním, uplynutím doby, rozhodnutím orgánu veřejné moci nebo dosažením účelu, pro který byl ustanovena, a z dalších

⁸⁸ Trade union density. [online]. OECD iLibrary [cit. 14. 1. 2018]. Dostupné na <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en?fbclid=IwAR0c4n_LEubFQnTppxJ5Zr_j73pV_4kzvmYuKQB11YIKpapTju9zOc_jThUs>.

⁸⁹ v souladu s § 3025 odst. 1 NOZ, dle kterého ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku se 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

⁹⁰ usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 2017, sp. zn. 7 Cmo 5/2017

důvodů stanovených zákonem. O dobrovolném zrušení rozhoduje její příslušný orgán.⁹¹ Který orgán je oprávněn takto rozhodnout by mělo být upraveno stanovami odborové organizace.

Není nutné zabývat se jednotlivými důvody zrušení odborové organizace, avšak pozastavím se u jednoho důvodu, a to zrušení rozhodnutím orgánu veřejné moci. Obecné důvody pro zrušení právnické osoby (odborové organizace) jsou uvedeny v § 172 odst. 1 OZ. Na základě tohoto ustanovení soud zruší právnickou osobu, jestliže vyvíjí nezákonnou činnost v takové míře, že závažným způsobem narušuje veřejný pořádek, již nadále nesplňuje předpoklady vyžadované pro vznik právnické osoby zákonem, nemá déle než dva roky statutární orgán schopný usnášet se, nebo tak stanoví zákon.

Zákon tak stanoví v § 268 odst. 1 OZ, na základě kterého soud zruší spolek v případě, že vyvíjí činnost zakázanou v § 145 OZ⁹², vyvíjí činnost v rozporu s § 217 OZ⁹³, nutí třetí osoby ke členství ve spolku, k účasti na jeho činnosti nebo k jeho podpoře, nebo brání členům ze spolku vystoupit.

Možnost zrušení odborové organizace rozhodnutím orgánu veřejné moci si zaslouží více pozornosti z jednoho důvodu. Může vzniknout otázka, zda by takovým rozhodnutím nedošlo k porušení práva svobodně se sdružovat.

K této problematice se vyjádřil také výbor MOP. Výbor uvedl, že zrušení odborových organizací je opatření, ke kterému by mělo dojít pouze v mimořádně závažných případech. Za závažné porušení výbor nepovažuje finanční nesrovnalosti v hospodaření odborové organizace. V případě zjištění nesrovnalostí by měly právní kroky vést k odpovědnosti jednotlivých osob, nikoliv rovnou ke zrušení odborové organizace.⁹⁴

V případě, že by se o závažný případ jednalo, ke zrušení odborové organizace by mělo dojít pouze na základě soudního rozhodnutí, tak aby bylo řádně zajištěno právo na obhajobu.

⁹¹ § 168 NOZ

⁹² Upravuje zakázané účely právnických osob, mezi které patří popření nebo omezení osobních, politických nebo jiných práv osob pro jejich národnost, pohlaví, rasu, původ, politické nebo jiné smýšlení, náboženské vyznání a sociální postavení, rozněcování nenávisti a nesnášenlivosti, podpora násilí nebo řízení orgánu veřejné moci nebo výkonu veřejné správy bez zákonného zmocnění. Také se tímto ustanovením zakazuje založit právnickou osobu ozbrojenou nebo s ozbrojenými složkami kromě stanovených výjimek.

⁹³ Hlavní činností spolku může být jen uspokojování a ochrana těch zájmů, k jejichž naplňování je spolek založen. Podnikání nebo jiná výdělečná činnost hlavní činností spolku být nemůže. Podnikání nebo jiná výdělečná činnost může být pouze vedlejší činností spolku a zisk z této činnosti lze použít pouze pro spolkovou činnost včetně správy spolku.

⁹⁴ Comitee of International Labour Organization report, case no 809 (Argentina), complaint date 11. 12. 1974, dostupné

na http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2899794 >

V projednávaném případě náleželo toto oprávnění ministrovi, a tak výbor vyzval vládu, aby přijala nezbytné opatření ke zrušení příslušného oddílu zákona.⁹⁵

Pokud by ke zrušení odborové organizace mělo dojít správním orgánem, bylo by to v rozporu s článkem 4 Úmluvy MOP č. 87.⁹⁶ Tento článek stanoví pravidlo, na základě kterého organizace pracovníků nebo zaměstnavatelů nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou.

Mám za to, že důvody vymezené v OZ jsou natolik závažné, aby mohlo dojít ke zrušení odborové organizace. Ovšem i v tomto případě musí soud postupovat ke každému případu individuálně. Jakmile dojde ke zrušení odborové organizace, bude ve většině případů následovat likvidace v souladu s § 169 a násl. OZ.

Po zrušení a případné likvidaci lze přejít do druhé fáze procesu, kterou je zánik odborové organizace. Dle § 3025 odst. 2 OZ odborová organizace vzniká dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení, to platí obdobně pokud dochází k zániku odborové organizace. Příslušným orgánem je rejstříkový soud.

⁹⁵ Comitee of International Labour Organization report, case no 1935 (Nigeria), complaint date 1. 8. 1997. Dostupný na http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2904351>.

⁹⁶ Comitee of International Labour Ogranization report, case no 1850 (Congo), complaint date 18. 8. 1995. Dostupný na http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903637>

3. Další zástupci zaměstnanců vedle odborových organizací

Dalšími zástupci zaměstnanců, kteří mohou působit u zaměstnavatele, jsou rady zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP. Existence těchto orgánů vyplývá ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002. Tato směrnice stanoví volnost členských států v tom, jaké subjekty si zvolí pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci.

Jedná se o instituce sociálního dialogu, jejichž smyslem je výhradně zajišťování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a které v žádném případě nenahrazují funkci odborové organizace.⁹⁷ V rámci této souvislosti je vhodné odkázat na náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Ústavní soud prostřednictvím tohoto náleží zrušil některé ustanovení v jejich napadených částech zvýhodňující odborové organizace před těmito dalšími zástupci.

