



**PRÁVNICKÁ FAKULTA UNIVERZITY PALACKÉHO V OLOMOUCI**  
**KATEDRA OBČANSKÉHO PRÁVA A PRACOVNÍHO PRÁVA**

## **Diplomová práce**

### **Rada zaměstnanců a Evropská rada zaměstnanců**

**Květoslava Zůnová**

**2009/2010**

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Rada zaměstnanců a Evropská rada zaměstnanců zpracovala sama a uvedla jsem všechny použité prameny“.

.....

**Poděkování:**

Ráda bych poděkovala vedoucí mé diplomové práce JUDr. et Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. za poskytnutí materiálů, cenných rad a odborných připomínek při psaní této práce.

# OBSAH

<b>1. Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Zástupci zaměstnanců.....</b>	<b>6</b>
2.1 Zlomové okamžiky v historickém vývoji institutu zástupců zaměstnanců.....	8
2.2 Právní úprava.....	11
2.2.1. Mezinárodní a komunitární prameny práva.....	12
2.2.2. Vnitrostátní právní úprava.....	12
2.3 Právo na informace a projednání.....	16
2.3.1 Obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci ve Společenství (směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES).....	17
2.3.2 Informace.....	18
2.3.3 Projednání.....	20
<b>3. Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci....</b>	<b>22</b>
3.1 Pojem a základní vymezení.....	22
3.2 Právní úprava dle zákona č. 262/2006 Sb.....	25
3.2.1 Podmínky vzniku Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	25
3.2.2 Volby.....	26
3.2.3 Volební komise.....	28
3.2.4 Stížnost a návrh na vyslovení neplatnosti voleb.....	28
3.2.5 Zánik Rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	29
3.3 Odlišnosti současné právní úpravy Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci od právní úpravy zákona č. 65/1965 Sb.....	30
3.4 Význam nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl ÚS 83/06.....	33
3.5 Srovnání postavení Rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k odborové organizaci.....	37
<b>4. Evropská rada zaměstnanců.....</b>	<b>43</b>
4.1 Pojem a základní vymezení.....	43

4.2 Právní úprava dle zákona č. 262/2006 Sb.....	44
4.2.1 Vyjednávací výbor.....	46
4.2.2 Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona.....	48
4.2.3 Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním.....	51
4.2.4. Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání.....	52
4.3 Směrnice Rady 94/45/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.....	53
4.4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.....	55
4.5 Evropská rada zaměstnanců v praxi.....	56
<b>5. Závěr.....</b>	<b>58</b>
<b>6. Použitá literatura.....</b>	<b>60</b>

# 1. ÚVOD

Zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je nezbytným předpokladem pro účinnou ochranu jejich práv a zájmů vůči zaměstnavateli. Touto diplomovou prací bych ráda přiblížila problematiku zastupování zaměstnanců ze strany Rady zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a Evropské rady zaměstnanců, jako „nově“ vzniklých sociálních reprezentantů.

V posledních letech se klade stále větší důraz na zajištění informovanosti zaměstnanců a na řádné projednání zákonem stanovených otázek, které jsou předpokladem pro řádný chod podniku. Právě z toho důvodu se v českém právním řádu v roce 2000 znovu objevil institut Rady zaměstnanců spolu s Evropskou radou zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>1</sup>

Z řad odborníků v oblasti pracovního práva se však ozývají i negativní názory ohledně podřazení Rady zaměstnanců pod pojem zástupce zaměstnanců, přičemž hlavní nedostatek je spatřován v neexistenci právní subjektivity, která je velmi důležitá pro prosazování práv pracovníků. Přesto, že za tímto účelem Rada zaměstnanců není vybavena mocnými nástroji, jako odborová organizace, domnívám se, že v rámci kolektivního pracovního práva plní nezanedbatelnou funkci a mezi zástupce zaměstnanců se řadí oprávněně.

Ve své diplomové práci se zabývám historickým vývojem zástupců zaměstnanců, vymezením základních pojmů, definicí odborové organizace, Rady zaměstnanců, či Evropské rady zaměstnanců. Vysvětluji zde také pojem informování a projednání, s ohledem na komunitární právní úpravu.

Jelikož nejen v kruzích laické veřejnosti často dochází k zaměňování či nerozlišování institutů odborové organizace a Rady zaměstnanců, pokouším se zde také o jejich základní diferenciaci.

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 411.

## 2. ZÁSTUPCI ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnanec i zaměstnavatel, jako subjekty pracovněprávních vztahů, jsou na sobě závislí a jeden bez druhého nemůže existovat. Sociální dialog slouží k tomu, aby spolu tito partneři jednali a společně nalézali vhodná řešení cestou kompromisu a to buď přímo, nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců. Forma direktivního řízení, bez jakékoli vazby na kolektiv zaměstnanců, dříve nebo později dostává zaměstnavatele do značných problémů.<sup>2</sup>

Problematika zastupování zaměstnanců spadá do oblasti kolektivního pracovního práva, které lze definovat jako souhrn právních vztahů, utvářejících se mezi zaměstnavatelem (nebo kolektivem zaměstnavatelů) a kolektivem zaměstnanců.<sup>3</sup> Kolektivní pracovní právo chrání především společné hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců, pro které je charakteristické, že se v pracovněprávních vztazích nacházejí v pozici podstatně slabší strany oproti zaměstnavatelům.

Mezi zástupce zaměstnanců se již tradičně řadí odborová organizace, která disponuje nejrozsáhlejšími pravomocemi a jako jediná je účastníkem pracovněprávních vztahů s vlastní právní subjektivitou a dále pak, dle názoru některých autorů (včetně mého) „nově vzniklí“, Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako orgány se zvláštním, specifickým postavením a Evropská rada zaměstnanců.

Odborovou organizaci jako zástupce zaměstnanců můžeme vymezit jako dobrovolné, nezávislé sdružení zaměstnanců, ve smyslu čl. 27 Listiny základních práv a svobod, které prostřednictvím právních nástrojů, přiznaných mu zákonem, prosazuje a hájí společné oprávněné hospodářské a sociální zájmy svých členů za účelem zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.<sup>4</sup> V případě Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je situace podstatně složitější, jelikož nedisponují právní subjektivitou. Z tohoto důvodu panuje mezi odborníky v oblasti pracovního práva neshoda ohledně nejzákladnější otázky, a to zda je vůbec možné tyto sociální reprezentanty zahrnout do institutu zástupců zaměstnanců. Např. Jan Pichrt se ve

---

<sup>2</sup> Proč se stát členem odborů [online]. [cit. 15. října 2009]. Dostupné na < <http://www.cmkos.cz/proc-se-stat-clenem-odboru> >.

<sup>3</sup> GALVAS, Milan, a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 602.

<sup>4</sup> 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. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.

svém článku „Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců“ vyjádřil, že by bylo vhodnější používat termín “zástupce“ pouze v souvislosti s entitou s právní subjektivitou, jiní autoři Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci označují jako zástupce zaměstnanců sui generis. Osobně se přikláním k názoru, že se v případě těchto sociálních reprezentantů, navzdory skutečnosti, že nedisponují právní subjektivitou a zákon jim nepřiznává takové právní nástroje, jako odborové organizaci, jedná také o zástupce zaměstnanců, byť neplnohodnotné. Rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejsou nestranným orgánem a nelze jim v rámci projednacího procesu, ve kterém vystupují jako jedna ze stran, upřít snahu o prosazení a zohlednění práv a oprávněných zájmů pracovníků zaměstnavatele. Také skutečnost, že členové těchto orgánů jsou voleni přímo z řad zaměstnanců mluví za své. Zájmy koho jiného by totiž měli zastupovat a hájit, než ty své? Ve prospěch Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako zástupců zaměstnanců sui generis, hovoří také znění zákoníku práce, který ve svém § 276 odst. 1 zahrnuje pod pojem zástupci zaměstnanců také tyto dva orgány. V případě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nelze přehlédnout ani fakt, že má funkci zastupování zaměstnanců zakotvenu již ve svém názvu.

Na základě výše uvedeného bych Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci definovala jako specifický orgán (tedy zástupce zaměstnanců sui generis), který je složený z přímo zvolených zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru, který nedisponuje právní subjektivitou a jehož hlavním úkolem je zajištění práva zaměstnanců na informace a projednání u zaměstnavatele. Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tedy svou činností realizují pouze dílčí oblast při zastupování zaměstnanců, oproti odborovým organizacím, jejichž pole působnosti je podstatně obsáhlejší.

Z již řečeného je tedy patrné, že si tyto sociální reprezentanti zásadně nejsou rovni. Rozdíl mezi nimi spočívá v mnoha oblastech, např. v právním postavení, ve způsobu vzniku, v rozsahu oprávnění, kterými disponují, ve způsobu ustavení do funkce, ale také např. v okruhu právních pramenů, upravujících jejich problematiku či ve způsobu zániku (ke srovnání zástupců zaměstnanců podrobněji podkap. 3.5 Srovnání postavení Rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k odborové organizaci).

Smyslem činnosti Evropské rady zaměstnanců je dle zákoníku práce zabezpečování práva zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu Evropské unie na nadnárodní informace a projednání.

## **2.1 Zlomové okamžiky v historickém vývoji institutu zástupců zaměstnanců**

Cílem této podkapitoly je poskytnutí stručného nástinu vývoje zástupců zaměstnanců a jejich zakotvení v právních předpisech v jednotlivých časových obdobích.

Zatímco jako jednotlivec toho zaměstnanec ve vztahu k zaměstnavateli příliš neprosadí, členství v organizovaném kolektivu, či výběr kompetentního zástupce napomáhá k ochraně jeho práv a zájmů.<sup>5</sup>

Z počátku byl institut kolektivního vyjednávání vnímán negativně, ještě v polovině 19. století bylo vytváření koalicí (sdružování k ochraně hospodářských a sociálních zájmů) trestným činem. Na území ČR došlo ke zrušení trestnosti až tzv. koaličním zákonem (zák. č. 43/1870 ř. z., kterým se ruší § 479, 480 a 481 obecného zákona trestního a vydávají se zvláštní nařízení o úmluvách zaměstnavatelů nebo zaměstnanců k vynucení pracovních podmínek a o úmluvách živnostníků stran zvýšení ceny zboží na újmu obecnstva), který byl vyhlášen 7. dubna 1870. Tento den se někdy dokonce považuje za den zrodu odborového hnutí v habsburské monarchii.<sup>6</sup>

Ústavní listina Československé republiky z roku 1920 zakotvila zastoupení zaměstnanců v § 114, který stanoví, že „*právo spolčovací k ochraně a podpoře pracovních (zaměstnaneckých) a hospodářských poměrů se zaručuje. Všelike činy jednotlivců nebo sdružení, jež se jeví úmyslným rušením tohoto práva, jsou zakázány*“.

K úpravě závodního zastoupení na území ČSR sloužily také zákony č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku, č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví a zák. č. 330/1921 Sb., o závodních výborech. Úprava institutu závodního zastoupení je jakousi vzdálenou předlohou vzniku

---

<sup>5</sup> *Proč se stát členem odborů* [online]. [cit. 15. října 2009]. Dostupné na < <http://www.cmkos.cz/proc-se-stat-clenem-odboru> >.

<sup>6</sup> 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. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.



dnešních Rad zaměstnanců. Právní úprava dávala zastupitelským orgánům zaměstnanců v oblasti pracovněprávních vztahů četná oprávnění. Tyto organizace se zřizovaly na základě přímé a tajné volby, podle zásad poměrného zastoupení. Volební právo příslušelo všem zaměstnancům, pokud jejich zaměstnání trvalo alespoň 3 měsíce, a pokud dosáhli věku 20 let a nebyli právoplatně odsouzeni za takový čin, pro který by ztratili právo volit do obcí.<sup>7</sup>

V poválečném období byl položen základ nově se utvářejícím závodním zastupitelstvům a to dekretem prezidenta republiky č. 104/1945, o závodních a podnikových radách. O rok později byl však přijat zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, který měl velký vliv na budoucí vývoj postavení odborové organizace a vůbec všech zástupců zaměstnanců, kteří se tak na dlouhé období dostávají do ústraní. V této době se začíná rozvíjet jakýsi konflikt či konkurence mezi odborovými organizacemi a Radami zaměstnanců<sup>8</sup>, což do určité míry ovlivňuje i současné vnímání těchto zástupců zaměstnanců.

Po roce 1948 došlo k výraznému posílení postavení Revolučního odborového hnutí, což mělo za následek oslabení role existujících závodních rad zaměstnanců.<sup>9</sup> Ústava Československé republiky z 9. května 1948 upravila pouze právo zaměstnanců sdružovat se v Revolučním odborovém hnutí. Ustanovení § 25 Ústavy říká: „*K zajištění svých práv mohou se zaměstnanci sdružovat v jednotné odborové organizaci a mají právo hájit své zájmy jejím prostřednictvím. Jednotné odborové organizaci se zaručuje široká účast na kontrole hospodářství a při řešení všech otázek týkajících se zájmů pracujícího lidu. V jednotlivých závodech a úřadech zastupuje zájmy zaměstnanců jednotná odborová organizace a její orgány*“.

Proces upevňování postavení tohoto hnutí byl završen přijetím usnesení IV. všeodborového sjezdu, které bylo prohlášeno (zákonem č. 37/1959 Sb. o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí) za závazné. Tento zákon zcela nahradil právní úpravu užívanou doposud. Závodním výborům tak byla dána rozsáhlá

---

<sup>7</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana (ed), *Pracovní právo 2007, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.

<sup>8</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 409.

<sup>9</sup> 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. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.

pravomoc na všech úsecích činnosti podniku na základě práva součinnosti s vedením podniku. V některých otázkách měl závodní výbor právo samostatného rozhodování o nárocích jednotlivého zaměstnance, bez spolupůsobení podniku.<sup>10</sup>

Také Ústava z roku 1960 zakotvila v čl. 5 právo na sdružování v odborové organizaci: „*K rozvíjení společné činnosti, k všestranné a aktivní účasti na životě společnosti a státu a k uskutečňování svých práv sdružují se pracující v dobrovolné společenské organizace, jimiž jsou zejména Revoluční odborové hnutí, organizace sdružení, organizace mládeže, organizace kulturní, tělovýchovné a jiné; na společenské organizace postupně přecházejí některé úkoly státních orgánů*“.

Revoluční odborové hnutí bylo jedinou institucionalizovanou možností i dlouho po roce 1989. Situace se změnila teprve v roce 2000 v souvislosti s velkou harmonizační novelou zákoníku práce.<sup>11</sup> V současné době je právo svobodně se sdružovat zachyceno v ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., v Listině základních práv a svobod, a to v člancích 20 a 27, které jsou dále konkretizovány v zákonné právní úpravě (podrobněji v podkap. 2.2.2 Vnitrostátní právní úprava).

