

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva

Diplomová práce

**Postavení odborové organizace v pracovněprávních
vztazích v českém právu**

Zpracoval: Jaroslava Hanáková Holeyšovská
Konzultant diplomové práce: Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Plzeň 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, březen, 2016

Jaroslava Hanáková Holeyšovská

Poděkování:

Chtěla bych tímto poděkovat Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za vedení při zpracování tohoto tématu, zejména za jeho odborné i faktické připomínky a v neposlední řadě za jeho nevšední vstřícnost, se kterou mi pomáhal při psaní této práce.

Obsah

Úvod.....	1
<u>I. Historický</u>	
<u>vývoj</u>	2
1. Ve světě	2
2. V Českých zemích.....	4
a) Obecně.....	4
b) Ústavy v Českých zemích.....	5
• <u>Ústavní zákon č. 21/1920 Sb.</u>	5
• <u>Ústavní zákon č. 150/1948 Sb.</u>	5
• <u>Ústavní zákon č. 100/1960 Sb.</u>	6
<u>II. Mezinárodní úprava koaliční svobody..</u>	6
1. Všeobecná deklarace práv.....	6
2. Evropská sociální charta.....	6
3. Úmluva č. 87, tj. Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se sdružovat.....	6
4. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	7
5. Úmluva o ochraně lidských práv a svobod.....	7
6. Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.....	8
7. Vazba mezinárodních smluv na český právní řád.....	8
<u>III. Recentní ústavní úprava v České republice</u>	9
<u>IV. Obecně o recentní právní úpravě v zákonech České republiky</u>	11
<u>V. Úprava v zákoníku práce</u>	12

1. Působnost odborové organizace.....	12
2. Informační povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci - národní informace.....	16
a) Obecně o informační povinnosti zaměstnavatele.....	17
b) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. a) zákoníku práce...21	
c) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. b) zákoníku práce...22	
d) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. c) zákoníku práce...22	
e) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. d) zákoníku práce...23	
f) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. e) zákoníku práce...24	
g) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. f) zákoníku práce...24	
h) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce...25	
i) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. h) zákoníku práce...26	
j) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. i) zákoníku práce...28	
k) Informační povinnost dle § 287 odst. 1 zákoníku práce.....29	
l) Informační povinnost dle § 38 odst. 3 zákoníku práce.....30	
m) Informační povinnost dle § 61 odst. 5 zákoníku práce.....31	
n) Informační povinnost dle § 62 zákoníku práce.....32	
o) Informační povinnost dle § 339 zákoníku práce.....33	
3. Projednací povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci - "národní záležitosti ".....	35
a) Obecně o projednací povinnosti zaměstnavatele.....	35
b) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.....36	
c) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.....37	
d) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.....38	
e) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. d) a § 339 odst.1 zákoníku práce.....40	
f) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. e) zákoníku práce.....41	
g) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.....43	
h) Projednací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.....43	
i) Projednací povinnost dle § 287 odst.2 písm. b) a § 300 odst. 3 zákoníku práce.....43	
j) Projednací povinnost dle § 287 odst.2 písm. c) zákoníku práce.....44	
k) Projednací povinnost dle § 287 odst.2 písm. d) zákoníku práce.....44	
l) Projednací povinnost dle § 287 odst.2 písm. e) zákoníku práce.....45	