Mezi sporná ustanovení patřilo § 278 odst. 1 ZP, dle kterého si zaměstnanci k zajištění práva na informace a projednání mohli zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast BOZP. Dále jde o § 281 odst. 1 ZP, který říkal, že radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP je možné zvolit u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace. Posledním ustanovením je § 282 odst. 1 písm. a), b) a c) ZP, které určovalo, kterým dnem dojde k zániku právě těchto dvou zástupců zaměstnanců. Jednalo se o zánik ke dni uzavření podnikové smlouvy a v případě, že již u zaměstnavatele tyto zástupci působili, plnil zaměstnavatel stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy, nedošlo-li k ujednání o jiném způsobu součinnosti.⁹⁸

Ústavní soud v tomto případě aplikoval test proporcionality. Již z pohledu kritéria vhodnosti a potřeby⁹⁹ uznal, že legislativou zvolené řešení neobstojí. Projednávaná ustanovení neadekvátně znemožňovala přímou realizaci ústavního práva zaměstnanců zvolit si ten orgán, který je bude zastupovat, nepřímou tudíž nutila zaměstnance k založení odborové organizace, a to bez ohledu na to, jaká byla jejich skutečná vůle.¹⁰⁰

⁹⁷ RANDLOVÁ, Nataša, DANĚK, Matěj. *Zákoník práce ve světle náleží ÚS* [online]. epravo.cz, 26. 3. 2008 [cit. 8. 11. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html?mail>>.

⁹⁸ veškerá ustanovení v tomto odstavci jsou citována ze zákona č 262/2006 Sb., zákoníku práce účinnému ke dni 13. března 2008. Ode dne následujícího, tedy 14. března 2008, nabyly účinnosti změny v důsledku náleží Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008

⁹⁹ test proporcionality spočívá na třech kritériích, a to vhodnosti, přiměřenosti a poměrování

¹⁰⁰ náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Tito zástupci nespádají pod jiná sdružení ve smyslu čl. 27 odst. 1 LZPS, neboť nejsou založeny na členském principu, jako je tomu u odborové organizace. Rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast BOZP nemají právní subjektivitu. Jedná se tedy o zástupce zaměstnanců *sui generis*.¹⁰¹

3.1. Rada zaměstnanců

Rada zaměstnanců je jedním ze tří zástupců zaměstnanců, kteří mohou působit u zaměstnavatele. Její úloha je oproti odborové organizaci omezená. V současném pojetí ZP je pouze mezičlánek mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, který pomáhá realizovat právo zaměstnanců na informace a projednání.¹⁰² Rada zaměstnanců může být ku prospěchu spíše zaměstnavatelům, v případě, že u nich nepůsobí odborová organizace.¹⁰³ V této podkapitole budu pojednávat o jejím vzniku, problematice právní osobnosti a zániku.

3.1.1. Vznik

Zákon nestanoví žádnou podmínku týkající se možnosti založení rady zaměstnanců u zaměstnavatele. To ovšem neplatilo za účinnosti starého ZP. Do 31. 12. 2006 mohla rada zaměstnanců vzniknout u zaměstnavatele, který zaměstnával více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru.¹⁰⁴

Rada zaměstnanců je orgán volený. V souladu s § 281 odst. 1 ZP musí mít rada zaměstnanců tři až patnáct členů, přičemž počet členů musí být vždy lichý. Konkrétní počet určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí.

Problematiku voleb a volební komise řeší § 283 až 285 ZP. Povinnost vyhlásit volby má zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného alespoň jednou třetinou zaměstnanců v pracovním poměru. Tuto povinnost musí splnit nejpozději do tří měsíců ode dne doručení návrhu. Samotné volby pak organizuje volební komise složená ze tří až devíti členů. Na rozdíl od členů rady zaměstnanců, členové volební komise nejsou voleni, jejich členství závisí na pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu rady zaměstnanců. Následně je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o složení volební komise a také je povinen volební komisi poskytnout nezbytné informace a podklady pro účely voleb. Komise pak plní zákonem stanovené povinnosti související s volbou rady zaměstnanců.

¹⁰¹ důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

¹⁰² PICHRT, Jan. In BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce...*, s. 1089

¹⁰³ K tomu srov. kapitola 3.3.

¹⁰⁴ § 25 ZP

Právo volit a být volen má každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Z toho plyne, že zaměstnanci pracující u zaměstnavatele na základě dohod sjednaných mimo pracovní poměr aktivní ani pasivní právo nemají. Stejně tak zaměstnanci přidělení dočasně k zaměstnavateli prostřednictvím agenturního zaměstnávání. Každý zaměstnanec v pracovním poměru může také kandidáty navrhopvat. Takovýto návrh musí být písemný a musí být doložen souhlasným stanoviskem navrhovaného kandidáta. Aby se mohly volby vůbec uskutečnit, je potřeba alespoň tři takovýchto návrhů.

Samotné volby jsou přímé, rovné a tajné. Každý zaměstnanec může volit pouze osobně. Aby byla volba členů rady zaměstnanců projevem vůle větší části zaměstnanců, stanoví zákon podmínku k platnosti voleb, ve které se požaduje potřebná účast na volbách alespoň jedné poloviny zaměstnanců, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. Každý volič pak může hlasovat pro tolik kandidátů, jaký je počet členů rady zaměstnanců, přičemž svůj hlas může dát jednomu kandidátovi pouze jeden.

V případě, že by kterýkoli zaměstnanec v pracovním poměru, popř. zaměstnavatel odhalil chyby a nedostatky na kandidátní listině, má právo podat volební komisi písemnou stížnost, a to nejpozději tři dny přede dnem konání voleb. Komise pak musí o stížnosti rozhodnout a vyrozumět stěžovatele písemně do dne předcházejícího volbám.

Konečně ochranu proti nezákonnosti voleb poskytuje zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních. Tento zvláštní zákon ve vztahu k zákoníku práce umožňuje podat návrh na zahájení řízení ve věcech voleb rady zaměstnanců. Dle § 353 ZŘS rozhodne soud do deseti dnů ode dne doručení návrhu. Tato lhůta je však pořádková, kterou soud dodrží zpravidla jen tam, kde bude mít zároveň s návrhem předložené písemné důkazy o nezákonném průběhu voleb.¹⁰⁵ Pakliže soud rozhodl o neplatnosti voleb, konají se nové volby, a to nejpozději do tří měsíců od právní moci rozhodnutí.

Po shrnutí těchto pravidel lze říci, že právní úprava voleb je popsána velice zevrubně. Přijde mi až zvláštní, že zákon upravuje vznik rady zaměstnanců a volbu její členů tak rozsáhle, a naopak právní úprava působení rady a její činnosti u zaměstnavatele je velice kusá.

¹⁰⁵ HROMADA, Miroslav. In SVOBODA, Karel a kol.: *Zákon o zvláštních řízeních soudních*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 656 s.

3.1.2. Právní osobnost rady zaměstnanců

Jak již bylo zmíněno výše, rada zaměstnanců nemá právní subjektivitu. Již několik let se řeší otázka, zda by rady zaměstnanců právní subjektivitu mít měly. K těmto diskuzím také přispěl dle Jana Pichrta zákonodárce, když společnou legislativní zkratkou zástupci zaměstnanců označil jak subjekt práva (odborovou organizací) tak tzv. non-subjekty (radu zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP).¹⁰⁶

Problém s právní subjektivitou však nastává, když ZP radě zaměstnanců ukládá určité povinnosti. Mezi nejdůležitější patří jednoznačně právo na informace a projednání a následně povinnost předat informace jednotlivým zaměstnancům. Další odborník na tuto oblast Milan Galvas tento problém teoreticky vyřešil následující úvahou.