Odborové organizace si dlouhou dobu zachovávaly monopol v oblasti zastupování zaměstnanců, ovšem vstup České republiky do Evropské unie měl na jejich postavení zásadní vliv. V důsledku sjednocení našeho pracovního práva s právem Evropské unie byla v roce 2000 přijata novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která rozšířila řady zástupců zaměstnanců o přímo volenou Radu zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a Evropskou radu zaměstnanců. Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sice disponují pouze omezenými pravomocemi a nejsou rovnocennými konkurenty odborových organizací, přesto je tato změna krokem kupředu.<sup>12</sup> Zaměstnanci se již sami mohou rozhodnout, kým se nechají zastoupit a tím se i odborově neorganizovaní pracovníci podílejí na utváření kolektivních pracovněprávních vztahů v podniku.

---

<sup>10</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana (ed), *Pracovní právo 2007, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. [online]. [cit. 9. října 2009].

Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 410 – 411.

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 411.

K posílení postavení nově zřízených zástupců zaměstnanců přispělo rozhodnutí Ústavního soudu České republiky sp. zn. Pl ÚS 83/06, vyhlášeného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb., které umožnilo, aby u jednoho zaměstnavatele současně existovali jak odborová organizace, tak Rada zaměstnanců, či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do té doby právní úprava spolupůsobení těchto zástupců zaměstnanců nedovolovala s tím, že preferovala a tím i posilovala pozici odborových organizací na úkor zmiňovaných Rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>13</sup> (více viz. podkap. 3.4 Význam nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl ÚS 83/06). Současný problém ustavování těchto nově zřízených zástupců zaměstnanců je však nadále spatřován ve značné složitosti a komplikovanosti volebního procesu, který je nejspíše také hlavní příčinou toho, že se tito zástupci zaměstnanců v praxi nesetkali s příliš velkou oblibou u pracovníků a vznikají zatím jen v ojedinělých případech.<sup>14</sup>

## 2.2 Právní úprava

Institut sociální reprezentace, v souvislosti s právem na ochranu společných hospodářských a sociálních zájmů, náleží k významným principům sociálního státu.<sup>15</sup> V dnešní době jsou právo na svobodné sdružování zaměstnanců za účelem ochrany práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů a institut zástupců zaměstnanců považovány za tak důležité, že zaujímají své postavení v komunitárním právu, v mnoha mezinárodních dokumentech Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a dalších významných světových organizacích a v našem právním řádu také v předpisech nejvyšší právní síly.

---

<sup>13</sup> SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny, ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*, 2008, roč. XVI., č. 4, s. 48 – 51.

<sup>14</sup> 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. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.

<sup>15</sup> Právo na svobodu pokojného sdružování se řadí mezi základní sociální práva, jak také formuluje Všeobecná deklarace lidských práv v čl. 22 . V čl. 23 odst. 4 dále upřesňuje: Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim. TRÖSTER, Petr, a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002, s. 8 – 10.

### **2.2.1 Mezinárodní a komunitární prameny práva**

Z mezinárodních a evropských pramenů je třeba uvést alespoň ty nejdůležitější, kterými jsou *Všeobecná deklarace lidských práv*, přijata dne 10. prosince 1948 na půdě OSN, *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*, přijat dne 19. prosince 1966 na půdě OSN a v ČR vyhlášen zákonem č. 120/1976 Sb., *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*, přijatý dne 19. prosince 1966 na půdě OSN a v ČR vyhlášen zákonem č. 120/1976 Sb., *Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat*, přijata dne 9. července 1948 a v ČR vyhlášena zákonem č. 489/1990 Sb., *Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat*, přijata 1. července 1949 a v ČR vyhlášena zákonem č. 470/1990 Sb., *Úmluva MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání*, přijata 1981, *Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty*, přijata 1971 a v ČR vyhlášena zákonem č. 108/2001 Sb. m. s., *Deklarace MOP o základních principech a právech v práci*, přijata na 86. zasedání v červnu 1998, *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy*, přijata dne 4. listopadu 1950 na půdě Rady Evropy a v ČR vyhlášena zákonem č. 209/1992 Sb., *Evropská sociální charta Rady Evropy*, přijata roku 1961 a v ČR vyhlášena zákonem č. 14/2000 Sb. m. s. a *Revidovaná Evropská sociální charta*, přijata roku 1996, *Charta základních práv EU*, přijata dne 7. prosince 2000, *Charta základních sociálních práv pracujících Společenství*, přijata dne 9. prosince 1989, *Směrnice Rady č. 77/187/EEC, o převodu podniku*, *Směrnice Rady č. 80/1107/EEC a č. 89/391/EEC, o bezpečnosti práce*, *Směrnice Rady č. 97/81/EC, o částečném úvazku*, *Směrnice Rady č. 98/59/EC, o hromadném propouštění*, *Směrnice Rady č. 94/45, o zřízení evropské Rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství* a *Směrnice Rady č. 2002/14/EC, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství*.

### **2.2.2 Vnitrostátní právní úprava**

V oblasti vnitrostátních pramenů práva bych chtěla v první řadě zmínit čl. 10 Ústavy, který stanoví, že „vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu. Stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“. Z této úpravy tedy vyplývá, že

v případě rozporu mezinárodní a vnitrostátní úpravy se přednostně použije mezinárodní smlouva.

V našem právním řádu je koaliční právo zakotveno v čl. 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který říká, že „*právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích*“. Článek 27 Listiny potom konkretizuje: „*Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů*“. Toto právo je přiznáno všem osobám, bez povinnosti splnit další požadavky. Jeho subjektem může být občan, cizinec i apatrida, přiznání tohoto práva není omezeno ani pohlavím, věkem, atd.<sup>16</sup> „*Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet těchto organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny pouze zákonem a jen v případě, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu a bezpečnost státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých*“.

Na tomto místě bych však ráda podtrhla fakt, že Rada zaměstnanců, ani zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejsou zahrnuti pod pojmem jiná sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů ve smyslu čl. 27 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, a to ze 2 důvodů.

Prvním z nich je skutečnost, že se sdružení podle čl. 27 Listiny opírá o členskou základnu. V případě Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tomu tak však není. V jejich případě se jedná o přímo volené orgány z řad zaměstnanců a jejich vznik je odvislý od příslušnosti ke kolektivu zaměstnanců určitého podniku. Tato příslušnost je dána existencí pracovního poměru k danému zaměstnavateli a složení kolektivu zaměstnanců je ovlivnitelné právě zaměstnavatelem.<sup>17</sup>

Cílem a účelem koaličního svobody (tedy práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů) je formulování, prosazování, obhajování a podporování vlastních zájmů těchto sdružení při utváření a stanovení pracovních, sociálních nebo hospodářských podmínek.<sup>18</sup> Z tohoto vyjádření plyne druhý důvod pro nepodřazení

---

<sup>16</sup> PAVLÍČEK, Václav. a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky, 2. díl*. Praha: Linde Praha a. s., 1999, s. 236.

<sup>17</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007, s. 381.

<sup>18</sup> PAVLÍČEK, Václav. a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky, 2. díl*. Praha: Linde Praha a. s., 1999, s. 234.

těchto zástupců zaměstnanců pod čl. 27 odst. 3 Listiny. Rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v současné době nedisponují nezbytnou právní subjektivitou a nemají k dispozici potřebné právní nástroje a prostředky, kterými by mohli účinně prosazovat a hájit zájmy zaměstnanců v podniku. Jejich pravomoci jsou omezeny na informování a projednání zákonem stanovených skutečností.

Ve vnitrostátní právní úpravě existuje mnoho zákonných a podzákonných předpisů vztahujících se zejména k problematice odborových organizací a výkonu ústavně zaručeného práva sdružovacího, např. zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, vyhláška MPSV č. 339/2003 Sb., o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, atd. Pokud jde o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ten věnuje institutu zastupování zaměstnanců celou část dvanáct, § 276 – 299 ZPr.

Aby mohli zástupci zaměstnanců řádně vykonávat své funkce, přiznává jim zákoník práce určitá oprávnění. Zákon stanoví, že zástupci zaměstnanců nesmějí být z důvodu výkonu své činnosti jakkoliv znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. V případě, že by došlo k diskriminaci těchto osob, mohlo by být takové jednání posouzeno jako přešůpek či správní delikt dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.<sup>19</sup> V oblasti této problematiky byla přijata Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, která v čl. 1 říká, že „*zástupci pracovníků v podniku mají používat účinné ochrany proti všem opatřením, která by je mohla poškozovat, včetně propuštění, a jež by byla motivována jejich postavením nebo činností jako zástupců pracovníků, jejich členstvím v odborech nebo účastí na odborářské činnosti, pokud jednají podle platných zákonů, kolektivních smluv nebo jiných smluvních úprav*“. Ovšem v souvislosti s tímto ustanovením zákoníku práce je třeba se zamyslet nad § 61 ZPr., který stanoví, že k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele a to v době jeho funkčního období nebo v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí

---

<sup>19</sup> JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008, s. 374.

souhlas. Za takový předchozí souhlas se považuje také případ, kdy odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Jestliže tato odmítla souhlas udělit, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné, s výjimkou případů, kdy jsou ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Osobně se přikláním k názoru, že ze zákonné úpravy vyplývá neoprávněné zvýhodňování členů odborové organizace, kteří jsou tak chráněni před výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru a tedy zároveň diskriminace členů zbylých zástupců zaměstnanců a vlastně i všech ostatních zaměstnanců v podniku, kteří nejsou odborově organizováni a tudíž takové ochrany nepožívají.

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců, v čemž lze spatřovat právo zástupců zaměstnanců na vznik a existenci. To se však týká pouze Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nikoli odborových organizací.<sup>20</sup> Volby se konají v pracovní době a to přímo na pracovišti (pokud to však není možné, může se volba uskutečnit i mimo něj). Zamýšleným cílem této úpravy je odstranit či alespoň minimalizovat překážky, které by pracovníkům mohly znesnadnit výběr jejich zástupců a zajistit tak co nejvyšší účast zaměstnanců na volbách.<sup>21</sup>

Zaměstnavatel je také povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců vhodné podmínky pro řádný výkon jejich činnosti. Dle § 363 odst. 1 ZPr se tato věta vyznačuje svou kogentní povahou, tudíž je pro zaměstnavatele závazná a nemůže se od ní odchýlit. Podle § 2 odst. 1 ZPr. to však neplatí, jestliže jde o odklon ve prospěch zaměstnance. Výčet prostředků, které by měl dát k dispozici je pouze příkladný, vždy je nutno vycházet z konkrétního případu a konkrétních okolností. Zaměstnavatel by měl zejména poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nutné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady, ale také např. umožnit zástupcům zaměstnanců výkon jejich funkce poskytnutím nezbytného pracovního volna. Vybavení či poskytnutí jiných výhod zástupců zaměstnanců se tedy bude u každého zaměstnavatele lišit.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Odborové organizace nejsou voleným orgánem. Jsou zakládány podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, který stanoví, že toto sdružení vzniká na základě registrace. Návrh na registraci mohou podávat nejméně 3 občané, z nichž alespoň jeden musí být plnoletý. Tento návrh se podává Ministerstvu vnitra České republiky.

<sup>21</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce, komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 680.

<sup>22</sup> Tamtéž, s. 680 – 681.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost odborové organizaci nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nebo přímo zaměstnancům umožnit účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání, dále pak vyslechnout jejich připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a projednat s nimi či je informovat o skutečnostech stanovených tímto zákonem.

Dále je zaměstnavatel povinen k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odborové organizaci či zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zprostředkovat školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce, zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k řádnému plnění jejich úkolů a dát jim k dispozici doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání či výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochrany zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.

Odborová organizace či zástupce pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci mají dále právo přednést své připomínky při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, např. dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

### **2.3 Právo na informace a projednání**

Zaměstnanci v pracovněprávním vztahu (v pracovním poměru či právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) mají právo na informace a projednání. Zákoník práce dále stanoví, že pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, Rada zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je povinen informovat zaměstnance o záležitostech, které se jich týkají a jednat s nimi přímo.

Podstatou tohoto práva je, aby se pracovníci včas dozvěděli o všech důležitých záměrech a opatřeních zaměstnavatele, aby měli možnost se k nim vyjádřit, popř. je ovlivnit sami nebo prostřednictvím svých zástupců. Tato práva jim také dávají možnost lépe reagovat na již vzniklou situaci a přizpůsobit se novým pracovním podmínkám.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Nakladatelství Soudy s. r. o., 2006, s. 275



V dřívější právní úpravě bylo právo na informace a projednání upraveno v Hlavě III. zákoníku práce, §18 a n. V současné době spadá tato problematika do části 12, Hlavy II zákoníku, § 278 a § 287 odst. 1, pokud jde o informování odborové organizace.

Aby zákoník práce nechránil pouze zaměstnance a tím neoprávněně nezasahoval do práv zaměstnavatele, obsahuje ustanovení o povinnosti mlčenlivosti ohledně důvěrných informací. Tuto ochranu lze spatřovat ve dvou směrech, jednak v tom, že se na zaměstnavatele ohledně těchto skutečností nevztahuje informační povinnost a dále v tom smyslu, že pokud se zaměstnanec či zástupce zaměstnanců o takové skutečnosti dozví, nesmí ji dále rozšiřovat. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž vyjádření je schopno přímo ohrozit či poškodit činnost zaměstnavatele. Mezi takové skutečnosti nepatří informace, které je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat či zveřejnit podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu. Zaměstnavatel za žádných okolností nemusí sdělovat informace o skutečnostech, které jsou chráněné podle zvláštních právních předpisů, např. obchodní tajemství dle zákona č. 412/2005 Sb., obchodního zákoníku. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců či zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají povinnost zachovávat mlčenlivost o těchto informacích i po dobu 1 roku po ukončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Rámcová úprava této povinnosti je dána směrnicí 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Povinnost mlčenlivosti se vztahuje též na osoby z řad odborníků, které byly k projednání přizvány.

Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem. Způsob informování ze strany zástupců zaměstnanců zákon výslovně neupravuje, můžeme tedy dovést, že záleží přímo na nich, jaký postup a formu zvolí.<sup>24</sup>

### ***2.3.1 Obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci ve Společenství (směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES)***

Dne 18. května 2000 byla přijata významná harmonizační novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb., kterou došlo mimo jiné k implementaci směrnice Rady 94/45/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách

---

<sup>24</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Nakladatelství Soudy s. r. o., 2006, s. 273.

podniků působících na území Společenství (více viz. podkap. 4.1.1 Směrnice Rady 94/45/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství).

Na tomto místě bych se však chtěla zabývat směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Tato směrnice byla transponována do českého právní řádu 47. novelou zákoníku práce, která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 72/2006 Sb. a která nabyla účinnosti dne 1. dubna 2006.<sup>25</sup>

Jak tato směrnice sama stanovuje, jejím smyslem je posílení sociálního dialogu a podpory vzájemné důvěry uvnitř podniku. Cíle této směrnice má být dosaženo zavedením obecného rámce stanovujícího zásady, definice a postupy pro informování a projednávání.