m) Projednací povinnost dle § 287 odst.2 písm. f) zákoníku práce.....	46
n) Projednací povinnost dle § 287 odst.2 písm. g) zákoníku práce.....	47
o) Projednací povinnost dle § 287 odst.2 písm. h) zákoníku práce.....	47
p) Projednací povinnost dle § 46 zákoníku práce.....	47
q) Projednací povinnost dle § 61 odst.1 zákoníku práce.....	48
r) Projednací povinnost dle § 62 odst. 3 zákoníku práce.....	49
s) Projednací povinnost dle § 99 zákoníku práce.....	50
t) Projednací povinnost dle § 263 odst.3 zákoníku práce.....	50
u) Projednací povinnost dle § 276 odst. 9 zákoníku práce.....	51
v) Projednací povinnost dle § 348 odst. 3 zákoníku práce.....	51
4. Informační a projednací povinnost - nadnárodní informace a záležitosti..	52
5. Souhlas odborové organizace.....	53
a) Obecně o souhlasu odborové organizace.....	53
b) Souhlas dle § 61 odst. 2 ve vazbě na odst. 3, 4 zákoníku práce.....	54
c) Souhlas dle § 217 odst.1 a § 220 Zákoníku práce.....	57
d) Souhlas dle § 306 odst. 4 zákoníku práce.....	58
6. Dohoda s odborovou organizací.....	59
a) Obecně o dohodě s odborovou organizací.....	59
b) Dohoda dle § 39 odst.4 zákoníku práce.....	59
c) Dohoda dle § 108 odst. 5 zákoníku práce.....	59
d) Dohoda dle § 146 písm. c) zákoníku práce.....	60
e) Dohoda dle § 209 odst. 2 zákoníku práce.....	60
7. Právo odborové organizace provádět kontrolu.....	61
8. Specifické případy působnosti odborových organizací.....	61
a) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 86 odst. 1 zákoníku práce.....	61
b) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 108 zákoníku práce.....	62
c) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 225 zákoníku práce.....	63
d) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 274 zákoníku práce.....	64
9. Ochrana a legislativní vyjádření podpory státu odborové organizaci.....	64

a) Obecně o ochraně a legislativním vyjádření podpory státu odborové organizaci.....	64
b) Ochrana a legislativní vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 47 zákoníku práce.....	64
c) Ochrana a legislativní vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 203 zákoníku práce.....	65
d) Ochrana a legislativní vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 273 odst. 2 zákoníku práce.....	66
e) Ochrana a legislativní vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.....	66
f) Ochrana a legislativní vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 320 až § 322 zákoníku práce.....	66
g) Ochrana a legislativní vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 392 odst. 1 zákoníku práce.....	68
<u>VI. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva</u>	68
1. Obecně o kolektivním vyjednávání a kolektivní smlouvě.....	68
2. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva dle zákoníku práce.....	68
3. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva dle zákona o kolektivním vyjednávání.....	72
<u>VII. Úprava v dalších právních předpisech v České republice</u>	75
1. Obecně.....	75
2. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.....	75
3. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.....	76
4. Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon).....	77
5. Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev.....	78
6. Zákon č. 104/2008 Sb., o nabídkách převzetí a o změně některých dalších zákonů (zákon o nabídkách převzetí).....	79
7. Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti.....	79
8. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	81
9. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.....	81

10. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.....	82
11. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).....	82
12. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	82
<u>VIII. Shrnutí a závěry</u>	84
Abstrakt.....	89
Seznam použité literatury.....	93
Příloha CD	

Postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích v českém právu

Úvod

Téma „Postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích“ jsem si zvolila proto, že jsem se během svého zaměstnání vícekrát setkala s problémy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem a různými výklady práv odborové organizace a jim odpovídajících povinností zaměstnavatele. Při řešení těchto otázek jsem narazila na značnou roztržitost této materie jak v legislativě, tak v literatuře. Navíc práce na toto téma publikované pro adresáty na straně odborových subjektů se mi jevily jako dosti jednostranné. To bylo podstatným důvodem, proč jsem chtěla toto téma zpracovat.

Mým hlavním cílem je v rámci českého právního řádu vymezit práva odborových organizací a jim odpovídající povinnosti zaměstnavatelů a obecně vymezit postavení odborové organizace, ovšem pouze v rámci pracovněprávních vztahů. Přitom je mým cílem i vytvořit v tomto rámci určitý systém sestávající z logických a provázaných celků, např. informační povinnosti zaměstnavatelů, projednací povinnosti, nutnost dohody, to vše ve vazbě na aktuální judikaturu. K tomuto hlavnímu cíli je nutno si stanovit jednotlivé cíle, tj. analýzu v příslušných zákonech, v nich pak případně další logické rozčlenění a vymezení vazeb, to vše pak syntézou svázat v jeden celek.