Rada zaměstnanců nabývá právní osobnosti v souvislosti se svým vznikem, k němuž dochází na základě volby členů. Volbou pak dochází k jakémusi zmocnění svého druhu, neboť zaměstnanci jako členové rady byli určeni k tomu, aby vystupovali jako zástupci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Rada zaměstnanců tak disponuje pouze právní osobností odvozenou od osobnosti zvolených členů. Ani sám autor tuto úvahu nepovažuje za zcela správnou, ovšem jeví se mu jako jediné relativně uspokojivé řešení.¹⁰⁷

Dále mi přijde nešťastná formulace některých ustanovení souvisejících s udělením souhlasu zaměstnavateli radou zaměstnanců. Jedná se o § 217 odst. 1 a § 220 ZP, které se týkají čerpání dovolené a hromadného čerpání dovolené. Dle těchto ustanoví dobu čerpání dovolené (hromadné čerpání dovolené) je povinen zaměstnavatel určit s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců

Jak již bylo uvedeno výše, odborová organizace je, na rozdíl od rady zaměstnanců, nadaná právní subjektivitou a je tedy způsobilá samostatně právně jednat. U rady zaměstnanců zákon nikde nestanovil, jakým způsobem má jednat. Z čistě jazykového výkladu mám za to, že rada zaměstnanců by měla dát souhlas jako celek. Toho by ovšem neměla být schopna jako subjekt bez právní subjektivity, který nemůže samostatně právně jednat.

¹⁰⁶ PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 103

¹⁰⁷ GALVAS, M., a kolektiv: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s. 757

Ze zákona lze vyčíst jeden způsob, jak by toto poskytnutí souhlasu šlo vyřešit vhodnějším způsobem a bez nejasných otázek. Jde o výslovné poskytnutí způsobilosti rady zaměstnanců k tomuto úkonu, kdy by za radu zaměstnanců jednal její předseda nebo jiný pověřený člen¹⁰⁸. Také by bylo vhodné upravit, jakým způsobem by rada zaměstnanců o udělení souhlasu rozhodovala. Zda by se mělo např. jednat o schůzi nebo by schůze nebylo třeba, zda by mělo jít o většinu nebo kvalifikovanou většinu apod.

3.1.3. Zánik

V § 282 ZP jsou upraveny dva okamžiky zániku rady zaměstnanců. Prvním je zánik dnem uplynutí volebního období, které je dle § 281 odst. 2 ZP tříleté. Zde mi přijde nesprávné, že zákon ve dvou ustanoveních jdoucích po sobě užívá pro jeden pojem dva termíny. Mimo termín volební období také termín funkční období.¹⁰⁹ Vzhledem k tomu, že se jedná o stejný pojem, nevidím důvod pro takto rozličnou terminologii. Druhým okamžikem zániku je den, kdy počet členů rady zaměstnanců klesne na méně než tři.

Zákon v § 282 ZP upravuje také okamžiky pro ukončení členství zaměstnance v radě zaměstnanců. Členství končí dnem vzdání se funkce, skončení pracovního poměru nebo odvoláním z funkce. Pro odvolání člena z funkce se dle § 284 odst. 5 ZP použije přiměřeně ustanovení upravující volby, a to konkrétně § 283 a 284 odst. 1 až 4 ZP.

3.2. Zástupce pro oblast BOZP

Zástupce pro oblast BOZP je dalším ze zástupců zaměstnanců, který patří spolu s radou zaměstnanců mezi zástupce zaměstnanců zvolené, nikoliv založené na členském principu jako odborová organizace. Zástupce pro oblast BOZP a rada zaměstnanců mají v lecčems stejnou právní úpravu, ovšem činnost zástupce pro oblast BOZP a jeho úkoly jsou odlišné, což rozeberu níže.

3.2.1. Vznik a zánik

Ustanovení do funkce zástupce pro oblast BOZP je obdobné, jako je tomu u člena rady zaměstnanců. U obou zástupců zaměstnanců zákon stanoví jistá omezení. U rady zaměstnanců zaměstnavatel (po projednání s volební komisí) může zvolit počet členů, který je v zákonem stanoveném rozmezí. Oproti tomu celkový počet zástupců pro oblast BOZP závisí na celkovém

¹⁰⁸ takto zákon přiznává v § 276 odst. 8 ZP způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení, ve kterém se zástupci zaměstnanců domáhají o označení informace za důvěrnou bez přímého důvodu, také § 351 ZŘS určuje, že účastníkem řízení člen rady zaměstnanců nikoliv celá rada

¹⁰⁹ § 281 odst. 2 ZP: Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP trvá 3 roky.

počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací. Je však možné ustanovit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Celkový počet pak zaměstnavatel určí stejně jako v případě rady po projednání s volební komisí.¹¹⁰

V případě voleb a volební komise je postup totožný jako u rady zaměstnanců a není tedy potřeba jej zde znovu rozebírat. Jediným rozdílem je skutečnost, že zákon u rady zaměstnanců počítá s jedním okamžikem jejího zániku navíc oproti zástupci pro BOZP. K zániku rady dochází také okamžikem, kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než tři.¹¹¹ Tento rozdíl je samozřejmě logický, neboť rada zaměstnanců se skládá z několika členů, zatímco funkci zástupce pro oblast BOZP vykonává jediná osoba.

U zániku zástupce pro oblast BOZP vznikla v souvislosti s novým zákoníkem práce jedna chyba, u které je kuriózní, že na rozdíl od jiných chyb nebyla odstraněna s nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008. Jedná se o § 282 odst. 2 ZP ve znění účinném do 7. 7. 2011. Dle tohoto ustanovení rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast BOZP zaniká dle písmena a) dnem uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak nebo dle písmene b) dnem, kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3. Řízení u Ústavního soudu bylo iniciováno návrhem skupiny poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR a skupiny senátorů Parlamentu ČR na zrušení některých ustanovení, kteří toto ustanovení opomenuli.

Je zjevné, že je zde byl iracionálně propojený zánik funkce zástupce pro oblast BOZP s dnem, kdy počet členů rady klesl na méně než tři. Zástupce pro oblast BOZP a rada zaměstnanců přitom v minulosti nebyly a ani nyní nejsou v žádném vzájemném vztahu nadřízenosti nebo podřízenosti a ani jejich vznik a existence nejsou vzájemně podmíněny. Tuto nepodmíněnost např. potvrzuje rozdílnost úkolů těchto zástupců zaměstnanců, která svědčí o jejich samostatném a nepodmíněném působení u zaměstnavatele.¹¹² Toto ustanovení bylo změněno až novelizací zákoníku práce provedené zákonem č. 185/2011 Sb., tedy po více než čtyřech letech od účinnosti nového zákoníku práce.