Přijetím této novely doznala oblast informování a projednávání se zaměstnanci značných změn. Díky ní zákoník práce zpřesňuje pojem informování zaměstnanců a projednání, rozšiřuje povinnosti zaměstnavatele projednávat se zaměstnanci některé další skutečnosti a zakotvuje definici důvěrné informace. Zaměstnavateli vzniká právo samostatně určit, které údaje by mohly ohrozit či poškodit jeho činnost, čímž zaměstnancům, členům odborového orgánu, Radě zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zakládá povinnost mlčenlivosti.<sup>26</sup>

Tato směrnice se vztahuje na podniky zaměstnávající minimálně 50 zaměstnanců v některém z členských států, nebo závody zaměstnávající nejméně 20 zaměstnanců v některém z členských států.

### **2.3.2 Informace**

Podle současné právní úpravy se „*informováním rozumí poskytnutí nutných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko*“. Jedná se o předání určitých informací a skutečností bez nutnosti zjistit názor druhé strany.<sup>27</sup> Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a to

---

<sup>25</sup> KNEBL, Pavel. Novela zákoníku práce k 1. dubnu 2006. *Práce a mzda*, 2006, roč. LIV, č. 5, s. 4 – 7.

<sup>26</sup> JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008, s. 721 – 723.

<sup>27</sup> JOUZA, Ladislav. Informace na pracovišti. *Právní rádce*, 2006, roč. XIV., č. 4, s. 34- 35.

vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na jejich projednání.

Ustanovení § 279 odst. 1 ZPr stanovuje obecnou informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům, popř. Radě zaměstnanců. Ovšem situace se liší v případě, že zaměstnavatel tuto povinnost plní ve vztahu k odborové organizaci, vůči které má povinnosti rozsáhlejší (§ 287 odst. 1), naopak zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informuje pouze o skutečnostech týkajících se této problematiky (§ 101 až 106 odst.1, § 108 a zákon č. 309/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Podle § 279 odst. 1 ZPr, zaměstnavatel tedy sděluje údaje o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím očekávaném vývoji, činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních, právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách, záležitostech, které budou předmětem projednání, opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace, nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až §106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem č. 309/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

Připravovaná novela zákoníku práce počítá s rozšířením skutečností, o nichž bude mít zaměstnavatel povinnost informovat nejen odborovou organizaci, ale také Radu zaměstnanců. Jedná se o základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, otázky ohledně vývoje mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle profesních skupin, není-li dohodnuto jiné členění.

U malých zaměstnavatelů se předpokládá přirozený tok informací, z toho důvodu osoba, která zaměstnává méně než 10 pracovníků, je zvýhodněna v tom smyslu, že nemusí informovat o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji a činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> JAKUBKA, Jaroslav. První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č.

### 2.3.3 Projednání

Zákoník práce ve svém ustanovení § 278 ods. 2 stanoví, že „projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď“.

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat skutečnosti uvedené v § 280 odst. 1 ZPr, tzn. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců, nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, převod činnosti zaměstnavatele, bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1, § 108 a zvláštním zákonem č. 309/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni. Ovšem stejně jako u povinnosti informační je projednací povinnost zaměstnavatele odvislá od typu zástupce zaměstnanců, vůči kterým tuto povinnost plní, kdy ve vztahu k odborové organizaci je jeho povinnost širší (§ 287 odst. 2) a ve vztahu k zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci naopak užší (§ 101 až 106 odst. 1, § 108 a zákon č. 309/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

V případě, že by byl schválen návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, došlo by k zobecnění skutečností, které by byl zaměstnavatel povinen projednávat jak s odborovou organizací, tak s Radou zaměstnanců. Nebyl by již v této oblasti činěn rozdíl mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel by měl vůči každému z nich všeobecnou povinnost projednávat, kromě výše zmíněných otázek, také opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ekonomickou situaci zaměstnavatele, změny organizace práce, množství práce a pracovní tempo, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém

školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců a další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců

Výčet skutečností, podléhajících projednací povinnosti zaměstnavatele je taxativní, lze ho však, stejně jako u skutečností podléhajících povinnosti informační smluvně rozšířit.<sup>29</sup> Povinnosti projednat pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců či nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny se nevztahují na zaměstnavatele s počtem zaměstnanců nižším než 10.

V souvislosti s projednáváním mají zaměstnanci před realizací opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení, či mohou žádat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.

---

<sup>29</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Právo zaměstnanců na informace a projednání. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. VIII, č. 6, s. 2 – 3.

### 3. RADA ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCE PRO OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

#### 3.1 Pojem a základní vymezení

Ve většině západoevropských zemí je činěn rozdíl mezi právem zaměstnanců na kolektivní vyjednávání, které je považováno za právní nástroj náležející výhradně odborovým organizacím a právem zaměstnanců na informace a projednání, které je svěřováno dalším orgánům zaměstnanecké reprezentace. Tento model přijala i Česká republika.<sup>30</sup> Do českého právního řádu byl tedy institut Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vložen v roce 2000 novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., kterou bylo české pracovní právo harmonizováno s právem Evropské unie.

Jak naznačil Ústavní soud České republiky ve svém nálezu sp. zn. 83/06, důvodem zavedení těchto nových typů zástupců zaměstnanců nebyla společenská poptávka po takové právní úpravě, ale ustanovení nového práva zaměstnanců na informace a projednání a zabezpečení přístupu zaměstnanců k těmto informacím.

Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají zvláštní, specifické postavení, hovoří se o nich jako o zástupcích zaměstnanců *sui generis*, jejichž úkolem je zprostředkování práva na informace a projednání (viz. podkap. 2.3 Právo na informace a projednání), přičemž činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je vymezena zejména v ustanovení § 108 (Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Rada zaměstnanců pak řeší ty otázky související se zajištěním práva na informace a projednání, které nespádají do kompetence zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz § 279 a 280 zákoníku práce).<sup>31</sup> To však platí pouze tehdy, pokud je u zaměstnavatele zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zvolen. V opačném případě přechází řešení těchto otázek na Radu zaměstnanců.

Pokud jde tedy o informace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměstnavatel je povinen zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci oznámit např. skutečnosti o zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České

<sup>30</sup> VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII, č. 3, s. 366.

<sup>31</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce, komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 688.

republiky a k organizování evakuace zaměstnanců, výběru a zajišťování závodní preventivní péče, určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů, o kategorickém zařazení vykonávané práce a každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Dále má zaměstnavatel povinnost projednat podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštních právních předpisů, organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Společnými charakteristickými znaky, kterými se tyto nové formy zástupců zaměstnanců vyznačují, jsou jejich fakultativnost a neexistence právní subjektivity<sup>32</sup>, která podstatným způsobem znesnadňuje postavení Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako reprezentantů zaměstnanců v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů (podrobněji viz. podkap. 3.5 Srovnání postavení Rady zaměstnanců, zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k odborové organizaci). Z tohoto důvodu tyto orgány nemohou být zástupci zaměstnanců v pravém slova smyslu. Fakultativnost spočívá v nepovinnosti zaměstnanců ustavit si tyto orgány, tzn., že zaměstnanci v pracovním poměru si mohou u zaměstnavatele za účelem zajištění práva na projednání a informace přímo zvolit Radu zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale nemusí.<sup>33</sup>

Přesto, že právní praxe řadí tyto dva typy „nově vzniklých“ zástupců zaměstnanců do jedné skupiny, podle mého názoru, lze i mezi nimi spatřovat rozdíl. Na jedné straně je oblast působnosti zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci užší oproti Radě zaměstnanců, na druhé straně se však domnívám, že jsou zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přiznány širší pravomoci. Tento rozdíl spatřuji v ustanovení § 108 odst. 5 zákoníku práce, který stanoví, že *„zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a*

---

<sup>32</sup> Právní subjektivita se skládá ze 3 složek, a to způsobilosti k právům a povinnostem, způsobilosti k právním úkonům a způsobilosti k protiprávnímu jednání.

<sup>33</sup> VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII, č. 3, s. 367.

zařízeních zaměstnavatele **v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat**“.

Z takovéto formulace plyne zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přiznání určité míry spolupůsobení či spolurozhodování se zaměstnavatelem, které je odlišné od pouhého projednávání s ním.<sup>34</sup> Pokud by zákonodárce chtěl svěřit tuto pravomoc také Radě zaměstnanců, jistě by jí výslovně ve výčtu, vedle odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, uvedl.

Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (stejně jako odborová organizace či zaměstnanci) je dále povinen spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby zaměstnavatel měl možnost zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené právními předpisy a opatřeními orgánů nadaných výkonem kontroly podle zvláštních právních předpisů.

Problematika Rad zaměstnanců a zástupců zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, voleb do nich a související otázky nejsou upraveny komunitárním právem. Právní úprava této oblasti je tedy věcí ryze vnitrostátní.<sup>35</sup> Ovšem místo aby národní právní úprava postavení nově vzniklých zástupců zaměstnanců podpořila, klade jim překážky v podobě ztížených podmínek pro jejich existenci vedle odborových organizací či složitého volebního procesu přesto, že pro podrobná pravidla není žádný důvod a nic by nemělo bránit tomu, aby si jednotlivé podniky stanovily pravidla vlastní.<sup>36</sup>

Pokud bych se však měla ztotožnit s názorem zákonodárce, ohledně nutnosti podrobné právní úpravy Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, více bych se zaměřila na vytyčení určitých, alespoň minimálních osobních požadavků na kandidáty do těchto orgánů. Myslím si (jak vysvětluji v podkap. 3.5 Srovnání postavení Rady

---

<sup>34</sup> Hlavní rozdíl mezi instituty spolurozhodování a projednání spočívá ve skutečnosti, že při projednání určité záležitosti nemusí dojít k dosažení shody mezi zástupcem zaměstnanců a zaměstnavatelem, v tomto případě však ano (viz podkap. 3.5 Srovnání postavení Rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k odborové organizaci),.

<sup>35</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce, komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 692.

<sup>36</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana (ed), *Pracovní právo 2007, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.



zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k odborové organizaci, bod 2.), že i Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou mít vliv na rozhodování zaměstnavatele. Projednací proces se zaměstnavatelem je jakousi „diplomatickou záležitostí“ (tedy v hodně nadneseném slova smyslu) a ne každý člověk má dostatečné schopnosti pro plnění úkolů vyplývajících z členství v Radě zaměstnanců či z funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tímto chci poukázat na fakt, že z důvodu možnosti volby pouze omezeného počtu členů do těchto orgánů je ztráta každého schopného „článku“ v konečném důsledku pro zaměstnance citelná.

### **3.2 Právní úprava dle zákona č. 262/2006 Sb.**

Současný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., který upravuje postavení Rady zaměstnanců se této problematice spolu s postavením zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci věnuje v ustanoveních § 281 – 285 Zpr. Je třeba zmínit, že tato ustanovení mají dle § 363 kogentní povahu a tedy se od nich účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit, s výjimkou § 281 odst. 5, od kterého se lze odklonit, avšak pouze ve prospěch zaměstnance (dle § 2 odst. 1 ZPr).

#### ***3.2.1 Podmínky vzniku Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci***

Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze zvolit u jakéhokoli zaměstnavatele bez ohledu na to, zda je u něj založena odborová organizace, či nikoliv. Rada zaměstnanců se skládá z nejméně 3 a nejvýše 15 členů. Počet těchto osob musí být vždy lichý. Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací. Je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Takové početní omezení je nastaveno nejspíše z důvodu ekonomičnosti. Protože náklady na činnost zástupců zaměstnanců hradí zaměstnavatel, je spravedlivé, že se alespoň okrajově podílí na vytváření Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci, a to určením konečného počtu členů. Nekoná tak však jednostranně, nýbrž po projednání

s volební komisí.<sup>37</sup> Rada zaměstnanců má povinnost si na prvním zasedání zvolit ze svých členů předsedu a dále o tom informovat zaměstnavatele a zaměstnance. Pokud jde o délku funkčního období Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, trvá 3 roky.

Zákoník práce neobsahuje výslovné ustanovení, které by přímo řešilo možnost působení více rad zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele s výjimkou následujícího ustanovení<sup>38</sup>: „*Jestliže při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel plní povinnosti ohledně informování a projednání vůči všem, pokud se nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem jinak*“. Tento jiný způsob součinnosti je třeba chápat jako jinou metodu informování a projednávání, která by však neměla snížit standard plnění těchto povinností.<sup>39</sup> Pokud před uplynutím funkčního období počet členů jedné z Rad zaměstnanců klesl na méně než 3 členy, přebírá její funkci druhá Rada zaměstnanců.

### 3.2.2 Volby

Ustavení Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je dobrovolné. Pro účely volby Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je rozhodující počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb. Volby vyhláší zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného alespoň jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu. Z tohoto počtu podpisů lze již totiž předpokládat, že zájem zaměstnanců o ustavení Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je vážný, že se voleb zúčastní v potřebném počtu a tudíž volby budou platné. Tato úprava by tedy měla zaručit, aby náklady na přípravu voleb byly vynaloženy účelně.<sup>40</sup>

Oprávnění volit, tedy aktivní volební právo a být volen, tzn. pasivní volební právo přísluší všem zaměstnancům zaměstnavatele v pracovním poměru. Nezáleží při tom, zda jde o

---

<sup>37</sup> JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2008*. Olomouc: Anag, 2008, s. 378.

<sup>38</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, s. 413.

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce, komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 689.

<sup>40</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007, s. 388.

pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu či na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu. Do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru se započítávají i zaměstnanci v tzv. mimo evidenčním stavu, tj. např. ženy na mateřské dovolené.<sup>41</sup> Zaměstnanci pracující pro zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce aktivní ani pasivní volební právo ve věci volby Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nemají. Stejně tak agenturní zaměstnanci dočasně přidělení k zaměstnavateli.<sup>42</sup> Volby se vyznačují tím, že jsou přímé (tzn. zaměstnanci volí bezprostředně), rovné (tzn. všichni voliči mají stejný počet hlasů o stejné váze) a tajné (tzn. rozhodnutí voliče zůstává pro ostatní skryté) a lze je vykonat pouze osobně (nikoli prostřednictvím jiné osoby). K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila některá z překážek v práci, či pracovní cesta. Každý zaměstnanec v pracovním poměru může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v Radě zaměstnanců, přičemž jednomu kandidátovi může dát pouze jeden hlas. Pokud nedodrží tato pravidla, je jeho hlas neplatný.

Navrhovat kandidáty může každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Návrh podává volební komisi písemně a musí jej doložit písemným souhlasem kandidáta, a to nejpozději do termínu stanoveného volební komisí. Celkový počet kandidátů, jakož i počet kandidátů navrhovaných zaměstnancem není nijak omezen. Stanovení podmínky projevení souhlasu kandidáta si klade za cíl předejít tomu, aby na členy těchto orgánů nekandidovali zaměstnanci proti své vůli.<sup>43</sup> Volby se neuskuteční v případě, že volební komise neobdrží do konečného termínu pro podání návrhů kandidátů do Rady zaměstnanců alespoň 3 návrhy a na funkci zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci alespoň 1 návrh.

Členy Rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů. Kandidáti na dalších místech jsou náhradníky na tyto funkce. Členy se stávají dnem, kdy se tyto pozice uvolní, a to v pořadí podle počtu získaných platných hlasů ve volbách. V případě rovnosti hlasů určí pořadí volební komise, a to losem.