Hlavní metodou práce je analýza všech recentních právních předpisů českého právního řádu, jejich vzájemná komparace a komparace s judikaturou i literaturou na dané téma. Jde tedy o komparativní analýzu, syntézu a zobecnění. V určité míře je metodou empirie. Část historická a mezinárodních vazeb je jen doplňkem, které mají celou práci provázet logikou. Další metodou práce je systematika a logika, kterých používám k vytvoření struktury celé práce a k závěrům.

Předpoklad, který chci ověřit touto prací, je možnost vytvoření logického celku z právní úpravy dané tematiky v různorodých právních předpisech, nalezení ratiu legis a vytvoření závěrů z čistě právnických legislativních textů zákonů.

I. Historický vývoj

1. Ve světě

Ve středověku působily v oblasti zaměstnanosti cechy, které ovlivňovaly jednotlivá odvětví výroby zejména z hlediska kvality výrobků, ale i jiných náležitostí, včetně platových podmínek zaměstnanců. Šlo však o sdružení mistrů a námezdní síly v nich v zásadě neměly vliv, proto docházelo ke sdružování tovaryšů.¹ Cechy byly rušeny v 18. století postupně s nástupem průmyslové revoluce. Námezdní práce průmyslovým způsobem nesla s sebou zpočátku živelné revolty spočívající např. v ničení strojů a dělnické spolky byly zakazovány. Teprve v souvislosti s uvolněním a liberalizací veřejného života v polovině 19. století začalo docházet ke sdružování a větší organizovanosti námezdních zaměstnanců. Nejprve to bylo na úrovni jednotlivých továren a postupně se rozšiřovala koordinace na větší celky, regionálně i resortně. Začala se prosazovat koaliční svoboda, jakožto svoboda se sdružovat za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů.

Politicky se rozvíjelo dělnické hnutí od roku 1848 a vyústilo v založení První internacionály roku 1864. Byla sjezdem dělnictva a jejím cílem bylo organizovat dělnictvo a jeho boj o hospodářské postavení zejména v podobě stávek.² Protože se její členové účastnili povstání Pařížské komuny, přesídlila v roce 1872 do USA a v roce 1879 ukončila svou činnost.³

Pro vznik odborového hnutí v českých zemích, tehdy ovšem v rámci Rakouska Uherska, je klíčový 7. duben 1870, kdy rakouský parlament schválil koaliční zákon, který zlegalizoval odborové organizace. V období první světové války aktivity odborového hnutí extrémně poklesly v důsledku velkého množství mobilizace členů k účasti na válečném konfliktu. Ve válečném období také byla utlumena dosud vydobytá práva zaměstnanců a v důsledku válečného hospodářství se velmi prohloubily sociální rozpory, v té době ovšem odborově neřešitelné.⁴

¹CHARVÁT, Světové dějiny. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967, s. 139 , 140

²CHARVÁT, Světové dějiny. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967, s. 351, 384

³CHARVÁT, Světové dějiny. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967, s. 387 – 389

⁴HRDLIČKA, K dějinám odborového hnutí v Čechách na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992, s. 7 - 17.

Po první světové válce se objevují první ústavní úpravy koaličních svobod. Kromě toho se podařilo prosadit některé požadavky jako osmihodinová pracovní doba, nemocenské a starobní pojištění, podpora v nezaměstnanosti apod. Ve vztahu k odborovým organizacím se však projevovaly dva extrémy. Jednak snaha zveličovat úlohu odborů, na druhé straně šlo o podceňování úlohy odborových organizací a boje za denní požadavky, jako je zlepšení pracovních a mzdových podmínek.⁵

Na pařížské mírové konferenci byla založena Společnost národů, která měla za cíl udržet mír ve světě a zajistit rovnoprávnost národů.⁶ Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkratka ILO) vznikla 11. dubna 1919 ve Versailles jako specializovaná organizace Společnosti národů, která měla prosazovat zejména sociální spravedlnost a lidská a pracovní práva. Od roku 1946 se stala specializovanou agenturou OSN.