¹¹⁰ § 281 odst. 1 ZP

¹¹¹ § 282 odst. 2 ZP

¹¹² PICHRT, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 31

3.2.2. Působení

Jak jsem již zmínila, úkoly zástupce pro oblast BOZP jako zástupce zaměstnanců jsou odlišné od úkolů, které má rada zaměstnanců. V první řadě je však třeba odpovědět na otázky týkající se právní osobnosti a svéprávnosti zástupce pro oblast BOZP. Na rozdíl od rady zaměstnanců může být vnímán jednak jako zaměstnanecký orgán ale také jako fyzická osoba, již tento zástupce konec konců stále je.¹¹³

Někteří autoři se kloní k tomu názoru, že zástupce pro oblast BOZP jako fyzická osoba může samostatně právně jednat a mohou jí být tedy přičítány následky takového jednání. Jako nepřímé vodítko pro toto tvrzení lze považovat ustanovení § 351 ZŘS na jehož základě může být zástupce pro oblast BOZP účastníkem řízení ve věcech voleb zástupců pro oblast BOZP.¹¹⁴ Na rozdíl od člena rady zaměstnanců je tak procesní způsobilost přiznána samotnému zástupci zaměstnanců.

Ovšem většina odborníků se do těchto diskuzí nepouští a považuje zástupce pro oblast BOZP za subjekt bez právní subjektivity. V tomto případě však souhlasím s názorem menšiny uvedeným v knize Milana Galvase. Oproti radě zaměstnanců má zástupce pro oblast BOZP výhodnější postavení, neboť jde fakticky o jediného člověka nikoli orgán. Nevznikají zde tak dohady, jakým způsobem by měl právně jednat. I v případě působení několika zástupců pro oblast BOZP u jednoho zaměstnavatele jde o nezávislé subjekty nikoliv jeden orgán.

Důvodová zpráva k zákoníku práce ovšem jasně stanoví, že „*Rady zaměstnanců, popř. zástupci pro oblast BOZP nejsou sdruženími ani ve smyslu čl. 27 odst. 3 LZPS ani ve smyslu úmluvy MOP č. 87, protože jejich vznik se neopírá o členy sdružení, ale o příslušnost ke kolektivu zaměstnanců daného podniku. Kolektiv zaměstnanců není subjektem práva, příslušnost ke kolektivu zaměstnanců je daná existencí pracovního poměru k danému zaměstnavateli a složení kolektivu zaměstnanců je ovlivnitelné zaměstnavatelem. Rady zaměstnanců, jakož i zástupci pro oblast BOZP, nemají právní subjektivitu.*“¹¹⁵ Z hlediska úmyslu zákonodárce se tak může zdát tato otázka vyřešena. Já mám však za to, že pomocí výkladu bychom mohli dojít k odpovědi odlišné, která by mohla vést k dalším diskuzím ohledně právní osobnosti a svéprávnosti zástupce pro oblast BOZP.

¹¹³ GALVAS, M., a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s. 761

¹¹⁴ tamtéž s. 762

¹¹⁵ důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 zákoníku práce

Když přejdu k samotným právům a povinnostem, má zástupce pro oblast BOZP dle mého názoru důležitější postavení než rada zaměstnanců. Prostřednictvím zástupců pro oblast BOZP je u zaměstnavatele zabezpečováno nejenom právo na informace a projednání, ale také jejich účast na řešení otázek v oblasti BOZP. Oproti tomu rady zaměstnanců v praxi řeší pouze otázky související s realizací práva na informace a projednání (širší oprávnění nemají), které nespadají do kompetence zástupců zaměstnanců pro oblast BOZP.¹¹⁶

V případě, že plní na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů je každý ze zaměstnavatelů povinen dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat vedle odborové organizace také zástupce pro oblast BOZP o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů.¹¹⁷ Dále dle 105 § odst. 1 ZP je zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu za účasti mimo jiné také zástupců zaměstnanců.

Nejdůležitějším ustanovením ve vztahu k zástupcům pro oblast BOZP je § 108 ZP, ve kterém se odráží rozdílné postavení rady zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP. V § 108 odst. 2 a 3 ZP je výčet povinností, které má zaměstnavatel vůči odborové organizaci a zástupcům pro oblast BOZP. Odst. 4 tohoto ustanovení pak stanoví povinnost zástupce pro oblast BOZP spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky. V odst. 4, 5 a 6 jsou pak stanoveny další povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP, mezi které patří organizace prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajištění školení umožňující jim řádný výkon funkce a povinnost umožnit jim při kontrolách příslušných orgánů přednést své připomínky.

Další účast zástupce pro oblast BOZP se již týká práva na informace a projednání dle § 276 a násl. ZP a rozsah práv a povinností je totožný jako je tomu u rady zaměstnanců.

3.3. Srovnání postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců

Co se týče rady zaměstnanců, nevidím mnoho důvodů, proč by zaměstnanci iniciovali její vznik. Jde zejména o proces vzniku rady zaměstnanců. Vznik rady zaměstnanců je výsledkem složitého procesu voleb, kdy je mimo jiné nutné nejdříve ustanovit volební komisi. Oproti tomu založení a vznik odborové organizace je velice jednoduchý. Postačí tři zaměstnanci

¹¹⁶ PICHT, JAN, STÁDNÍK, Jaroslav. In BĚLINA, Miroslav. a kol. *Zákoník práce...*, s.651 - 656

¹¹⁷ § 101 odst.4písm. b) ZP

zaměstnavatele, u kterého má vzniknout, kteří budou členy přípravného výboru. Přípravný výbor pak organizací založí a její založení oznámí Ministerstvu vnitra České republiky a podá návrh na její evidenci. Odborová organizace pak vzniká a stává se právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl doručen návrh na její evidenci.

Jedinou výhodou rady zaměstnanců spatřuji ve prospěch zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je totiž povinen informovat a jednat se zaměstnanci přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP.¹¹⁸ Což pro zaměstnavatele znamená, že by musel informovat každému jednotlivému zaměstnanci individuálně, v případě, že by u něj nepůsobil žádný ze zástupců zaměstnanců. To by mohlo být pro zaměstnavatele neúměrně zatěžující a je tedy v jeho zájmu iniciovat jejich zřízení, aby si usnadnil kontakt se svými zaměstnanci.

Vzhledem k uvedenému je nepochybné, že zaměstnanci si zvolí k hájení svých práv spíše cestu vedoucí k založení odborové organizace, která je pro ně velice snadná. Odborová organizace má navíc mnohonásobně více oprávnění, prostřednictvím kterých jsou realizována práva zaměstnanců.