Zaměstnavatel uschovává protokol o výsledku voleb po dobu 5 let ode dne uskutečněných voleb.

---

<sup>41</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Nakladatelství Soudy s. r. o., 2006, s. 281.

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce, komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 693.

<sup>43</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Nakladatelství Soudy s. r. o., 2006, s. 282.

### **3.2.3 Volební komise**

Hlavní úkol volební komise spočívá ve zorganizování voleb a pořízení spolehlivé dokumentace o jejich průběhu. Volební komise zasedá ve složení nejméně 3 a nejvýše 9 zaměstnanců zaměstnavatele. Počet členů volební komise určí zaměstnavatel v závislosti na počtu zaměstnanců a vnitřním uspořádání.

Členy volební komise jsou zaměstnanci podle pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu Rady zaměstnanců. Pracovníci sami tedy mají možnost ovlivnit skladbu volební komise prostřednictvím pořadí podpisů na návrhu.<sup>44</sup> O složení volební komise má povinnost informovat zaměstnance zaměstnavatel. Zaměstnavatel je také povinen poskytnout volební komisi nezbytné informace a podklady pro účely voleb, zejména pak seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru.

Volební komise v dohodě se zaměstnavatelem stanoví a vyhlásí termín voleb nejméně 1 měsíc před jejich konáním a konečný termín pro podání návrhů kandidátů, vypracuje a zveřejní volební řád, sestaví kandidátní listinu z návrhů zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru, listinu zveřejní v dostatečném předstihu před konáním voleb, organizuje a řídí volby, rozhoduje o stížnostech na chyby a nedostatky uvedené v kandidátní listině, sčítá hlasy a o výsledku voleb sepíše písemný protokol ve dvou vyhotoveních, přičemž jedno vyhotovení předá zvolené Radě zaměstnanců a druhé zaměstnavateli a o výsledku voleb informuje zaměstnavatele a všechny zaměstnance.

### **3.2.4 Stížnost a návrh na vyslovení neplatnosti volby**

Každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel může podat volební komisi písemnou stížnost na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině a navrhnout opravu, a to nejpozději 3 dny přede dnem konání voleb. Volební komise musí o stížnosti rozhodnout a o svém rozhodnutí vyrozumět stěžovatele písemně do dne předcházejícího volbám. Takovéto rozhodnutí je konečné, nemůže být tedy přezkoumáno soudem. Důvodem takové úpravy je skutečnost, aby se volby nezdržovaly a nedocházelo tak ke zbytečným průtahům.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008s. 381.

<sup>45</sup> Tamtéž, s. 381.

Pokud se zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru nebo zaměstnavatel domnívá, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb, může se podáním návrhu na vyslovení neplatnosti volby domáhat ochrany u soudu podle § 200x zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. Návrh je třeba podat písemně nejpozději do 8 dnů ode dne vyhlášení výsledků voleb. O návrhu na vyslovení neplatnosti voleb do Rady zaměstnanců nebo neplatnosti volby zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci rozhoduje příslušný okresní soud podle místa sídla zaměstnavatele. Řízení je skončeno do deseti dnů ode dne doručení návrhu, kdy soud vydá bez jednání závazné usnesení. Proti tomuto rozhodnutí nejsou přípustné žádné opravné prostředky. Zákon dále stanoví, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Jestliže soud rozhodl, že volby jsou neplatné, konají se opakované volby, a to nejpozději do 3 měsíců od právní moci rozhodnutí. Členy volební komise při opakovaných volbách jsou zaměstnanci podle pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu Rady zaměstnanců, s vyloučením těch zaměstnanců, kteří působili ve volební komisi a kteří byli kandidáty.

### ***3.2.5 Zánik Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci***

Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem uplynutí volebního období, pokud není v zákoně č. 262/2006 Sb. dále stanoveno jinak, nebo v případě, kdy počet členů Rady zaměstnanců klesl na méně než 3 a to i za okolností, že zbývajícím členům má ještě funkční období nějaký čas trvat. V těchto případech Rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci předá bez zbytečného odkladu veškeré podklady související s výkonem funkce zaměstnavateli, který je uschová po dobu 5 let ode dne zániku Rady zaměstnanců nebo funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jestliže u zaměstnavatele působí Rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a začne u něj působit odborová organizace, plní zaměstnavatel stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Mezi zúčastněnými zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem může dojít k dohodě o určité dělbě kompetencí, např.

v oblasti projednání. Nemůže však být uzavřena mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců dohoda o tom, že volení zástupci ukončí svoji činnost a zaniknou.<sup>46</sup>

Působení v Radě zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci končí dnem vzdání se funkce, skončením pracovního poměru u zaměstnavatele nebo odvoláním z funkce. Na odvolání člena Rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se přiměřeně použijí ustanovení zákoníku práce o volbě Rady zaměstnanců.

### **3.3 Odlišnosti současné právní úpravy Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci od právní úpravy zákona č. 65/1965 Sb.**

Do zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, byla problematika Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zakomponována novelou č. 155/2000 Sb. Do té doby v České republice institut těchto zástupců zaměstnanců neexistoval. Tento zákoník práce zachycoval úpravu „nově vzniklých“ zástupců zaměstnanců v hlavě třetí, v § 18 an.

Rozdíl mezi současnou a dřívější právní úpravou spočívá zejména v následujících hlediscích:

**Vznik Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:** Starý zákoník práce stanovil, že si zaměstnanci v pracovním poměru mohou u zaměstnavatele zvolit k zajištění práva na informace a projednání Radu zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pouze v tom případě, že u něj nepůsobí odborová organizace. Tato podmínka byla nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl ÚS 83/06 zrušena. Dále starý zákoník práce vázal vznik Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na minimální počet pracovníků zaměstnavatele (v případě Rady zaměstnanců činí minimální hranice 26 zaměstnanců v pracovním poměru a v případě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je tato hranice stanovena na 11 zaměstnanců v pracovním poměru).

Dnes je možné zvolit Radu zaměstnanců u jakéhokoliv zaměstnavatele bez ohledu na to, kolik pracovníků zaměstnává, či zda u něj působí odborová organizace. Pokud jde o zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zákoník práce stanoví, že je možné

---

<sup>46</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Nakladatelství Soudy s. r. o., 2006, s. 281.

ustanovit nejvýše jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Do tohoto počtu jsou tedy zahrnuti i zaměstnanci, kteří vykonávají u zaměstnavatele činnost na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (tedy na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti). Přesto, že zákon výslovně nestanovuje minimální hranici jako dříve, lze z formulace ustanovení dovodit, že tohoto zástupce lze zvolit také pouze v případě, že zaměstnavatel zaměstnává určitý minimální počet zaměstnanců, a to 10.

**Působnost Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:** Dřívější právní úprava považovala Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za dva samostatné, na sobě nezávislé orgány s vlastní působností. Otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci svěřovala pouze zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nikoli Radě zaměstnanců. Tzn. pokud u zaměstnavatele nepůsobil zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměstnavatel jednal se zaměstnanci přímo. Současná právní úprava toto zakotvení uvolnila v tom smyslu, že pakliže u zaměstnavatele nepůsobil zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaměstnavatel o těchto otázkách informuje, či je projednává s Radou zaměstnanců, jak stanoví § 279 a 280 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

**Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů:** Zákon č. 65/1965 Sb. stanovil, že *„pokud při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přejímající zaměstnavatel plní své povinnosti ohledně informování a projednávání vůči oběma Radám zaměstnanců a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci plní své povinnosti do dne, kdy jim uplyne funkční období“*. Zákon č. 262/2006 Sb. po zakomponování nálezu Ústavního soudu České republiky sp. zn. ÚS 83/06, který zrušil překážku možnosti koexistence Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborové organizace, nahradil v tomto ustanovení slova Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci slovy zástupce zaměstnanců. Z tohoto je tedy patrné, že za těchto okolností může v jednom podniku současně působit i více odborových organizací, Rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

**Zánik Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:** Starý zákoník práce stanovil, že tyto orgány zanikají uplynutím funkčního období, dnem, kdy odborová organizace zaměstnavateli prokáže, že vznikla a že u něho působí a dále převodem zaměstnavatele, pokud u dosavadního zaměstnavatele nebo u přejímajícího

zaměstnavatele působí odborová organizace. Rada zaměstnanců, kromě těchto případů, zaniká také ve chvíli, kdy počet jejích členů klesl na méně než tři. Zde se opět projevil vliv rozhodnutí Ústavního soudu, kdy v důsledku umožnění spolupůsobení odborové organizace a ostatních zástupců zaměstnanců došlo k zredukování důvodů zániku těchto orgánů. V současné době tito zástupci zaměstnanců mohou zaniknout pouze na základě dvou skutečností, a to uplynutím volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak a dále dnem, kdy počet členů Rady zaměstnanců klesl na méně než tři. U druhého důvodu však vyvstává otázka, zda nedošlo k pochybení zákonodárce, neboť dle znění zákona zaniká z důvodu poklesu počtu členů Rady zaměstnanců i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přestože jde o orgán rovnocenný a nezávislý na Radě zaměstnanců.<sup>47</sup>

**Zánik členství v Radě zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:** Podle staré právní úpravy končilo členství dnem vzdání se funkce nebo skončením pracovního poměru u zaměstnavatele. Nově byl zaveden jako důvod zániku členství institut odvolání z funkce. Na toto odvolání se přiměřeně použijí ustanovení zákoníku práce ohledně volby Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

**Povinnost mlčenlivosti:** Starý zákoník práce stanovil, že zaměstnavatel není povinen podávat či projednávat důvěrné informace, přičemž se těmito informacemi rozumí skutečnosti, které zaměstnavatel za takové sám označil. Oproti dřívější právní úpravě dochází k posunu v tom smyslu, že povinnost zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích je konstruována objektivně tak, že to již není zaměstnavatel, kdo informace označuje jako důvěrné, tedy kdo určuje, zda má daná informace potenciál ohrozit nebo poškodit jeho činnost. Podle nového znění jde tedy o objektivní kategorii, kterou si budou vyhodnocovat zástupci zaměstnanců sami, přičemž však budou zároveň odpovědní v případě, pokud by určitou informací nekvalifikovali jako důvěrnou a jejím sdělením zaměstnancům, případně třetím osobám, by byl zaměstnavatel ohrožen nebo poškozen.<sup>48</sup>

**Informování a projednání:** Nový zákoník práce rozšiřuje skutečnosti, o nichž má zaměstnavatel povinnost zaměstnance (či Radu zaměstnanců) informovat nebo je s nimi projednávat. Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu

---

<sup>47</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 689.

<sup>48</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Nakladatelství Soudy s. r. o., 2006, s. 272 – 273.



stanoveném v § 294 zákoníku. práce. Zákoník práce dále stanoví v § 279, že o těchto skutečnostech má zaměstnavatel povinnost zaměstnance také informovat.

Z výše uvedeného je tedy patrné, že se Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stále vyvíjejí a dochází k posilování jejich postavení a to i ve vztahu k odborovým organizacím. Dokonce už se objevilo mnoho názorů a úvah na téma, zda by jednou v budoucnu těmto zástupcům zaměstnanců měla být přiznána právní subjektivita, čímž by se mohla stát plnohodnotným konkurentem odborovým organizacím. Osobně bych se spíše přikláněla k variantě, aby Radě zaměstnanců právní subjektivita přiznána nebyla. Tento orgán byl zřízen s úmyslem vytvořit zástupce zaměstnanců pro zajištění jejich práva na informování a projednávání a k výkonu těchto pravomocí právní subjektivitu nepotřebují. Navíc Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 v čl. 5 stanoví, že *„pokud v témž podniku jsou jak zástupci odborů, tak zvolení zástupci, je třeba, tam, kde je to nutné, přijmout vhodná opatření, aby bylo zajištěno, že zvolených zástupců nebude užito k oslabení postavení zúčastněných odborů nebo jejich zástupců, a aby byla podpořena spolupráce ve všech významných otázkách mezi zvolenými zástupci a zúčastněnými odbory a jejich zástupci“*. Je pravděpodobné, že pokud by Radě zaměstnanců byla přiznána právní subjektivita, byly by jí přiznány i širší pravomoci. V tomto okamžiku by tedy mohlo dojít k nechtěnému konkurenčnímu jednání vůči odborové organizaci.

Radě zaměstnanců bych tedy právní subjektivitu nepřiznala, ovšem zvažila bych odstranění dalších překážek, které tomuto orgánu znesnadňují výkon zákonem svěřených pravomocí. Osobně si myslím, že umožnění koexistence Rady zaměstnanců a odborové organizace bylo správným krokem, vedoucím k posílení pozice Rady zaměstnanců, ovšem komplikací je více. Jednou z nich by mohla být např. formulace § 19 odst. 3 ZPr., který stanoví, že v případě, kdy zákon požaduje, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo. Pokud by měl zaměstnavatel pevně danou povinnost projednávat s Radou zaměstnanců zákonem stanovené skutečnosti, v tu chvíli by tomuto zástupci zaměstnanců vznikla možnost fakticky vykonávat činnost, za jejímž účelem byl zřízen.

### **3.4 Význam nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl ÚS 83/06**

Ústavní soud České republiky dne 12. března 2008 ve svém nálezu zčásti vyhověl dvěma ústavním stížnostem, sloučeným pod sp. zn. Pl ÚS 83/06. První ústavní stížnost podala

dne 6. října 2006 skupina senátorů, druhou pak skupina poslanců, a to dne 15. listopadu 2006. Obě ústavní stížnosti se domáhaly zrušení některých ustanovení zákoníku práce<sup>49</sup> (zde se však budu zabývat pouze ustanoveními týkajícími se Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tedy § 278 odst. 1, § 281 odst. 1, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2). Rozhodnutí Ústavního soudu bylo publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

V oblasti kolektivního pracovního práva je tento nálezn skutečným krokem kupředu, neboť dochází k uvolnění právní úpravy ohledně spolupůsobení odborových organizací a Rad zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ohledně postavení Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla napadena následující ustanovení:

- **§ 278 odst. 1** „*K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.*“
- **§ 281 odst. 1** „*Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je možné zvolit u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace.*“
- **§ 282 odst. 1** „*Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem*  
*(a) uplynutí volebního období, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak,*  
*(b) kdy počet členů rady zaměstnanců klesl na méně než 3,*  
*(c) uzavření podnikové kolektivní smlouvy.*“
- **§ 282 odst. 2** „*Jestliže u zaměstnavatele působí rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a začne u něj působit odborová organizace, plní zaměstnavatel stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.*“

V návrhu na zrušení těchto ustanovení skupina poslanců a skupina senátorů uvádějí jako důvod nerovnost zástupců zaměstnanců (Rady zaměstnanců či zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborové organizace) v oblasti vzniku, existence, zániku, ale také působnosti těchto zástupců zaměstnanců a z tohoto důvodu porušení čl. 1 a čl.

---

<sup>49</sup> SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny, ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*, 2008, roč. XVI, č. 4, s. 48.