Po druhé světové válce ovlivňovalo odborové hnutí ekonomickou i politickou situaci v řadě zemí. V Evropě existovaly dvě pojetí odborové organizovanosti a to ve vazbě na pojištění v nezaměstnanosti. Hlavním směrem bylo zajištění státem, když toto pojištění bylo povinné a při plnění podmínek byl nárok na podporu v nezaměstnanosti automatický. Naopak v tzv. Gentském systému pojištění, který využívají Dánsko, Švédsko, Finsko a Island a v určité modifikaci i Belgie, jde o dobrovolné pojištění zajišťované odbory. V zemích s Gentským systémem je patrný nárůst odborové organizovanosti, kdežto ve státech s „negentským“ systémem pojištění dochází k poklesu odborové organizovanosti.⁷ Zvláštní vývoj probíhal v USA. Se vznikem průmyslové revoluce i zde došlo ke snaze po organizovanosti námezdních sil, ovšem specifické je, že v zásadě pouze v severní části, kdežto v jižní části USA, kde bylo široce praktikováno otroctví, to nepřicházelo v úvahu.

V době, kdy se v Evropě vyhrotily problémy v tzv. Pařížskou komunu, v USA se řešil boj o otroctví, resp. za jeho zrušení. Po ukončení války byla v některých státech vyhlášena osmihodinová pracovní doba. Již v roce 1865 byl založen Národní dělnický svaz.⁸

⁵CHARVÁT, Světové dějiny. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967, s. 474

⁶CHARVÁT, Světové dějiny. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967, s. 471

⁷HRDLÍČKA, K dějinám odborového hnutí v Čechách na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992, s. 7 - 17.

⁸CHARVÁT, Světové dějiny. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967, s. 378

2. V Českých zemích

a) Obecně

V Českých zemích docházelo k nepokojům v letech 1843-44. V roce 1848 císař Ferdinand I. Dobrotivý zrušil poddanství.⁹ První odborové a vzdělávací spolky vznikaly v 60. letech 19. století. Dne 7. dubna 1870 byl schválen rakouským parlamentem zákon o koaliční svobodě. Dělnické spolky se na tomto základě transformovaly do odborových organizací.

V období první republiky měly odborové organizace v České republice dost významnou roli. Byla uzákoněna osmihodinová pracovní doba a byl zaveden od 1. dubna 1925, tzv. Gentský systém pojištění. Podle něj mohl dostat podporu v nezaměstnanosti pouze odborově organizovaný pracující a stát poskytoval odborovým ústřednám nejprve polovinu a pak dvě třetiny vyplácených částek na podpory.¹⁰ Objevovaly se zde též snahy o korporatismus, který je spíše typický pro Rakousko či Španělsko, kdy odbory mají silnou politickou pozici a plní doplňující funkci vůči politickým stranám.

Po roce 1938 byla v České republice snaha vytvořit jednotnou odborovou organizaci. To se však nezdařilo a vznikly dvě odborové organizace a to Národní odborová ústředna zaměstnanecká a Ústředí veřejných zaměstnanců. Ty pak během války převzaly stávající odborové organizace.¹¹

Revoluční odborové hnutí (ROH) vzniklo po druhé světové válce (16. května 1946). Revoluční odborové hnutí pak sehrálo významnou roli při únorovém převratu v roce 1948 a jeho nová úloha byla zakotvena v Ústavě z roku 1948.¹² V roce 1990 vznikaly na stávajícím základě nové odborové svazy¹³ a dne 2. března 1990 se konal mimořádný všeodborový sjezd, který se usnesl na ukončení existence Revolučního odborového hnutí a o právním nástupnictví. Dosavadní Revoluční odborové hnutí se rozpadlo na několik samostatných odborových centrál, které sdružují odborové organizace a odborové svazy. V té

⁹ CHARVÁT, Světové dějiny. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967, s. 350

¹⁰HRDLIČKA, K dějinám odborového hnutí v Čechách na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992, s. 7 - 17.

¹¹HRDLIČKA, K dějinám odborového hnutí v Čechách na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992, s. 22 - 23.

¹²HRDLIČKA, K dějinám odborového hnutí v Čechách na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992, s. 29.