Je tak na zvážení zákonodárce, zda by neměl provést změny, které by měly za následek častějšího zřizování rady zaměstnanců u zaměstnavatelů, neboť dle současné právní úpravy nejsou zaměstnanci dostatečně motivováni k jejich vytváření. Také odborná literatura často zmiňuje, že se jedná o institut, který není českými zaměstnavateli příliš využíván.¹¹⁹

Co se týče vztahu zástupce pro oblast BOZP a odborové organizace lze konstatovat, že povinnosti a práva, které mají tyto dva subjekty, jsou v oblasti BOZP. V této oblasti, kde působí zástupce pro oblast BOZP není nutné upřednostňovat žádného ze zástupců.

V neposlední řadě je pak třeba porovnat postavení zástupců pro oblast BOZP a odborové organizace. Jak jsem již zmínila výše, prostřednictvím zástupců pro oblast BOZP se nerealizuje pouze právo na informování a projednání, ale také se účastní při řešení otázek v oblasti BOZP. V ZP tak lze spatřovat větší užitečnost právě zástupců pro oblast BOZP před radou zaměstnanců.

¹¹⁸ § 276 odst. 1 ZP

¹¹⁹ např. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 2 upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 457 nebo ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014, s. 581

Na závěr lze říci, že postavení rad zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP je od postavení odborové organizace rozdílné, neboť mimo výše uvedené rady zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP nejsou ani nemohou být organizacemi ve smyslu sdružovacího práva dle čl. 27 LZPS.¹²⁰ Tento důvod lze označit jako jeden z hlavních důvodů, proč oprávnění odborové organizace tolik převyšují oprávnění ostatních zástupců zaměstnanců.

¹²⁰ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). Pracovní právo 2007: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 49

4. Evropská rada zaměstnanců

Evropská rada zaměstnanců zajišťuje právo na poskytování nadnárodních informací a projednání. Povinnost implementovat do svých právních řádů problematiku poskytování nadnárodních informací a projednání je důsledkem Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994. Specifikem evropské rady zaměstnanců je potřeba existence nadnárodního prvku.

Cílem právní úpravy je zejména vytvořit právní rámec pro to, aby zaměstnanci podniků (skupin podniků) působících na území EU byli informováni a bylo s nimi projednáno rozhodnutí přijaté v jiném členském státě, pokud se jich týká.¹²¹ Do přijetí této směrnice vnitrostátní úpravy jednotlivých států přizpůsobeny nadnárodním podnikům nebyly. Tuto směrnice nahradila Směrnice 2009/38/ES ze dne 6. května 2009, která je přepracovaným změním směrnice 94/45/ES.

Co se týče národní právní úpravy, evropská rada zaměstnanců se v národním právu poprvé objevila v roce 2000 v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, kdy byl starý zákoník práce novelizován zákonem č. 155/2000 Sb., implementujícím do českého pracovního práva mimo jiné i ustanovení směrnice 94/45/ES. Dnes najdeme právní úpravu v § 288 – 299 ZP pod nadpisem „přístup k nadnárodním informacím“.

4.1. Právo na nadnárodní informace a projednání

Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání patří mezi oblasti právní úpravy, v nichž se jasně projevují výsledky sociální politiky EU.¹²²

Ve vnitrostátní právní úpravě najdeme definici těchto pojmů v ustanovení § 278 odst. 2 a 3. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (zástupci zaměstnanců), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

Mezinárodní prvek do práva na informování a projednání pak přináší § 288. I přes lehce odlišnou formulaci národních a nadnárodních definic lze říci, že česká právní úprava splňuje řádnou transpozici směrnice 2009/38/ES v čl. 2 odst. 1 písm. f) a g). Co se týče informování,

¹²¹ KADLECOVÁ, Tereza. Evropská rada zaměstnanců – institut, který jakoby neexistoval... [online]. Epravo.cz, 30. 1. 2009 [cit. 5. 12. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-rada-zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html>>.

¹²² GALVAS, M., a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, s.

obě úpravy kladou důraz na včasnost, řádný obsah a způsob poskytnutí informací. U projednání je to pak včasnost a vhodný způsob.

Dle ZP lze právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání realizovat dvěma způsoby. Jedním ze způsobů je realizace těchto práv prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Druhým způsobem je jiný ujednaný postup¹²³, z čehož tedy plyne, že není nutné vždy ustanovovat evropskou radu zaměstnanců. Náležitosti takového ujednání jsou vymezeny v § 295 ZP.

Zákon nestanoví žádné požadavky týkající způsobů informování a projednání nadnárodních informací. Zákon pouze ve zmíněném § 295 ZP stanovil povinnost, že ujednání musí obsahovat předmět informací a projednání, způsob a zajištění získávání informací a projednání, způsob propojení s informováním zaměstnanců a projednání s ústředím a postup v případě podstatných organizačních změn. Tuto právní úpravu lze opět označit za nedostatečnou.

4.2. Vznik a činnost evropské rady zaměstnanců

Ze všeho nejdřív je třeba ustanovit vyjednávací výbor, který se zřizuje dle § 290 odst. 1 ZP za tím účelem, aby za zaměstnance vyjednával s ústředím¹²⁴ o ujednání o ustanovení evropské rady zaměstnanců nebo jiném postupu pro nadnárodní informace. Členy jsou dle § 290 odst. 3 ZP zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států. Ti jsou za zaměstnance v České republice jmenováni v souladu s § 290 odst. 4 ZP zástupci zaměstnanců na společném zasedání.

Zákoník práce rozeznává dva způsoby, jak lze evropskou radu zaměstnanců ustanovit. V souladu s § 294 ZP lze evropskou radu zaměstnanců ustanovit ujednáním mezi vyjednávacím výborem a ústředím. Alternativním způsobem je ustanovení evropské rady podle zákona dle § 296 odst. 1. Tento druhý způsob se užije v případě, že si to společně ujednají ústředí a výbor, pokud ústředí odmítá zahájit v zákonem stanovené lhůtě jednání, anebo v případě, že se nejsou schopni v zákonem stanovené lhůtě dohodnout na ustanovení ujednáním.