3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, které zakotvují zásadu rovnosti osob a čl. 27 Listiny, stanovující práva svobodně se sdružovat.<sup>50</sup>

Právní úprava nepřipouštěla současnou existenci Rady zaměstnanců a odborové organizace, ačkoliv bylo toto spolupůsobení možné. Zákoník práce zakládal nerovné postavení mezi zaměstnanci a bránil těm zaměstnancům, kteří nechtějí být odborově organizováni a zastupováni odborovými organizacemi, aby se dle své vlastní vůle a volby nechali vůči zaměstnavateli zastupovat právě Radou zaměstnanců či zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnancům bylo vlastně vnuceno zastupování odborovou organizací.

Pokud jde o rozsah informování a projednání, vychází ustanovení zákoníku práce z právní úpravy obsažené v předpisech Evropských společenství, zejména ve Směrnici č. 2002/14/ES, která upravuje povinnost informování a projednání obecně pro zástupce zaměstnanců, aniž by mezi nimi činila nějaký rozdíl. Evropské právo respektuje národní specifika a potřeby tím, že přenechává konkrétní právní úpravu této problematiky vnitrostátním zákonodárcům. Problémem je tedy úprava vnitrostátní, která zavedla rozdíly mezi Radou zaměstnanců či zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a odborovou organizací.

Proti návrhu na zrušení ustanovení se postavila Českomoravská konfederace odborových svazů, podle které šlo v případě Rady zaměstnanců a odborové organizace o zcela odlišné instituty, tudíž je nelze takto srovnávat. Zaměstnanci se prostřednictvím Rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci svobodně nesdružují na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, nejde tedy o realizaci koaličního práva, jak je tomu při ustavení odborové organizace.

Navíc Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 v čl. 5 požaduje, aby bylo zajištěno, že zvolených zástupců nebude užito k oslabení postavení zúčastněných odborů nebo jejich zástupců. K takovému zneužití by však mohlo dojít právě v případě, pokud by oba druhy zástupců zaměstnanců mohly působit vedle sebe zcela bez omezení.

---

<sup>50</sup> Čl. 1 Listiny stanoví „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné“.

Čl. 3 odst. 1 Listiny stanoví „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“.

Čl. 27 odst. 1 stanoví „Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů“.

Českomoravská konfederace odborových svazů dále uvedla, že pokud jde o různý rozsah oprávnění těchto zástupců zaměstnanců, je nutné si uvědomit, že odborová organizace je na rozdíl od Rady zaměstnanců, příp. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, subjektem, který vznikl na základě Listinou zaručené koaliční svobody. Odborové organizace tak mají zvláštní postavení, které vyplývá ze samotné jejich podstaty a účelu, ke kterému byly založeny. S jejich zvláštním postavením souvisejí i zvláštní oprávnění, která ke své činnosti potřebují a která jsou jim jako zákonným zástupcům zaměstnanců garantována právním řádem. Českomoravská konfederace odborových svazů zdůraznila, že tvrzení navrhovatelů, že zvýhodněním odborových organizací oproti ostatním zástupcům zaměstnanců, kteří odborově organizováni nejsou, dochází k nepřímému donucování k členství v odborových organizacích, není podloženo žádným relevantním důkazem a neopírá se ani o žádné ustanovení zákoníku práce.

Navrhovatelé dále zdůraznili, že tzv. koaliční svoboda neznamena pouze právo svobodně se sdružovat, ale také právo se svobodně nesdružovat a tedy nebýt členem žádného sdružení. Koaliční svoboda tedy chrání nejen odborově organizované zaměstnance, nýbrž i zaměstnance, kteří se rozhodli odborově nesdružovat. Není tedy pravda, že koaliční svobodu mohou realizovat jen odborové organizace, případně jiná sdružení s právní subjektivitou. Jelikož odborové organizace (a tedy i odborově organizovaní zaměstnanci) jsou zákoníkem práce zvýhodněni oproti zaměstnancům odborově neorganizovaným a jejich zástupcům, dochází k nepřímému donucování k členství v odborových organizacích. To je porušením práva svobodně se sdružovat zakotveného v čl. 27 Listiny a zakládá to nerovné postavení mezi odborově organizovanými zaměstnanci a zaměstnanci ostatními, čímž dochází k porušení zásady rovnosti zakotvené v čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Ústavní soud nemožnost koexistence těchto zástupců zaměstnanců shledal jako protiústavní s odůvodněním, že znemožňuje přímou realizaci ústavního práva zaměstnanců zvolit si ten orgán, který je bude v oblastech vymezených předmětnými ustanoveními zastupovat. Nepřímo totiž nutí zaměstnance k založení odborové organizace, a to bez ohledu na to, jaká je jejich skutečná vůle. Ústavní soud tak zrušil části ustanovení § 278 odst. 1, § 281 odst. 1, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2.

Protože ale zákoník práce ve své koncepci s něčím takovým nepočítal, může se stát, že v oblasti práva na informace a projednání budou vedle sebe působit jak odborová organizace, tak Rada zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel tak bude mít povinnost informovat o tomtéž oba (nebo i více) orgány. To

zřejmě v praxi nezpůsobí problémy, ovšem může se stát, že zaměstnanci budou tytéž informace zprostředkovány vícekrát.<sup>51</sup>

### **3.5 Srovnání postavení Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vztahu k odborové organizaci**

Za účelem lepšího porozumění problematice Rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se v této podkapitole pokusím poukázat na základní rozdíly a společné znaky „nově vzniklých“ zástupců zaměstnanců ve vztahu ke známějším odborovým organizacím.

**1. Právní postavení:** Otázka právního postavení zástupců zaměstnanců je jedním z nejdůležitějších důvodů, který činí značné rozdíly mezi jednotlivými typy reprezentantů. Fakt, že zástupce zaměstnanců disponuje právní subjektivitou či nikoliv se odvíjí od jeho poslání a okruhu svěřených úkolů.

Odborová organizace, která má formulovat, hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců, musí mít k dispozici právní nástroje, kterými bude zajišťovat plnění těchto cílů. Je tedy nadána právní subjektivitou, z jejíhož titulu může vystupovat jako subjekt kolektivního pracovního práva.

Na druhé straně zástupci zaměstnanců jako Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a Evropská rada zaměstnanců, jimž je svěřeno „pouze“ zajištění práva zaměstnanců na informace a projednání, mají sice v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, tj. mají způsobilost být účastníkem pracovněprávních vztahů, nicméně chybí u nich způsobilost k právním úkonům, tj. způsobilost nabývat práv a povinností vlastními právními úkony, nemají právní odpovědnost za protiprávní jednání a nemají procesní způsobilost, tj. způsobilost být účastníkem procesních řízení a vystupovat v jednání

---

<sup>51</sup> GALVAS, Milan. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In HRABCOVÁ, Dana (ed), *Pracovní právo 2007, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na <<http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html>>.

v pracovních sporech.<sup>52</sup> Jednoduchým vysvětlením nepřiznání právní subjektivity těmto sociálním reprezentantům je fakt, že ji k plnění svých úkolů nepotřebují.

Hlavním, společným cílem zástupců zaměstnanců však zůstává zprostředkování vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (byť v různém rozsahu a prostřednictvím různých nástrojů) a snaha o předejití eventuálním konfliktům cestou kompromisu či společného přijetí řešení schůdného jak pro zaměstnavatele tak pro zaměstnance.

**2. Funkce a pravomoci:** Prostřednictvím odborových organizací zaměstnanci sami, v podobě sdružení, vykonávají svá práva na ochranu společných hospodářských a sociálních zájmů, a to kromě nejméně účinného informování a projednávání (podrobněji v bodě 4.) např. formou kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy, kontroly či spolurozhodování se zaměstnavatelem. Hlavním smyslem kolektivního vyjednávání je stanovit a uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují podstatné i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu a definovat vztah mezi stranami tohoto procesu.<sup>53</sup> Za tímto účelem je pouze odborová organizace oprávněna za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu, jak stanoví § 22 Zpr. Pokud jde o právo kontroly, odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů a dále vykonávají kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, jak vymezují § 321 a 322 ZPr, přičemž výkon kontroly upravují zvláštní právní předpisy. V případě spolurozhodování odborové organizace jde o takovou formu vzájemného vztahu mezi těmito orgány a zaměstnavateli, kdy právní předpis vyžaduje, aby k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele byl dán souhlas či předchozí souhlas odborovým orgánem, nebo aby bylo učiněno opatření v dohodě s ním. V některých případech zákoník práce ve svých ustanoveních hovoří výslovně o spolurozhodování.<sup>54</sup> Zákoník práce v § 19 odst. 3 říká, že právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný, ovšem pouze v tom případě, že tak výslovně stanoví zákoník práce, popřípadě zvláštní zákon. S právem odborové organizace podílet se na rozhodování zaměstnavatele se můžeme setkat např. v § 61 odst. 2, který stanoví, že k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, potřebuje

---

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 400

<sup>53</sup> GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1993, s. 25.

<sup>54</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995, s. 105.

zaměstnavatel předchozí souhlas odborové organizace. Právo odborové organizace na spolurozhodování obsahují i další ustanovení zákoníku práce, např. § 225, § 348 odst. 3 apod.

V případě Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se jedná o jakýsi mezičlánek mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, který pomáhá realizovat právo na informace a projednání<sup>55</sup>, přičemž pravomoc zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se vztahuje, jak již z názvu vyplývá, pouze k oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zde bych chtěla zdůraznit, že projednání není spolurozhodováním, ale cestou přispívající k přijetí takových řešení zaměstnavatelem, která pokud možno zohlední oprávněné zájmy zaměstnanců.<sup>56</sup> Zákon říká, že účelem projednání je výměna stanovisek a vysvětlení mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (v tomto případě zástupci zaměstnanců) s cílem dosáhnout shody. Ze zákonné formulace však již přímo nevyplývá, že by k dosažení této shody muselo nutně dojít. Zaměstnavatel tedy splní svou projednací povinnost již tím, že proběhne vzájemná výměna názorů či vysvětlení jeho a zástupců zaměstnanců s tím, že těmto poskytne odůvodněnou odpověď na jejich stanoviska. Institut projednání je oslaben také již zmíněnou formulací § 19 odst. 3. Podle mého názoru zákon těmto sociálním reprezentantům již sám o sobě přiznává pouze slabé a málo účinné právní nástroje k zastupování zaměstnanců, tímto ustanovením však zcela maří snahu Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o zohlednění práv a oprávněných zájmů pracovníků při realizaci opatření zaměstnavatele.

Podle mého názoru by i prostřednictvím projednání mohli Rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do určité míry ovlivňovat či působit na rozhodnutí zaměstnavatele tím, že by mu „vhodným“ způsobem sdělili své připomínky či vysvětlení. Ovšem zde v podstatě záleží na vůli zaměstnavatele, zda bude chtít vzít v úvahu stanoviska těchto zástupců při uskutečňování svého opatření (v těchto případech neexistuje žádný právní nástroj, který by ho k jejich zohlednění donutil - tímto případem však nemyslím extrémní situaci porušování práv zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních vztahů ze strany zaměstnavatele, jejichž ochrany by se zaměstnanci mohli domáhat u soudu dle § 14 odst. 3 ZPr.), či dokonce zda vůbec „bude ochoten“ splnit svou zákonnou povinnost a danou záležitost s Radou zaměstnanců či zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci projednat.

---

<sup>55</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 413.

<sup>56</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce, komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, s. 683.

Tímto jsem chtěla poukázat na skutečnost, že i Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou oprávněně nazýváni jako zástupci zaměstnanců z důvodu snahy o prosazování zájmů pracovníků, ovšem oproti odborovým organizacím nemají k dispozici účinné nástroje k jejich obhajobě.

**3. Informování a projednání:** Jak jsem již zmínila výše, tato oblast je hlavní činností Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je však třeba říci, že i zde je rozsah jejich působnosti užší než u odborové organizace, přičemž zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je oproti Radě zaměstnanců dále zaměřen pouze na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (více v podkap. 2.3 Právo na informace a projednání a 3.1 Pojem a základní vymezení).

Pokud jde o odborovou organizaci, zákoník práce stanoví ve svém § 287 odst. 1, že zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o záležitostech uvedených v § 279 (ten stanovuje rozsah informační povinnosti zaměstnavatele vůči Radě zaměstnanců) a dále o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak. V případě projednací povinnosti zaměstnavatele je okruh projednávaných skutečností s odborovou organizací stanoven v § 287 odst. 2, který stanoví, že kromě záležitostí uvedených v § 280 (který opět stanovuje rozsah povinnosti zaměstnavatele projednávat stanovené skutečnosti s Radou zaměstnanců), je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací ekonomickou situaci zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců a další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.

Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byli zřízeni, jak již jsem několikrát zmínila, za účelem zajištění práva zaměstnanců na informace a projednání. Osobně tedy nevidím důvod, proč by tyto orgány měly být i v oblasti, která je jejich hlavní doménou a k jejíž výkonu nepotřebují právní subjektivitu, oproti odborovým organizacím omezeny. Souhlasím tedy s připravovanou novelou zákoníku práce, která, pokud by byla schválena, postavila by v oblasti informování a projednání Radu zaměstnanců a odborovou organizaci na roveň. Ustanovení § 287 zákoníku práce, tedy informování a projednání ve vztahu k odborové organizaci, by bylo zrušeno a skutečnosti, o nichž má



zaměstnavatel v současné době povinnost informovat odborovou organizaci a které s ní musí projednat by se uplatnily i vůči Radě zaměstnanců.

**4. Vznik:** Společným rysem všech skupin zástupců zaměstnanců je fakt, že vznikají na základě dobrovolného rozhodnutí zaměstnanců. Nelze tedy někoho nutit, aby založil či se stal členem odborové organizace nebo se proti své vůli účastnil voleb do Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Rozdíl mezi nimi spočívá ve skutečnosti, že odborová organizace je sdružením zaměstnanců na ochranu jejich hospodářských a sociálních zájmů podle článku 27 Listiny základních práv a svobod, a její založení se řídí zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Tento zákon stanoví, že *„Občané mohou zakládat spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby a jiná občanská sdružení, jakož i odborové organizace a sdružovat se v nich. K výkonu tohoto práva není třeba povolení státního orgánu. Sdružení vzniká registrací na ministerstvu vnitra České republiky, které však není oprávněno odborovou organizaci jako sdružení posuzovat. Návrh na registraci mohou podávat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let.“*. Další podrobnosti stanoví tento zákon.

Oproti tomu, Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou přímo volení zástupci zaměstnanců, vznikají tedy na základě přímých, rovných a tajných voleb, přičemž oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru. Volební proces je velmi podrobně upraven v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (podrobněji viz. podkap. 3.2 Právní úprava dle zákona č. 262/2006 Sb.).