¹³BROKL, Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1997. ISBN 80-85850-48-6, s. 156.

době vzniklo přes 70 odborových svazů založených většinou na profesním základě. V dalších obdobích i ve vazbě na úvahy o definici a postavení odborových organizací¹⁴ pak docházelo v rámci legislativního procesu v pracovněprávních vztazích ke změně kompetencí odborových organizací směrem od spolurozhodování k činnosti projednací, informační a kontrolní. Došlo k odstátnění odborů.¹⁵

V České republice existují jako protiváha odborových organizací svazy zaměstnavatelů. Ty se sdružují do unií a ty pak do konfederací. Ty pak prosazují zájmy zaměstnavatelů v jednáních s odborovými organizacemi a s vládou. Mezi nejvýznamnější svazy náleží Svaz průmyslu a dopravy České republiky a z konfederací pak Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. Na nadnárodní úrovni existuje od roku 1920 Mezinárodní organizace zaměstnavatelů - International Organisation of Employers, která je uznávána jako jediná organizace zaměstnavatelů hájící jejich zájmy na mezinárodní úrovni.

b) Ústavy v Českých zemích

- Ústavní zákon č. 21/1920 ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky.

Touto Ústavou bylo zakotveno v § 114 odst. 1 právo na ochranu a podporu pracovních (zaměstnaneckých) a hospodářských poměrů a dále se kodifikovalo v odst. 2: „*Všeliké činy jednotlivců nebo sdružení, jež se jeví úmyslným rušením tohoto práva, jsou zakázány.*“

- Ústavní zákon č. 150/1948 Sb. ze dne 9. května 1948, Ústava Československé republiky.

Ústava z roku 1948 byla založena na zcela novém principu, když vycházela z teze ukončení vykořisťování a z koncepce, že zájmy jednotlivců jsou v souladu se zájmy společnosti. Protože stát je dle tohoto konceptu státem pracujících, mění se vnímání odborové organizace, jako subjektu, který již nemusí hájit hospodářská a sociální práva zaměstnanců ve vztahu ke státu, což je v zásadě

¹⁴TELEC. K pojetí společností občanského a spolkového práva. Právní praxe v podnikání, Praha, Bonus, 1998, roč. 7, č. 2, ISSN 1210-4043, s. 1 - 11.

¹⁵ŠUBRT, Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, s. 9 - 10.

jediný zaměstnavatel. Revoluční odborové hnutí se pak mělo podílet na účasti na činnosti státu.

- Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., ze dne 11. července 1960, Ústava Československé socialistické republiky.

Je zde patrný další posun, když se hovoří o postupném přecházení úkolů státních orgánů na společenské organizace, kam patřilo na čelním místě Revoluční odborové hnutí.

II. Mezinárodní úprava koaliční svobody

1. Všeobecná deklarace lidských práv

Všeobecná deklarace lidských práv byla vyhlášena v New Yorku 10. prosince 1949 Valným shromážděním.¹⁶

Všeobecná deklarace lidských práv v čl. 23 odst. 4 zakládá právo každého na ochranu svých zájmů, zakládat odborové organizace a přistupovat k nim.

2. Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je mnohostranná mezinárodní úmluva Rady Evropy přijatá členskými státy Rady Evropy.¹⁷

V současnosti byla Evropská sociální charta ratifikována většinou evropských států. Jde o základní dokument, který má zakotvit ekonomickou a sociální soudržnost států Evropy.

3. Úmluva č. 87, tj. Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat

Tato úmluva byla dne 9. července 1948 přijata na 31. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce. Úmluva podle svého článku 15 vstoupila pro Československou socialistickou republiku v platnost dnem 21. ledna 1965.¹⁸

Dle úmluvy č. 87 pracovníci a zaměstnavatelé mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby a stát se členy takových organizací a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací. Je

¹⁶ ŠUBRT, Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, s. 21

¹⁷ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s.

¹⁸ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí 489/1990 Sb.

kodifikováno vnitřní uspořádání a dále také omezení pro stát v zásazích do těchto práv.

4. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech vstoupil v platnost na základě svého článku 49 dnem 23. března 1976 a tímto dnem vstoupil v platnost pro Československou socialistickou republiku. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech pro Československou socialistickou republiku vstoupil v platnost dnem 23. března 1976.¹⁹

Podle čl. 22 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech má každý právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim a výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován. Jedinou výjimkou jsou omezení, která jsou stanovena zákonem a jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Je ovšem povoleno omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie.

V čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech je kodifikováno právo každého na zakládání odborových organizací a právo přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru, podléhající pouze stanovám příslušné odborové organizace, k uplatňování a ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů. Dále právo odborových organizací na zakládání národních federací nebo konfederací a jejich právo vytvářet mezinárodní odborové organizace nebo se k nim připojit.

5. Úmluva o ochraně lidských práv a svobod

Úmluva byla přijata členy Rady Evropy v roce 1950 a vstoupila v platnost na základě svého článku 66 odst. 2 dnem 3. září 1953. Pro Českou a Slovenskou

¹⁹ Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

Federativní Republiku vstoupila v platnost v souladu s článkem 66 odst. 3 dnem 18. března 1992.²⁰

Dle svého čl. 11 zakotvuje zejména svobodu shromažďování, sdružování, včetně práva zakládat odbory a vstupovat do nich.

6. Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat

Tato úmluva podle svých článků 8 a 7 vstoupila pro Československou socialistickou republiku v platnost dnem 21. ledna 1965.²¹

Úmluva č. 98 nehovoří přímo o svobodě zakládání odborových organizací, ale zakazuje všechny projevy diskriminace směřující k ohrožení odborové svobody.

7. Vazba mezinárodních smluv na český právní řád

Dle čl. 10 Ústavy České republiky mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Tedy mezinárodní smlouvy, které jsou pro Českou republiku závazné a upravují odborová práva, jsou přímo aplikovatelné a mají přednost před tuzemskými zákony, pokud by s nimi byly v rozporu. Ústavní soud České republiky ve vazbě na rozdílné názory na to, co jsou lidská práva a svobody judikoval nálezem publikovaným pod č. 3/1995 Sb. a zahrnul mezi tyto mezinárodní smlouvy z oblasti odborových organizací úmluvy č. 87 a č. 98. V této souvislosti je zajímavé, že mezinárodní smlouvy nejsou vždy ve své dikci, resp. obsahu, totožné a je otázkou jejich aplikovatelnost v případě rozdílné úpravy. V literatuře byl vysloven názor, že aplikovat se má ustanovení nejpřísnější.²²

Za zmínku stojí, že Úmluva o ochraně základních práv a svobod je výjimečná tím, že v čl. 19 ustavila instituci, na kterou se mohou obrátit s individuální stížností občané signatářských států, kterým vnitrostátní orgány neposkytly ochranu. Tou institucí je dle čl. 19 Evropský soud pro lidská práva ve Štrasburku. Ten může konstatovat, že daný stát porušil při posuzování dané

²⁰ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí 209/1992 Sb.

²¹ Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí 470/1990 Sb.

²² ŠUBRT, Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995, s. 24.

kauzy konkrétní lidská práva a nařídít státu zaplacení odškodnění stěžovateli a soudní výlohy. Viz např. Evropský soud pro lidská práva, rozsudek Sigurjónsson versus Island ze dne 30. června 1993, část A § 35 a Gustafsson versus Švédsko ze dne 25. dubna 1996, že svoboda sdružování zahrnuje rovněž právo nebýt členem odborového svazu.

III. Recentní ústavní úprava v České republice

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ÚSTAVA ČESKÉ REPUBLIKY, ze dne 16. prosince 1992 (dále jen Ústava) a Listina základních práva svobod vyhlášená pod č. 2/1993 Sb.