Co se týče činnosti evropské rady zaměstnanců, její fungování může být v celé šíři určeno dohodou mezi vyjednávacím výborem a ústředím. V případě, že se tak nestane nebo je

¹²³ § 288 odst. 2 ZP

¹²⁴ dle § 289 odst. 2 ZP se ústředím rozumí zaměstnavatel s působností na území členských států a řídicí zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů s působností na území členských států

evropská rada zaměstnanců zřízena dle zákona, zákoník práce stanoví v § 297 ZP pro její činnost požadavky. Mezi ty patří povinnost ústředí jednou za kalendářní rok vypracovat zprávu, na základě které musí s evropskou radou zaměstnanců projednat různé stanovené záležitosti jako je např. ekonomická a finanční situace zaměstnavatele, pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje, zaměstnanosti, podstatné změny organizace práce, významný opatření vůči zaměstnancům (zejména hromadné propouštění) apod. Evropská rada zaměstnanců musí být také neprodleně kontaktované v případě mimořádných okolností, mezi které lze zařadit zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele nebo jeho části. Tyto okolnosti mají podstatný vliv na zájmy zaměstnanců, a na její žádost s ní musejí být projednána potřebná opatření.¹²⁵

¹²⁵ KADLECOVÁ, Tereza. Evropská rada zaměstnanců – institut, který jakoby neexistoval... [online]. Epravo.cz, 30. 1. 2009 [cit. 5. 12. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-rada-zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html>>.

Závěr

V jednotlivých kapitolách této práce je upozorněno na některé nedostatky, kterými právní úprava zástupců zaměstnanců trpí. V této části jsou vyhodnoceny výsledky této práce, zhodnocena právní úprava zástupců zaměstnanců a nastíněna řešení, která by se mi jevila do budoucna jako vhodná. Mnou navrhované změny jsou změny zákonné, neboť činnost odborových organizací může být omezena pouze zákonem.¹³⁴

První kapitola se zaměřuje na teoretické vymezení pojmů individuální a kolektivní pracovní právo. Také charakterizuje vzájemný vztah individuálního a kolektivního pracovního práva.

Druhá a třetí kapitole je pro celou práci stěžejní, neboť rozebírá jednotlivé zástupce zaměstnanců kromě evropské rady zaměstnanců. Tato část práce také odpovídá na první část výzkumné otázky, zda je současná právní úprava zástupců zaměstnanců dostačující.

Druhá kapitola se zabývá odborovými organizacemi. První zjištěné nedostatky se projeví již v části charakterizující znaky odborové organizace. Konkrétně se jedná o problematiku účelu, kterým je ochrana hospodářských a sociálních zájmů členů odborové organizace. Dle nejnovějšího názoru Nejvyššího soudu¹³⁵ stačí, že sdružení je jako odborová organizace zapsána ve spolkovém rejstříku. Tento názor se týká situace, kdy odborová organizace převezme zastoupení svého člena v občanskoprávním řízení dle § 26 odst. 1 OSŘ. Dle Nejvyššího soudu soud při zkoumání podmínek pro výkon této činnosti není oprávněn posuzovat, jaké jsou skutečné zájmy sdružení, ani okolnost, zda sdružení naplňuje kritéria činnosti odborové organizace.

S tímto názorem ovšem nesouhlasím ani já, ani někteří odborníci, neboť jde o příliš formalistické pojetí zakládání odborových organizací, které může vést k negativním důsledkům. Mám za to, že je třeba trvat na tom, aby seskupení osob mohlo jednat jako odborová organizace, jen naplňuje-li její znaky, zejména tedy její účel. Stanovisko Nejvyššího soudu by bylo podle mne vhodné aplikovat pouze na zastupování člena odborové organizace. V této souvislosti by pak bylo vhodné vložit nové ustanovení do OSŘ, které by zakládalo oprávnění soudu přezkoumat, zda se jedná o odborovou organizaci nebo jen o pouhé seskupení osob. Nebylo by to jediné oprávnění soudu na přezkoumání zastoupení dle § 26 odst. 1 OSŘ, neboť

¹³⁴ BOGNÁROVÁ, Věra. In BĚLINA, Miroslav a kol. (ed). Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2017

¹³⁵ stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia NS Cpjn 202/2013, ze dne 23. 4. 2014

soud je také oprávněn požadovat, aby bylo členství zaměstnance v odborové organizaci prokázáno, jinak nebude možné zastoupení realizovat.¹³⁶

Mám za to, že tímto důvodem by se mohl bránit také zaměstnavatel v případě ostatních práv odborové organizace, která u něj působí. V případě, že by se vzhledem k výše uvedenému jednalo pouze o seskupení osob, práva odborové organizace působící u zaměstnavatele by nemělo.

Na toto téma navazuje problematika účelově založených odborových organizací. Právní úprava, jak ji známe dnes, znevýhodňuje zaměstnavatele. V případě, že zaměstnanec bude mít podezření, že právě jemu bude dána výpověď z pracovního poměru, může na svoji obranu založit odborovou organizaci, ve které bude členem statutárního orgánu.¹³⁷ Zaměstnavatel pak tomuto zaměstnanci nebude moci dát výpověď bez předchozího souhlasu odborové organizace.

V případě budoucího zachování této podmínky, by podle mne bylo v těchto případech vhodné, zohledňovat, jak dlouho odborová organizace u zaměstnavatele působí a jestli odborová organizace vykoná činnost směřující k dosažení účelu odborových organizací. Do § 61 ZP bych tedy včlenila nový odstavec, dle kterého by zaměstnavatel nepotřeboval souhlas odborové organizace dle § 61 odst. 2 v případě, že odborová organizace u něj působí méně než 6 měsíců a nevykonává činnost směřující k ochraně hospodářských a sociálních zájmů svých členů. Tyto podmínky by musely být splněny kumulativně. Samozřejmě tyto podmínky by bylo nutné zkoumat jen v případě, že by *de lege ferenda* nebyla upravena podmínka vzniku odborových organizací uvedená výše.¹³⁸

Myslím si, že takováto právní úprava by neměla být v rozporu s úmluvami MOP. Touto právní úpravou by sice bylo zasahováno do práva svobodně se sdružovat v odborových organizacích, ovšem ochrana zaměstnavatele by zde měla mít přednost. A to z toho důvodu, že vznik a činnost těchto odborových organizací není vedena s cílem zlepšení hospodářských a sociálních podmínek, nýbrž jde pouze o nástroj libovůle zaměstnanců sloužící pouze k zabránění ukončení jejich pracovního poměru u zaměstnance.

¹³⁶ SMOLÍK, Petr. In SVOBODA, Karel a kol. (ed). Občanský soudní řád. Komentář. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2017, s. 129

¹³⁷ samozřejmě za splnění podmínek působení u zaměstnavatele, zejména pak potřebuje, aby další dva zaměstnanci působící u zaměstnavatele byli členy nově vzniklé odborové organizace

¹³⁸ potřeba fungování odborové organizace po určitou dobu by se taktéž dala vztáhnout na problematiku účelově založených odborů za účelem zablokování kolektivního vyjednávání

Další možností, jak zamezit negativním důsledkům potřeby souhlasu odborové organizace s ukončením pracovního poměru odborově sdruženého zaměstnance, je zákonná regulace podmínek, za kterých by odborová organizace mohla udělit nesouhlas, popř. za kterých by nesouhlas vyslovit nemohla. Mám za to, že tento výčet by měl být taxativní vzhledem ke smyslu a účelu § 61 ZP a povaze práva odborově se sdružovat. S touto změnou by také bylo vhodné upravit v OSŘ oprávnění soudu, dle kterého by mohl přezkoumat odůvodnění souhlasu či nesouhlasu odborové organizace, neboť za současné právní úpravy mu toto právo nepřísluší.