**5. Zánik:** Rozdíly mezi odborovou organizací a Radou zaměstnanců či zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci spočívají jednak v důvodech vedoucích k zániku orgánu, ale také ve skutečnosti, že zákon o sdružování občanů, upravující zánik odborové organizace nestanovuje podmínky pro zánik členství v této organizaci. Naopak zákoník práce, upravující zánik Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se ve svých ustanoveních zabývá i touto problematikou. Zánik odborové organizace se, stejně jako vznik, řídí ustanoveními zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Ten stanoví, že sdružení v podobě odborové organizace, může zaniknout jednak dobrovolně, a to rozpuštěním či sloučením s jiným sdružením a dále pravomocným rozhodnutím ministerstva vnitra České republiky o jeho rozpuštění z důvodů taxativně stanovených v § 12 tohoto zákona, tzn. pokud vyvíjí činnost, která je vyhrazena politickým stranám a politickým hnutím anebo organizacím sdružujícím občany k výdělečné činnosti nebo k vykonávání náboženství nebo víry v církvích a náboženských společnostech, nebo činnost, která porušuje zásady stanovené tímto zákonem, nebo činnost, kterou nesmějí vykonávat či ji vykonávají jako

nedovolené sdružení podle tohoto zákona. K rozpuštění odborové organizace však může dojít až po vyzvání k upuštění od takové činnosti. Další podrobnosti stanoví tento zákon.

V případě Rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zánik řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, který stanoví, že tyto orgány zanikají uplynutím volebního období, pokud není v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo v případě, kdy počet členů Rady zaměstnanců klesl na méně než 3. Pokud jde o zánik členství v těchto orgánech, zákon stanoví, že funkce členů končí dnem vzdání se funkce, skončením pracovního poměru u zaměstnavatele nebo odvoláním z funkce (více viz. podkap. 3.2.5. Zánik Rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

## 4. EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ

### 4.1 Pojem a základní vymezení

Institut Evropské rady zaměstnanců byl do právních řádů členských států Evropské unie včleněn za účelem, aby zaměstnanci podniků či skupin podniků působících na území Společenství byli informováni a bylo s nimi řádně a včasně projednáno, pokud jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném členském státě, než ve kterém pracují.<sup>57</sup>

Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu Evropské unie na nadnárodní informace a projednání lze zajistit dvěma způsoby, a to prostřednictvím Evropské rady zaměstnanců, která může být ustavená jednak ujednáním a jednak ze zákona a dále prostřednictvím písemného ujednání mezi ústředním vedením a zvláštním vyjednávacím výborem o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání.

Evropská rada zaměstnanců, stejně jako na národní úrovni Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nedisponuje právní subjektivitou, tedy nemůže vlastními právními úkony nabývat práv a povinností.<sup>58</sup> Myslím si, že by přiznání právní subjektivity tomuto orgánu bylo velmi složité. Je nutné si uvědomit, že Evropská rada zaměstnanců není orgánem vnitrostátním, ale působícím na území různých členských států. Každý z těchto států má jiný právní řád, jiné zvyklosti a je na jiném stupni vyspělosti. Bylo by tedy velmi obtížné, aby Evropská rada zaměstnanců vyjednávala s ústředím stejné podmínky pro všechny zaměstnance skupin podniků všech členských států.

V České republice dochází po vstupu do Evropské unie převážně k začleňování zaměstnanců do již existujících Evropských rad zaměstnanců těch skupin zaměstnavatelů, jejichž ústředí se nacházelo mimo území České republiky. Důvodem bylo neplnění parametrů stanovených zákoníkem práce pro poskytování nadnárodních informací a projednání.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropská rada zaměstnanců – institut, který jakoby neexistoval...* [online]. Epravo.cz, 30. ledna 2009 [cit. 28. května 2009]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-rada-zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html>>

<sup>58</sup> 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. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na <<http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html>>.

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 418.

## 4.2 Právní úprava dle zákona č. 262/2006 Sb.

Současný zákoník práce upravuje problematiku Evropské rady zaměstnanců ve svých ustanoveních § 288 – 299 ZPr. Dle ustanovení § 363 ZPr se těmito ustanoveními zapracovávají předpisy Evropských společenství a není možné se od nich odchýlit, ledaže by tak bylo konáno ve prospěch zaměstnanců (§ 2 odst. 1 ZPr).

Zákoník práce výslovně vyjmenovává subjekty, na něž se povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání vztahuje. Jde tedy o zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členského státu Evropské unie se sídlem v České republice, dále o organizační složky zaměstnavatele s působností na území členského státu Evropské unie umístěné v České republice a dále o reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie, kteří mají sídlo v České republice, pokud tento zákon nestanoví jinak. Z této formulace tedy vyplývá že se český zákoník práce použije s určitými výjimkami jen v případě, kdy má ústředí sídlo v České republice.

Na druhou stranu zákoník práce ve svém ustanovení § 299 také výslovně stanovuje zákaz užití ustanovení o přístupu k nadnárodním informacím pro evropskou společnost a evropskou družstevní společnost.

Zaměstnavatelem s působností na území členských států Evropské unie se rozumí zaměstnavatel, který zaměstnává alespoň 1000 pracovníků v členských státech, přičemž alespoň ve 2 členských státech má 150 zaměstnanců. Počet zaměstnanců se stanoví jako průměrný počet zaměstnanců během přechozích 2 let ode dne podání žádosti nebo zahájení jednání ústředím. Do tohoto počtu zaměstnanců se započítávají všichni zaměstnanci bez rozlišení pracovního poměru. (např. zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou či neurčitou, na plný či částečný úvazek). Důvodem je stejná potřeba informací zaměstnanců na částečný úvazek, stejně jako zaměstnanců na úvazek plný.<sup>60</sup> Za účelem zjištění, zda jsou splněna kritéria a je tedy možno ustanovit Evropskou radu zaměstnanců, nebo jiný postup pro nadnárodní informace a projednání je ústředí povinno poskytnout zaměstnancům nebo jejich zástupcům informace o celkovém počtu zaměstnanců a jejich složení. O tom, zda je nutné

---

<sup>60</sup> JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008, s. 391.

plnit podmínku počtu zaměstnanců i v průběhu trvání Evropské rady zaměstnanců se zákoník práce nezmiňuje.<sup>61</sup>

Skupinou zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie se pak rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem (ten, který může přímo či nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele této skupiny zaměstnavatelů), která splňuje minimální požadavky, a to: 1000 zaměstnanců ve všech členských státech, 2 zaměstnavatelé mají sídlo nebo organizační složku ve 2 různých členských státech a 2 zaměstnavatelé ve 2 různých členských státech zaměstnávají každý minimálně 150 pracovníků.

V čele skupiny zaměstnavatelů stojí řídicí zaměstnavatel, za něhož se považuje ten zaměstnavatel, který ve vztahu k jinému zaměstnavateli této skupiny zaměstnavatelů může jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího nebo dozorčího orgánu tohoto zaměstnavatele, či disponuje většinou hlasovacích práv u tohoto zaměstnavatele, nebo vlastní většinový podíl na základním kapitálu tohoto zaměstnavatele, pokud se neprokáže, že jiný zaměstnavatel v této skupině má postavení silnější. Jestliže ve skupině zaměstnavatelů existuje více zaměstnavatelů, kteří splňují zákonem stanovené požadavky, řídicí zaměstnavatel se určí podle pořadí kritérií uvedených v ustanovení § 289 odst. 1 větě čtvrté.<sup>62</sup> Pro určení, zda se jedná o řídicího zaměstnavatele jsou klíčovými právní předpisy členského státu, podle kterého byl zaměstnavatel založen, jinak právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo nebo je umístěn reprezentant tohoto zaměstnavatele, a není-li reprezentant určen, jsou rozhodující právní předpisy členského státu, na jehož území má sídlo nebo je umístěno ústředí zaměstnavatele, který zaměstnává nejvíce zaměstnanců.

Zaměstnavatel má povinnost hradit náklady na vznik a řádnou činnost vyjednávacího výboru, Evropské rady zaměstnanců nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání, tzn. zejména náklady na organizování schůzí, tlumočení, cestovné a ubytování členů související s jejich řádnou činností a náklady na jednoho odborníka, pokud není s ústředím dohodnuta úhrada některých dalších nákladů. Jedná se tedy o výčet demonstrativní.

Členové vyjednávacího výboru, Evropské rady zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců podle jiného ujednaného postupu jsou stejně jako ostatní zástupci zaměstnanců na vnitrostátní úrovni chráněni v tom smyslu, že nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. Pro členy těchto orgánů, stejně jako pro jimi přizvané odborníky dále platí ustanovení § 276 odst. 3 ZPr,

---

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 702.

<sup>62</sup> Tamtéž, s. 701.

ohledně důvěrných informací a povinnosti mlčenlivosti (viz. kap. 2.3 Právo na informace a projednání).

Pro vytvoření Evropské rady zaměstnanců je nutné dále definovat pojem ústředí, neboť právě s ním je nezbytné smluvit ujednání o ustavení Evropské rady zaměstnanců či jiný postup pro nadnárodní informace a projednání. Ústředím se tedy rozumí zaměstnavatel s působností na území členských států Evropské unie a řídicí zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie. Pro účely tohoto zákona musí mít ústředí sídlo v jednom z členských států. V případě, že tuto podmínku nespĺňuje, považuje se za ústředí reprezentant jmenovaný ústředím nebo se subsidiárně užije řešení, že se za ústředí považuje zaměstnavatel s největším počtem zaměstnanců v členských státech.

#### **4.2.1 Vyjednávací výbor**

Vyjednávací výbor je orgán bez právní subjektivity, který se zřizuje za účelem vyjednání s ústředím o ujednání o ustavení Evropské rady zaměstnanců nebo jiný postup pro nadnárodní informace (samotnou Evropskou radu zaměstnanců však po ujednání o jejím ustanovení jmenují zástupci zaměstnanců na společném zasedání, a to přímo ze zaměstnanců). Tento negociační orgán ukončí svou činnost v důsledku uzavření písemného ujednání o Evropské radě zaměstnanců podle § 294 ZPr, popř. písemného ujednání o jiném postupu podle § 295 ZPr, či v důsledku neúspěšného ukončení jednání s ústředím přijetím usnesení o skončení vyjednávání podle § 292 ZPr.<sup>63</sup>

Skládá se nejméně ze 3 a nejvíce z 18 členů, přičemž tato maximální hranice může být překročena pouze v případě, aby byl každý členský stát zastoupen jedním členem. Tato možnost rozšíření počtu členů je do § 290 odst. 3 ZPr zakomponována z důvodu možného rozšíření zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatelů do dalších členských států.<sup>64</sup>

Jednání o ustavení vyjednávacího výboru zahájí ústředí buď z vlastní iniciativy nebo na žádost minimálně 100 zaměstnanců alespoň ze 2 zaměstnavatelů umístěných nejméně ve 2 různých členských státech nebo na žádost jejich zástupců. Tyto žádosti musí být vyhotoveny

---

<sup>63</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy, s.r.o., 2006, s. 293.

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s.

v písemné formě. Členy vyjednávacího výboru jsou sami zaměstnanci zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů působících na území členských států Evropské unie, přičemž každý členský stát, v němž má zaměstnavatel či skupina zaměstnavatelů sídlo nebo organizační složku, je zastoupen jedním členem. Z každého členského státu, kde je alespoň 25% zaměstnanců, je zastupováním pověřen další 1 člen, další 2 členové jsou vysláni z každého členského státu, kde je alespoň 50% zaměstnanců, a další 3 členové z každého členského státu, v němž je zaměstnáno alespoň 75% všech zaměstnanců. Musí však být dodržena již výše zmíněná maximální hranice počtu členů. Tato pravidla se použijí pouze v případě, že má ústředí sídlo na území České republiky. Zákoník práce stanoví, že pokud má ústředí sídlo v jiném členském státě, použijí se pro zastoupení dalších členů předpisy tohoto členského státu.

V České republice jmenují členy vyjednávacího výboru zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Pokud u některého zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí, zvolí si zaměstnanci zástupce, který se za ně účastní společného zasedání. Zákoník práce však již nestanoví, jaký počet těchto „zástupců ad hoc“ může být ustanoven.

Rozdělení hlasů na společném zasedání se určí poměrně podle počtu zastupovaných zaměstnanců. Zákoník se také přímo zmiňuje o situaci, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací či po přechodnou dobu odborová organizace a Rada zaměstnanců. V prvním případě se použije obdobně § 286 odst. 2 ZPr., tzn. za zaměstnance bude jednat odborová organizace, jejímž je zaměstnanec členem. V případě, že zaměstnanec není odborově organizován, jedná za něj odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Ve druhém případě zákoník práce říká, že pokud u zaměstnavatele po přechodnou dobu působí odborová organizace a Rada zaměstnanců, členy vyjednávacího výboru jmenuje odborová organizace. Z této formulace vyplývá, že je-li zřízena u zaměstnavatele Rada zaměstnanců nastalo, jmenuje členy vyjednávacího výboru společně s odborovou organizací. Působí-li u zaměstnavatele pouze jeden zástupce zaměstnanců, společné zasedání se tedy nekoná, postupuje se však při volbě člena vyjednávacího výboru obdobně.

Ústředí svolá ustavující schůzi vyjednávacího výboru bez zbytečného odkladu poté, kdy je mu doručena informace o jmenovaných a zvolených členech vyjednávacího výboru. Na této schůzi si vyjednávací výbor zvolí předsedu. Ke každému jednání s ústředím si může vyjednávací výbor, jestliže je to třeba, přizvat také nezávislé odborníky.

Vyjednávací výbor přijímá usnesení většinou hlasů všech svých členů, pokud není v zákoníku práce stanovena jiná většina hlasů. Např. v případě usnesení, že vyjednávání

nebude zahájeno nebo že zahájené vyjednávání bude ukončeno je třeba nejméně dvoutřetinová většina hlasů všech svých členů. O takovém nezahájení či ukončení vyjednávání se sepíše zápis, který podepíší všichni členové vyjednávacího výboru. Nová žádost o ustavení vyjednávacího výboru pak může být podána nejdříve za 2 roky po tomto usnesení, pokud si ústředí a vyjednávací výbor nestanoví dobu kratší.

Pokud ústředí a vyjednávací výbor ujednají, mohou se stát členy Evropské rady zaměstnanců také zástupci zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropských společenství, což lze považovat za projev snahy po co nejvyšší míře informovanosti v duchu spolupráce.<sup>65</sup>

#### **4.2.2 Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce rozeznává dva způsoby ustavení Evropské rady zaměstnanců, a to ustavení na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím a ustavení podle zákona. Evropská rada zaměstnanců se podle zákona ustaví ve třech případech: jestliže to společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor, jestliže ústředí odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců o ustavení Evropské rady zaměstnanců nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání (tj. písemná žádost alespoň 100 zaměstnanců alespoň ze 2 zaměstnavatelů umístěných nejméně ve 2 různých členských státech), nebo jestliže do 3 let od podání výše zmíněné žádosti zaměstnanců ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání o postupu a vyjednávací výbor se neusnesl nejméně dvoutřetinovou většinou hlasů všech svých členů na skončení vyjednávání.

Směrnice i zákoník práce dávají zcela jednoznačně přednost smluvní volnosti při vzniku evropské rady zaměstnanců, tzn. ustavení Evropské rady zaměstnanců ujednáním a teprve v případě, že se ústředí a vyjednávací výbor neshodnou, přichází na řadu zákonná, tzv. podpůrná pravidla.<sup>66</sup>

Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona se skládá nejméně ze 3 a nejvíce z 30 členů. Z každého členského státu jsou zaměstnanci zastoupeni jedním členem. Ohledně zastoupení dalšími členy se rozlišuje celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele. V případě, že zaměstnavatel či skupina zaměstnavatelů má méně než 10 000 zaměstnanců v členských

---

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 423.

<sup>66</sup> ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Příručka k Evropským radám zaměstnanců*. Praha: Educa Service, 2007, s. 18.



státech, pak z každého členského státu, kde je zaměstnáno alespoň 20% zaměstnanců, budou zaměstnanci zastoupeni dalším 1 členem, kde je zaměstnáno alespoň 30% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 2 členy, kde je zaměstnáno alespoň 40% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 3 členy, kde je zaměstnáno alespoň 50% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 4 členy, kde je zaměstnáno alespoň 60% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 5 členy, kde je zaměstnáno alespoň 70% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 6 členy a kde je zaměstnáno alespoň 80% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 7 členy. Jestliže zaměstnavatel či skupina zaměstnavatelů zaměstnávají celkem alespoň 10 000 pracovníků v členských státech, pak z každého členského státu, kde je zaměstnáno alespoň 20% zaměstnanců, budou zaměstnanci zastoupeni dalším 1 členem, kde je zaměstnáno alespoň 30% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 3 členy, kde je zaměstnáno alespoň 40% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 5 členy, kde je zaměstnáno alespoň 50% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 7 členy, kde je zaměstnáno alespoň 60% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 9 členy, kde je zaměstnáno alespoň 70% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 11 členy a kde je zaměstnáno alespoň 80% zaměstnanců, budou zastoupeni dalšími 13 členy. Tato pravidla o ustavení dalších členů se vztahují pouze na zaměstnavatele, jehož ústředí se nachází na území České republiky. V odlišném případě se pro zastoupení dalšími členy použijí předpisy příslušného členského státu, kde se ústředí zaměstnavatele nalézá.

Jediný předpoklad, který musí zvolený člen Evropské rady zaměstnanců splnit je, že musí být zaměstnancem daného podniku. Není tedy stanovena žádná podmínka ohledně charakteristických vlastností osoby, ovšem ideální člen by měl být dobrým vyjednávačem, měl by být schopen pohybovat se v multikulturním prostředí, měl by mít dobré komunikační schopnosti a v neposlední řadě by měl mít alespoň částečnou znalost některého z jazyků, jimiž komunikují ostatní členové Evropské rady zaměstnanců. Zákon ani neurčuje, že členem Evropské rady zaměstnanců může být např. pouze člen odborové organizace. Nicméně by tato situace byla pro obě strany velkým přínosem. Došlo by k provázanosti mezi národním a nadnárodním zástupcem zaměstnanců, Evropská rada zaměstnanců by tak získala podporu a zdroj informací a analýz a odborová organizace by byla pružněji informována ze strany Evropské rady zaměstnanců.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Příručka k Evropským radám zaměstnanců*.

Praha: Educa Service, 2007 s. 43 – 46.

Pokud jde o jmenování členů Evropské rady zaměstnanců v České republice, platí stejná pravidla jako pro jmenování členů vyjednávacího výboru, ať se jedná o zástupce, které tyto členy jmenují, nebo řešení situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, či po přechodnou dobu společně s odborovou organizací také Rada zaměstnanců.

V § 298 je rozlišeno jednání evropské rady zaměstnanců navenek, kdy je zastupována předsedou a v jeho nepřítomnosti místopředsedou, které si zvolila na ustavující schůzi svolané ústředím a její běžná činnost, k jejímuž řízení může být založen tříčlenný výbor, který se skládá z předsedy a dvou dalších členů rady, přičemž musí jít o zástupce alespoň 2 členských států. Touto běžnou činností se rozumí hlavní činnost, pro kterou byla evropská rada zaměstnanců zřízena, např. přijímání informací od zaměstnavatele, jejich projednávání s vedením i se zaměstnanci, které rada zastupuje apod.<sup>68</sup>

Funkční období Evropské rady zaměstnanců trvá 4 roky od ustavující schůze. Po uplynutí této lhůty hlasuje Evropská rada zaměstnanců, zda bude s ústředím vyjednávat o ujednání o ustavení nové Evropské rady zaměstnanců či jiný postup pro nadnárodní informace a projednání, nebo zda se Evropská rada zaměstnanců přímo ustaví zástupci zaměstnanců na společném zasedání.

K výkonu své činnosti si Evropská rada zaměstnanců může stanovit vlastní jednací řád, který musí mít písemnou podobu a musí být přijat většinou hlasů všech členů. Jednání Evropské rady zaměstnanců jsou neveřejná, ovšem na datu a místě konání se musí dohodnout s ústředím. Na jednání si Evropská rada zaměstnanců může přizvat odborníky a dále vedoucí zaměstnance k podání dodatečných informací a vysvětlení. Evropská rada zaměstnanců má právo rozhodovat, je-li přítomna nadpoloviční většina jejích členů, přičemž rozhodnutí jsou přijímána nadpoloviční většinou hlasů přítomných členů, nestanoví-li zákoník práce jinak.

Minimálně jednou za kalendářní rok je ústředí povinno projednat s Evropskou radou zaměstnanců následující skutečnosti: organizační uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomickou a finanční situaci, pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje a zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie, zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převody zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům, hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní

---

<sup>68</sup> ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Příručka k Evropským radám zaměstnanců*.

Praha: Educa Service, 2007, s. 21.

poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

V případě mimořádných okolností, které se podstatným způsobem promítají do zájmů zaměstnanců, je ústředí povinno bez zbytečného odkladu informovat Evropskou radu zaměstnanců a na její žádost s ní projednat potřebná opatření. Je-li Evropskou radou zaměstnanců ustaven tříčlenný výbor, ústředí může jednat přímo s ním. Pouze členům Evropské rady zaměstnanců, kteří byli zvoleni nebo jmenováni za zaměstnavatele, kterého se mají opatření týkat, je ústředí povinno umožnit přítomnost na tomto projednání. Za takové výjimečné okolnosti se považují zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele či jeho části, hromadné propouštění, dále skutečnosti, které je ústředí povinno projednat s Evropskou radou zaměstnanců nejméně jednou za kalendářní rok, pokud se týkají alespoň 2 zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky ve 2 různých členských státech.

Zákoník práce nestanovuje, zda v rámci jednoho zaměstnavatele či jedné skupiny zaměstnavatelů může působit více Evropských rad zaměstnanců, či může být ujednáno více postupů pro nadnárodní informace a projednání. V případě písemného ujednání o Evropské radě zaměstnanců zákoník práce ukládá povinnost určit v něm všechny zaměstnavatele, na které se ujednání vztahuje. Z této formulace lze tedy dovodit možnost ustavit Evropskou radu zaměstnanců pouze pro některé zaměstnavatele ze skupiny zaměstnavatelů. U Evropské rady zaměstnanců ustavené podle zákona zákon takovou možnost nepřipouští.<sup>69</sup>

#### ***4.2.3 Evropská rada zaměstnanců ustavená ujednáním***

V případě Evropské rady zaměstnanců ustavené ujednáním jde o písemné sjednání minimálních podmínek pro fungování smluvené Evropské rady zaměstnanců mezi vyjednávacím výborem a ústředím. Na takto vytvořenou Evropskou radu zaměstnanců se nevztahují ustanovení zákoníku práce ohledně Evropské rady zaměstnanců ustavené podle zákona. Na jednu stranu jde o vyjádření smluvní volnosti, kdy si strany mohou stanovit náležitosti dohody tak, jak jim to nejlépe vyhovuje, na druhou stranu však hrozí, že ze strany managementu nebude zajištěn ani minimální standard vyjádřený ve formě podpůrných pravidel.<sup>70</sup> Zákoník práce ovšem ve svém ustanovení § 294 Zpr stanovuje alespoň minimální

<sup>69</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 712.

<sup>70</sup> VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII, č. 3, s. 366 – 372.

požadavky, které musí být předmětem takového ujednání. Výčet tohoto ustanovení je pouze demonstrativní, lze tedy sjednat i skutečnosti další.

Obsahem ujednání musí být alespoň: určení všech zaměstnavatelů, na které se ujednání vztahuje, způsob ustavení a složení Evropské rady zaměstnanců, počet členů, náhradníků, délka funkčního období, místo, četnost a trvání jednání Evropské rady zaměstnanců, úkoly, oprávnění a povinnosti Evropské rady zaměstnanců, ústředí a zaměstnavatelů při výkonu práva zaměstnanců na informace a projednání, způsob svolávání schůzí, způsob financování nákladů na činnost Evropské rady zaměstnanců, ustanovení o postupu při organizačních změnách, doba účinnosti a ujednání o Evropské radě zaměstnanců a o možnosti změn ujednání, včetně přechodných ustanovení.

Lze říci, že fungování Evropských rad zaměstnanců v praxi se vzájemně velmi liší v závislosti na uzavřené dohodě mezi ústředím a vyjednávacím výborem. Mezi faktory ovlivňující organizaci a fungování tohoto orgánu patří např. velikost a organizace skupiny podniků, národní charakteristické rysy zastupování zaměstnanců, ale také např. úroveň a četnost školení.<sup>71</sup>

#### ***4.2.4. Ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání***

Zákoník práce nevyjasňuje, jaký je rozdíl mezi ujednáním o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání a Evropskou radou zaměstnanců. Pravděpodobná odlišnost spočívá ve vystupování národních zástupců zaměstnanců. V případě, že je vytvořena Evropská rada zaměstnanců, mohou odbory či Rada zaměstnanců vystupovat, pokud jde o nadnárodní informace a projednání, pouze prostřednictvím této Evropské rady zaměstnanců, zatímco v případě ujednání o jiném postupu vystupují přímo.<sup>72</sup>

Pro ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání zákoník práce ve svém ustanovení § 295 ZPr stanoví podmínku písemnosti tohoto ujednání a podmínku minimálních obsahových náležitostí, které mohou být na základě sjednání mezi vyjednávacím výborem a ústředím rozšířeny. Toto ujednání musí obsahovat zejména předmět informací a projednání, především nadnárodního charakteru, které se týkají důležitých zájmů zaměstnanců, způsob a zajištění možnosti zástupců zaměstnanců společně projednat

---

<sup>71</sup> ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Příručka k Evropským radám zaměstnanců*.

Praha: Educa Service, 2007, s. 43.

<sup>72</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy, s.r.o., 2006, s. 294.

informace, které jim ústředí poskytne, způsob a zajištění projednávání s ústředím nebo s jiným příslušným stupněm řízení. Při ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání, stejně jako při ustavení Evropské rady zaměstnanců ujednáním, nejsou ústředí a vyjednávací výbor vázáni § 296 – 298 ZPr o Evropské radě zaměstnanců ustavené podle zákona.

### **4.3 Směrnice Rady 94/45/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství**

Jak jsem se již ve 2. kapitole zmínila, Evropská rada zaměstnanců byla do českého právního řádu zakomponována novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., kterou došlo mimo jiné k transponování směrnice Rady č. 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. K revizi této směrnice došlo přijetím směrnice Rady č. 97/74/ES z 15. 12. 1997 a směrnice Rady č. 2006/109/ES z 20. 11. 2006 a to v důsledku přistoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska a ve druhém případě přistoupením Bulharska a Rumunska.

Potřeba přijetí směrnice 94/45/ES vyplynula z procesu restrukturalizace podniků a vytváření nadnárodních celků ve spojitosti s procesem globalizace světové ekonomiky.<sup>73</sup> Směrnice ve svém původním znění omezovala počet členů zvláštního vyjednávacího výboru na maximálně 17 osob, ovšem v souvislosti s přistoupením dalších států se konečný počet ustálil na maximálním počtu, který se rovná počtu členských států.

Cílem této směrnice, jak sama uvádí, je zdokonalit právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání v podnicích či skupinách podniků působících na území Evropského společenství, tzn. upravit právní rámec pro to, aby zaměstnanci byli řádně informováni a bylo s nimi řádně projednáno, pokud jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném

---

<sup>73</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava: Euro Kodex, 2004.

členském státě, než ve kterém pracují.<sup>74</sup> Apeluje na zavedení dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem, ovšem nezakládá žádné formy účasti těchto zástupců v rozhodování podniku.<sup>75</sup>

Právním základem této směrnice se stala Charta základních sociálních práv pracujících Společenství ze dne 9. prosince 1989, která ve svém bodě 17 kromě jiného stanovuje, že informace a konzultace se zaměstnanci se musí rozvíjet podle odpovídajících postupů a s ohledem na platnou praxi různých členských států. To platí především v podnicích nebo skupinách podniků, které mají své závody nebo společnosti ve dvou nebo více členských státech Evropského společenství.<sup>76</sup>

Zatímco tato směrnice užívá termínu „*Evropská podniková rada*“ (European Works Council), v českém zákoníku práce se ujal pojem „*Evropská rada zaměstnanců*“.<sup>77</sup> Podle mého názoru chtěla evropská právní úprava názvem Evropská podniková rada vyjádřit jakousi neutralitu tohoto orgánu v podniku, který bude odvislý od zaměstnavatele a zaměstnanců a jehož cílem bude působit ve prospěch celého podniku, nikoliv jen v zájmu zaměstnanců. Nepřesným překladem tohoto termínu a strukturálním zařazením institutu Evropské rady zaměstnanců do části dvanácté zákoníku práce, společně s odborovou organizací, Radou zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyjadřuje postavení Evropské rady zaměstnanců spíše jako zástupce zaměstnanců, který tedy bude jednat zejména v zájmu zaměstnanců.

Směrnice stanoví povinnost ústředního vedení a Evropské rady zaměstnanců pracovat v duchu spolupráce při dodržování vzájemných práv a povinností, což platí i pro spolupráci mezi ústředním vedením a zástupci zaměstnanců v rámci postupu informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

Tento dokument definuje různé pojmy vztahující se k problematice informování a projednávání na nadnárodní úrovni (např. podnik působící na území Společenství, skupina podniků, ústřední vedení, projednání, zvláštní vyjednávací výbor, atd.) a rámcově zakotvuje postup vytváření Evropské rady zaměstnanců. Pro případ, že Evropská rada zaměstnanců vzniká ze zákona, tzn. že jsou splněny podmínky pro vznik Evropské rady zaměstnanců a mezi ústředím a vyjednávacím výborem nedojde k uzavření dohody o jejím zřízení, obsahuje tato směrnice podpůrná pravidla, která stanoví např. počet členů, funkční období, pravomoc

---

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 697.

<sup>75</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Soudy, s.r.o., 2006, s. 292.

<sup>76</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a evropské pracovní právo*. Bratislava: Euro Kodex, 2004.

<sup>77</sup> KOUKAL, Pavel. Ustavení Evropské rady zaměstnanců. *Právní rádce*, 2005, roč. XIII, č. 5, s. 40.

Evropské rady zaměstnanců, četnost zasedání, ujednání ohledně nákladů na fungování Evropské rady zaměstnanců, atd.