U další možnosti nového řešení této problematiky jsem se inspirovala ve slovenské právní úpravě. Slovenský zákoník práce souhlasu při skončení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace ze strany zaměstnavatele vůbec nevyžaduje. Ustanovení § 74 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoníku práce stanoví pouze povinnost před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dopředu tento krok projednat se zástupci zaměstnanců, jinak bude výpověď nebo okamžité ukončení pracovního poměru neplatné. Mám za to, že odstranění sporného ustanovení by bylo sice razantní, ale ta správná cesta k tomu, aby mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nevznikaly nákladné soudní spory.

Třetí kapitola se zabývá ostatními zástupci zaměstnanců, kterými jsou rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. Kapitola se zabývá jejich vznikem, právní osobností, působením u zaměstnavatele a zánikem. Nakonec této kapitoly dochází ke srovnání rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP a odborové organizace.

Problematiku těchto zástupců zaměstnanců spatřuji jako nejproblematictější, neboť jejich právní úprava je nedostatečná a zaměstnancům nepřináší důvody, proč by měli u zaměstnavatele iniciovat jejich vznik, což se týká zejména rady zaměstnanců. Právě na tu se nejdříve zaměřím.

V úvahu by přicházelo přiznání lepšího postavení pro radu zaměstnanců. Pro tuto variantu svědčí skutečnost, že rada zaměstnanců a její členové jsou voleni všemi zaměstnanci působícími u zaměstnavatele. Nejde tak pouze o vůli několika zaměstnanců, jak je tomu v případě odborových organizací. Lepší postavení může spočívat v rozšíření jejich pravomocí a činnosti u zaměstnavatele nebo v přiznání právní subjektivity. Dle odborníků by rady

zaměstnanců do budoucna právní subjektivitu mít měly, zejména právě v případě možného rozšíření pole jejich působnosti.¹³⁹

Druhou možností, jak dosáhnout častějšího využívání rad zaměstnanců u zaměstnavatelů je zjednodušení pravidel pro jejich vytváření, neboť tyto pravidla jsou nepřiměřeně komplikovaná. Namísto těchto složitých pravidel mi přijde vhodnější upravit způsob, jakým rada zaměstnanců rozhoduje, neboť se jedná o kolektivní orgán. Mělo by být upraveno, zda bude rozhodovat např. na členské schůzi, kdy by byla členská schůze schopná usnášet se, zda pro přijetí stanoviska postačuje prostá většina či nikoliv apod. Také by mělo být jasně stanoveno, kdo je za radu zaměstnanců způsobilý právně jednat, neboť jako orgán nemůže samostatně právně jednat, vzhledem k absenci právní subjektivity.

Pro úpravu *de lege ferenda* bych zvolila kombinaci těchto možností. Přiznání více oprávnění by mohlo mít za následek větší spolupráci odborových organizací a rad zaměstnanců a některá práva odborových organizací by mohly převzít právě rady zaměstnanců v případě, že by u zaměstnavatele působily. Bylo by však nutné dát si pozor na překrývání pole působnosti těchto subjektů, neboť to by mohlo vést k jejich nežádoucí konkurenci u zaměstnavatele, tak jako je tomu nyní.

Jako ideální řešení této situace jsem našla v § 229 odst. 7 zákonníku práce. Mohlo by dojít k odebrání práva na informování a projednání odborové organizací a přiznání těchto práv výlučně radě zaměstnanců v případě, že u zaměstnavatele odborová organizace působí. Tímto by bylo zamezeno konkurenci jejich vzájemných práv a povinností a zaměstnavatelé by měli o důvod více rady zaměstnanců zřizovat.

Další změnu bych provedla u zástupce pro oblast BOZP, kde bych se také inspirovala ve slovenské právní úpravě. Klasickým zástupcem zaměstnanců je příslušný odborový orgán (odborová organizací, odborový svaz), rada zaměstnanců a zaměstnanecký důvěrník¹⁴⁰. Zástupce pro oblast BOZP je pak speciální zástupce zaměstnanců pouze právě pro oblast BOZP.¹⁴¹ Spolu se zástupcem pro oblast BOZP působí v této oblasti také odborová organizace.

¹³⁹ PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). Pracovní právo 2007: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 103

¹⁴⁰ Zástupce zaměstnanců, který je individuálním orgánem. Nahrazuje zaměstnaneckou radu u zaměstnavatele, který 49 a méně zaměstnanců (dle § 233 odst. 1 zákonníku práce může zaměstnanecká rada působit u zaměstnavatele, který má nejméně 50 zaměstnanců). Důvěrník má stejné oprávnění jako rada zaměstnanců

¹⁴¹ § 11a zákonníku práce

V budoucí právní úpravě bych zástupci pro oblast BOZP přiznala oprávnění pouze v oblasti BOZP, nikoliv také právo na informování a projednání. Tím by se odstranila konkurence mezi radou zaměstnanců a zástupcem pro oblast BOZP.

Čtvrtá kapitola se zabývá evropskou radou zaměstnanců. V rámci této kapitoly je čtenář nejdříve seznámen s pojmem práva na nadnárodní informace a projednání. Dále se tato kapitola zabývá vznikem a působením evropské rady zaměstnanců. Také v této právní úpravě byl odhalen nedostatek, neboť zákon nestanoví, jak má informování a projednání probíhat. Je třeba říci, že takováto volnost poskytuje velkou výhodu zaměstnavatelům. K této problematice se vyjádřil Martin Bulla, který má za to, že by bylo vhodné *de lege ferenda* uvažovat o stanovení určitých kritérií, na základě kterých, by se posuzovalo, zda ujednání splní požadavky pro zabezpečení informování zaměstnanců v dostatečné kvalitě.¹⁴² I když autor kritizoval úpravu slovenského zákoníku práce, česká právní úprava tuto problematiku taktéž neupravuje, a tak nelze s tímto názorem jinak než souhlasit. Dle mého názoru je důležitost budoucí úpravy podtržena také tím, že se tato problematika neobjevuje v rozhodovací praxi soudů. Zaměstnavatel tak nemá žádné mantinely, které by zamezili jejich téměř absolutní volnosti při učení způsobu informování a projednání nadnárodních informací.