Problematika upravená touto Směrnicí se vztahuje k nadnárodním informacím a nestřetává se tak s problematikou upravenou Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.<sup>78</sup>

#### **4.4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství byla přijata dne 6. května 2009. Tento předpis zcela nahradil směrnice Rady 94/45/ES, 97/74/ES a 2006/109/ES. Původní směrnice Rady 94/45/ES byla přepracována z důvodu přehlednosti a srozumitelnosti, přičemž bylo provedeno několik podstatných změn. Cílem této modernizace bylo odstranit problémy a nedostatky zjištěné v oblasti praktického uplatňování směrnice.

Tato směrnice nově definuje pojem informování, což je „...*předávání údajů zaměstnavatelem zástupcům zaměstnanců, aby se mohli seznámit s projednávaným tématem a posoudit je; informace musí být poskytovány v době, způsobem a s obsahem, které jsou vhodné k tomu, aby zástupci zaměstnanců mohli důkladně posoudit možný dopad projednávané záležitosti a případně se připravit na projednání s příslušným orgánem daného podniku nebo dané skupiny podniků působících na úrovni Společenství;*“

Členům Evropské rady zaměstnanců jsou na základě této směrnice poskytovány nezbytné prostředky k uplatňování práv z ní vyplývajících ke kolektivnímu zastupování zájmů zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství. Členové Evropské rady zaměstnanců a zvláštního vyjednávacího výboru mají právo na

---

<sup>78</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 417.

poskytnutí školení, je-li to nutné k výkonu jejich povinností souvisejících se zastoupením v mezinárodním prostředí, a to bez ztráty na mzdě.

Dalším důležitým bodem, který směrnice stanoví je, že informování Evropské rady zaměstnanců a projednání s ní je propojeno s informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi. Způsoby propojení mezi informováním Evropské rady zaměstnanců a projednáním s ní a informováním vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a projednáním s nimi stanoví dohoda uzavřená mezi ústředím a zvláštním vyjednávacím výborem, přičemž touto dohodou nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy ani zvyklosti.

Směrnice také nově řeší situaci, kdy dojde v průběhu působení stávající Evropské rady zaměstnanců k podstatným změnám ve struktuře podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství. Pokud pro tento případ neexistují ustanovení platných dohod upravujících fungování Evropské rady zaměstnanců, zahájí ústřední vedení jednání o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo o vytvoření postupu informování a projednání z vlastního podnětu nebo na písemnou žádost alespoň sta zaměstnanců nebo jejich zástupců v nejméně dvou podnicích či závodech nacházejících se alespoň ve dvou členských státech.

#### **4.5 Evropská rada zaměstnanců v praxi**

Pro zdárnější pochopení působení Evropské rady zaměstnanců v praxi a zjištění, zda tento orgán dokáže působit na rozhodnutí zaměstnavatele jsem se s prosbou o zodpovězení několika otázek obrátila na České energetické závody, a. s., které jako jedna z mála firem v České republice mají Evropskou radu zaměstnanců ustavenou. Tato společnost byla založena v roce 1992 a zabývá se výrobou a prodejem elektřiny a dále výrobou, rozvodem a prodejem tepla.

Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ, a. s. byla ustavena na základě přijetí Dohody o Evropské radě zaměstnanců ČEZ (dále jen ERZ ČEZ), která byla uzavřena v dubnu 2007. Podnět o ustavení této instituce vyšel ze strany zástupců zaměstnanců, přičemž zaměstnanci byli jejímu vytvoření velmi nakloněni. Ustavující schůze ERZ ČEZ se konala v květnu téhož roku. Členové byli zvoleni prostřednictvím zástupců zaměstnanců z jednotlivých členských států, na které se vztahuje působnost ERZ ČEZ. V současné době se ERZ ČEZ skládá z 22 členů, z toho 14 členů zastupuje zaměstnance z České republiky, 3 zaměstnance z Bulharska, 2 zaměstnance z Polska a 3 zaměstnance z Rumunska.



ERZ ČEZ byla ustavena na základě ujednání (již zmíněnou Dohodou ERZ ČEZ). Toto ujednání obsahuje všechny zákonné náležitosti, zejména:

- 1) ujednání o působnosti ERZ ČEZ
- 2) ujednání o způsobu ustavení ERZ, složení a počtu členů a náhradníků, funkční období ERZ ČEZ
- 3) ujednání o orgánech ERZ ČEZ
- 4) ujednání o předmětu informování a projednání
- 5) bližší podmínky týkající se zasedání ERZ ČEZ a jednání výboru
- 6) ujednání o pracovním jazyku, nákladech a sídle ERZ
- 7) závěrečná a přechodná ustanovení obsahující ujednání o podmínkách a způsobu vypovězení Dohody, jejích změnách.
- 8) seznam všech společností Skupiny ČEZ, na které se Dohoda o ERZ ČEZ vztahuje.

Vedle Dohody o ERZ ČEZ má ERZ ČEZ také svůj jednací řád a volební řád.

Příslušní členové ERZ ČEZ informují zaměstnance způsoby, které si sami zvolí jako vhodné. Ústředí (ČEZ, a.s.) za tímto účelem užívá intranetové stránky a firemní časopisy.

Poslední dvě jednání ERZ ČEZ proběhla v květnu 2009 v bulharské Varně a v prosinci 2009 v Praze. Na květnovém zasedání bylo projednáváno a informováno se o dlouhodobé politice a strategii Skupiny ČEZ, ekonomické a finanční situaci Skupiny ČEZ (včetně výhledu), o dopadech finanční krize na společnosti Skupiny ČEZ, o organizačním a majetkovém uspořádání Skupiny ČEZ v České republice a v zahraničí a o plánovaném vývoji tohoto uspořádání a dále o stavu a vývoji zaměstnanosti ve společnostech Skupiny ČEZ.

Na prosincovém jednání, v pořadí již šestém, se vedle shora uvedených témat projednávala také nová strategická iniciativa Skupiny ČEZ a projekt FutureMotion, informace týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve společnostech Skupiny ČEZ (údaje o počtech pracovních úrazů, statistika podle jejich příčin a informace o opatřeních přijatých v oblasti BOZP) a dále podnikatelský plán Skupiny ČEZ na léta 2010- 2013.

Přesto, že stanoviska Evropské rady zaměstnanců nejsou pro zaměstnavatele závazná, společnosti Skupiny ČEZ při svém rozhodování vždy reflektují názor zástupců zaměstnanců. Jedno z proběhlých jednání ERZ ČEZ dokonce významně napomohlo k řešení složité situace v kolektivním vyjednávání v rumunských společnostech Skupiny ČEZ.

## 5. ZÁVĚR

Cílem této práce bylo objasnit současné postavení Rady zaměstnanců a Evropské rady zaměstnanců v rámci kolektivního pracovního práva.

Co se týká právní úpravy Rady zaměstnanců, myslím si, že je zde na jedné straně snaha o vytvoření zástupce pro zajištění informování zaměstnanců a projednání s nimi zákonem stanovených otázek, ovšem na druhé straně zákonodárce zakotvil tento institut ne příliš vhodným způsobem, čímž mu velmi ztížil postavení a v určitých případech ho z kolektivních pracovněprávních vztahů vyloučil úplně.

Podle mého názoru bylo jistě správným krokem vydání nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl ÚS 83/06, díky kterému může Rada zaměstnanců působit vedle odborové organizace bez omezení. Rada zaměstnanců žádným způsobem nezasahuje do činnosti odborové organizace, tudíž není žádný důvod pro omezování její existence. Podle mého názoru by měly být odstraněny veškeré překážky, které brání vzniku Rady zaměstnanců a jejímu řádnému plnění zákonem svěřených úkolů, tzn. např. odstranit složitost voleb členů Rady zaměstnanců, či změnit formulaci již zmiňovaného ustanovení § 19 odst. 3 ZPr., který Radu zaměstnanců do určité míry ze zastupování zaměstnanců vylučuje. Pokud by došlo na základě připravované novely zákoníku práce k rozšíření otázek o nichž by musela být Rada zaměstnanců informována a které by s ní musel zaměstnavatel projednávat, bylo by to jedině plus.

Na druhé straně však do budoucna nesouhlasím s přiznáním právní subjektivity tomuto orgánu. Zastávám názor, že Rada zaměstnanců byla zřízena pouze za účelem projednání a informování, ke kterému právní subjektivitu nepotřebuje, tudíž není důvod jí subjektivitu přiznávat.

Pokud jde o Evropskou radu zaměstnanců, ta byla zakotvena jako orgán zprostředkující přístup k nadnárodním informacím. V současné době, tedy v čase světové globalizace a vzniku nadnárodních podniků, je orgánem nezbytným už jen z toho důvodu, že je kromě případného ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání jediným zástupcem zaměstnanců na nadnárodní úrovni.

Právní úprava Evropské rady zaměstnanců se vyznačuje svou obsáhlostí a relativní složitostí, a to i z důvodu, že komunitární rámcová právní úprava ponechává jednotlivým členským státům Evropské unie značný prostor pro konkretizaci těchto pravidel v rámci vnitrostátní právní úpravy. Jak jsem se však sama mohla přesvědčit, tak se i přes

komplikovanost právního zakončení vyplatí tento orgán zříditi, neboť v určitých případech významným způsobem napomáhá k řešení problémů v podniku.

## 6. POUŽITÁ LITERATURA

### Publikace

- ADAMUS, Vladimír. *Mezinárodní dokumenty o lidských právech*. Praha: Linde Praha a. s., 2000. 495 s. ISBN 80-7201-221-5.
- BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava: Euro Kodex, 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0.
- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 539 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BREJCHA, Aleš. *Právo na informace a povinnost mlčenlivosti v českém právním řádu*. Praha: CODEX Bohemia, 1998. 288 s. ISBN 80-85963-47-7.
- ČESKOMORAVSKÁ KOMORA ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Příručka k Evropským radám zaměstnanců*. Praha: Educa Service, 2007. 64 s. ISBN 978-80-903917-1-0.
- DANDOVÁ, Eva. *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2000. 255 s. ISBN 80-86395-08-01.
- *Evropská sociální charta, pracovní podmínky a sociální dialog*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 111 s. ISBN 80-85529-74-2.
- GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. 33 s. ISBN 80-210-0627-7.
- GALVAS, Milan, a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. 672 s. ISBN 80-7239-173-9.
- GALVAS, Milan, PRUDILOVÁ, Miroslava. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Brno: CP Books, 2005. 378 s. ISBN 80-251-0523-7.
- HOCHMAN, Josef, JOUZA, Ladislav, KOTTNAUER, Antonín. *Novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. ve vztahu k právu Evropských společenství*. Praha: Linde Praha a. s., 2000. 82 s. ISBN 80-7201-236-3.
- JAKUBKA, Jaroslav, a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2008. 1069 s. ISBN 978-80-7263-432-3.
- JOUZA, Ladislav. *Práce*. Praha: Aspi, 2005. 648 s. ISBN 80-7357-080-7.

- JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku*. 3. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Bova Polygon, 2008. 1086 s. ISBN 978-80-7273-150-3.
- KUBÍNKOVÁ, Marcela, a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy, s.r.o., 2006. 507 s. ISBN 80-86846-15-6.
- PAVLÍČEK, Václav. a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky, 2. díl*. Praha: Linde Praha a. s., 1999,
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995. 283 s.
- TRÖSTER, Petr, a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 2. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2002. 388 s. ISBN 80-7179-669-7.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce komentář. 2. aktualizované vydání*. Praha: Aspi, 2008. 503 s. ISBN 978-80-7357-327-0.

## Periodika

- DVOŘÁK, Tomáš. Práva zaměstnanců. *Právní rádce*, 2001, roč. IX., č. 11, s. 17 – 19.
- JAKUBKA, Jaroslav. První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. *Práce a mzda*, 2007, roč. 55, č. 3, s. 15 – 22.
- JOUZA, Ladislav. Informace na pracovišti. *Právní rádce*, 2006, roč. XIV., č. 4, s. 34-35.
- JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce (1. část). *Právní rádce*, 2006, roč. XIV., č. 7, s. I – XVII.
- JOUZA, Ladislav. Zaměstnavatel informuje zaměstnance. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2006, roč. XV, č. 07-08, s. 34-35.
- KALENSKÁ, Marie. Návrh novely zákoníku práce. *Právní rádce*, 2000, roč. VIII., č. 4, s. 5 – 9.
- KNEBL, Pavel. Novela zákoníku práce k 1. dubnu 2006. *Práce a mzda*, 2006, roč. LIV, č. 5, s. 4 – 7.
- KOLMAN, Petr. Právo na informace. *Právní rádce*, 2000, roč. VIII, č. 12, s. 24.
- KOUKAL, Pavel. Ustavení Evropské rady zaměstnanců. *Právní rádce*, 2005, roč. XIII, č. 5, s. 40 – 41.

- PÍCHOVÁ, Irena. Nový zákoník práce. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2006, roč. XIV, č. 3, s. 289 – 293.
- SMEJKAL, Ladislav. Zákoník práce a jeho změny, ve světle nálezu Ústavního soudu České republiky. *Právní rádce*, 2008, roč. XVI., č. 4, s. 48 – 51.
- SVITÁKOVÁ, Věra, BĚLINA, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*, 2007, roč. 15, č. 2, s. 43 – 50.
- ŠTANGOVÁ, Věra. Právo zaměstnanců na informace a projednání. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. VIII, č. 6, s. 2 – 3.
- ŠUBRT, Bořivoj. K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2008, roč. 16, č. 7, s. II.
- TOMANDLOVÁ, Ludmila, KOTTNAUER, Antonín. Nový zákoník práce a navazující zákony. *Právo pro podnikání a zaměstnání*, 2006, roč. XV, č. 10, s. 20 – 26.
- TRÖSTER, Petr. Kolektivní pracovní právo a evropská právní úprava. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. VIII, č. 1, s. 2 – 8.
- VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII, č. 3, s. 366 – 372.

## Sborník

- In HRABCOVÁ, Dana (ed), *Pracovní právo 2007, sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. [online]. [cit. 9. října 2009]. Dostupné na < <http://www.law.muni.cz/edicni/Pracovni-pravo/files/uvod.html> >.

## Internetové zdroje a databáze

- KADLECOVÁ, Tereza. *Evropská rada zaměstnanců – institut, který jakoby neexistoval...* [online]. Epravo.cz, 30. ledna 2009 [cit. 28. května 2009]. Dostupné na < <http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-rada-zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html> >
- *Proč se stát členem odborů* [online]. [cit. 15. října 2009]. Dostupné na < <http://www.cmkos.cz/proc-se-stat-clenem-odboru> >.

- *Rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP* [online]. Epravo.cz, 10. července 2002 [cit. 28. května 2009]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/rady-zamestnancu-a-zastupce-pro-bozp-17692.html>>

## Právní předpisy

- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb. a 515/2002 Sb.
- zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších zákonů
- zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších zákonů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších zákonů
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (implementována do zákona č. 262/2006 Sb.)
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES o zřízení Evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
- směrnice Rady č. 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (implementována do zákona č. 262/2006 Sb.)
- směrnice Rady č. 97/74/ES, kterou se oblast působnosti směrnice 94/45/ES o zřízení evropské Rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irska
- směrnice Rady č. 2006/109/ES, kterou se z důvodu přistoupení Bulharska a Rumunska upravuje směrnice 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích

působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství

### **Soudní rozhodnutí**

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