Vzhledem k výše uvedenému je pro mě otázkou, proč zákonodárci nepracují na změnách kolektivních pracovněprávních vztahů v právním pořádku České republiky, neboť změny je potřeba udělat rozsáhlé. Je nutno říci, že ve Slovenské republice již probíhají diskuze o nutných změnách v oblasti kolektivního vyjednávání, a tedy také v oblasti zástupců zaměstnanců.¹⁴³ Přitom je třeba upozornit, že slovenská právní úprava je již v dnešní době vhodnější než ta česká.

¹⁴² ŠVEC, Marek a kol. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 107

¹⁴³ OLŠOVSKÁ, Andrea a kol. *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014, s. 9

Seznam použitých zdrojů

Monografie:

BARTOŇ, Michal a kol. (ed.). *Základní práva*. Praha: Leges, 2016, 608 s.

ELIÁŠ, K. a kolektiv. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s.

GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 1993, 33 s.

GALVAS, M., a kolektiv: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita – Právnická fakulta, 2015, 1610 s.

HŮRKA, P. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2 upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s.

KALENSKÁ, Marie a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1981, s. 399

OLŠOVSKÁ, Andrea a kolektiv. *Kolektivne pracovné právo*. Bratislava: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, 2014, 374 s.

PICHRT, J. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 240 s.

STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. (ed) *Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014, 125 s.

ŠVEC, Marek a kolektiv. *Kolektivne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 213 s.

Komentáře:

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2017. 477 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1634 s.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s.

HAVEL, Bohumil a kol. *Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 416 s.

LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§1 – 654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s.

PICHRT, Jan. In PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2017, 1196 s.

SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2017, 1627 s

SVOBODA, Karel a kol. *Zákon o zvláštních řízeních soudních. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1056 s.

Články z odborných časopisů:

ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 17–25

Příspěvky ve sborníku:

GALVAS, Milan. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 143 s.

KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 143 s.

PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In HRABCOVÁ, Dana (Ed). *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 143 s.

Judikatura:

rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94, uveřejněný v časopise *Právní rozhledy*, ročník 1996, č. sešitu 2, str. 74

usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné v časopise *Právní rozhledy*, ročník 1997, č. sešitu 3, str. 147

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001

rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 19. 3. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003

nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2013 sp. zn. 21 Cdo 974/2012

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012

stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu Cpjn 202/2013, ze dne 23. 4. 2014

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014

nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12

usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 8. 2017, sp. zn. 7 Cmo 5/2017

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017

Internetové zdroje:

KADLECOVÁ, Tereza. Evropská rada zaměstnanců – *institut, který jakoby neexistoval...* [online]. Epravo.cz, 30. 1. 2009 [cit. 5. 12. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/e-vropska-rada-zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html>>.

OLIVA, Jakub. *Jak se bránit účelově založeným odborovým organizacím?* [online]. epravo.cz, 27. 4. 2015 [cit. 30. 11. 2018]. Dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-se-branit-ucelove-zalozenym-odborovym-organizacim-97366.html>.

RANDLOVÁ, Nataša, DANĚK, Matěj. *Zákoník práce ve světle nálezů ÚS* [online]. epravo.cz, 26. 3. 2008 [cit. 8. 11. 2018]. Dostupné na <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html?mail>>.

Stanovy Odborového svazu KOVO, dostupné na <
https://www.oskovo.cz/sites/default/files/oskovo/VII.%20sjezd/Stanovy%20OS%20KOVO_VII.%20sjezd_parafa.pdf>

VLKOVÁ, Jitka. *Zaměstnancům pomáhají tajné odbory, chtějí zvýšit zájem o činnost* [online]. idnes.cz, 13. 2. 2018 [cit. 30. 11. 2018]. Dostupné na https://ekonomika.idnes.cz/tajne-odbory-clenstvi-firmy-d1a-/ekonomika.aspx?c=A180212_200741_ekonomika_pmk

Trade union density. [online]. OECD iLibrary [cit. 15. 1. 2018]. Dostupné na <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en?fbclid=IwAR0c4n_LEubFQnTppxJ5Zr_j73pV_4kzvmYuKQB11YIKpapTju9zOcjThUs>.

Právní předpisy

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 261/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 2/1991Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 304/2013 Sb., zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994

směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 2009/38/ES ze dne 6. května 2009

směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně odborově se sdružovat

Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí

Ostatní

důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 zákoníku práce

Comitee of International Labour Organization report, case no 809 (Argentina), complaint date 11. 12. 1974, dostupné na <
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2899794>

Comitee of International Labour Ogranization report, case no 1850 (Congo), complaint date 18. 8. 1995. Dostupný na <
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903637>

Comitee of International Labour Organization report, case no 1935 (Nigeria), complaint date 1. 8. 1997. Dostupné na
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2904351>

Shrnutí

Práce se zabývá problematikou zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Zejména se zaměřuje na odborové organizace, jakožto nejdůležitějšího zástupce zaměstnavatelů. Vyhodnocuje, zda právní úprava v českém právním řádu netrpí nedostatky. První kapitola je pojata jako úvod do problematiky, neboť popisuje pracovněprávní vztahy. Druhá kapitola se zaměřuje na odborové organizace, které jsou nejdůležitějším zástupcem zaměstnanců. Zabývá se jejich typickými znaky, vznikem, působením u zaměstnavatele, jejich právy a zánikem. Také jsou řešeny některé aktuální otázky, mezi které patří účelové zakládání odborových organizací a tajné odbory. Třetí kapitola se člení na tři části, kde rozebírá další zástupce zaměstnanců. V první části se zabývá radou zaměstnanců. V druhé části se zabývá zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Třetí část této kapitoly obsahuje jejich srovnání, včetně srovnání s odborovými organizacemi. Práce v druhé a v třetí kapitole upozorňuje na některé nedostatky právní úpravy zástupců zaměstnanců, jejichž možné řešení *de lege ferenda* je navrhováno v závěru této práce.

Summary

This thesis deals with the issue of worker's representatives in labor law relations. It especially focuses on the most important worker's representatives, the trade unions. The thesis also describes Czech legislation and analyses its possible problematic areas. The first chapter is introductory as it describes labor law relations. The second chapter focuses on trade unions, as the most important worker's representatives. This chapter deals with their typical features, creation, activities, rights and demise. Also, typical issues connected with trade unions, including purposeful establishing of trade unions and secret trade unions, are addressed in this chapter. The third chapter is subdivided into three parts. The first part deals with works council. The second part examines the role of representative for the safety and health at work, The third part of this chapter brings their comparison including comparison with the trade unions. In the second and third chapter problematic areas of legislation are highlighted and their possible solution *de lege ferenda* is proposed in the conclusion of this thesis.

Klíčová slova

zástupci zaměstnanců, odborová organizace, rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP, evropská rada zaměstnanců, zaměstnavatel, zaměstnanec, informování, projednání,

Keywords

worker's representatives, trade union, works council, representative for the safety and health at work, European Works Council, employer, employee, information, consultation