Ústava zakotvuje v čl. 3 a čl. 112 odst. 1, že součástí ústavního pořádku České republiky je Listina základních práv a svobod. Klíčové je pro tuto práci ustanovení čl. 27 Listiny základních práv a svobod.²³ Podle něj má každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Jde o projev koaliční svobody, která patří pod svobodu sdružování, jak je upravena v čl. 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Přitom výkon těchto práv lze omezit jen v případech stanovených zákonem, jestliže to je v demokratické společnosti nezbytné pro bezpečnost státu, ochranu veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku, předcházení trestným činům nebo pro ochranu práv a svobod druhých. Tato dikce je stejná jak v čl. 20 Listiny základních práv a svobod, tak i v čl. 27 Listiny základních práv a svobod, kde ovšem je tato výluka specifikována výslovně právě pro odborové organizace a to tak, že činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Účelem sdružování v případě odborových organizací je právě ochrana hospodářských a sociálních zájmů, což se projevuje zejména v úpravě dle zákoníku práce, jejíž rozbor je podstatnou částí této práce.

²³ HEJDUKOVÁ a kol., Učební manuál Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006, s. 12.

Úprava v čl. 20 Listiny základních práv a svobod je úpravou obecnou, kdežto úprava v čl. 27 Listiny základních práv a svobod je úpravou speciální vztahující se na odborové organizace.

Dle čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Stát tedy nemůže omezit vznik odborových organizací, může pouze omezit jejich činnost a to, jak je výše uvedeno, pouze na základě zákona z taxativně vyjmenovaných důvodů. Dále je v čl. 27 Listiny základních práv a svobod kodifikováno, že omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvyhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Tato povinnost se netýká ovšem jen státu, ale každého a směřuje evidentně zejména k zaměstnavatelům. Zajišťuje pluralitu odborových organizací, které mohou vyjadřovat různé zájmy v rámci firmy, nejen případné zájmy vyjádřené odborovou organizací založenou zaměstnanci silně loajálními k zaměstnavateli. Právní důsledky vazeb mezi jednotlivými odborovými organizacemi řešil jak ústavní soud, tak je úprava obsažena v zákoníku práce a tato problematika bude analyzována speciálně dále.

Konečně čl. 27 Listiny základních práv a svobod určuje, že právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem. To je ovšem výslovně v tomto ustanovení odepřeno soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Otázka stávky je velmi rozsáhle řešena judikaturou jak obecných soudů, tak soudu ústavního a bude dále předmětem analýzy v části o kolektivním vyjednávání.

Nelze opominout již zmíněnou úpravu v čl. 10 Ústavy České republiky, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a kterými je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu a pokud stanoví mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Mezinárodní smlouvy, které splňují výše uvedené podmínky, vyhlášené ve Sbírce zákonů, jsou součástí českého právního řádu a mají přednost před českými zákony.

V návaznosti na mezinárodní smlouvy a možnost omezení odborových práv v nich zakotvených je třeba zmínit ještě čl. 44 Listiny základních práv a svobod, který umožňuje zákonem omezit vyjmenovaná práva z čl. 27 Listiny základních práv a svobod příslušníkům bezpečnostních sborů a ozbrojených sil.

Vzhledem k tomu, že tato práce se zabývá postavením odborových organizací jen v pracovněprávních vztazích a nikoliv ve vztazích služebních, tak

jen okrajově zmiňují, že podle zákona č. 361/2003 Sb., ze dne 23. září 2003, o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, nesmí být členem odborové organizace pouze příslušník zpravodajské služby, jinak je působení odborové organizace v tomto zákoně povolena a upravena. Přitom bezpečnostním sborem se rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace.

Dle § 3 zákona č. 221/1999 Sb., ze dne 14. září 1999, o vojácích z povolání však nemůže být ve služebním poměru člen odborové organizace.

IV. Obecně o recentní právní úpravě v zákonech České republiky

Různé aspekty týkající se postavení odborových organizací jsou řešeny v řadě zákonů. Jejich systematické rozlišení není zcela jednoduché a rozhodně může být legitimně vytvořeno z velmi různých náhledů. Zde pouze uvedu rozsah a stručné rozčlenění těchto právních předpisů vztahujících se výhradně k pracovněprávním vztahům a nikoliv ke vztahům služebním. Pokud jsou v této práci citovány právní předpisy, vždy jde o právní předpisy ve znění pozdějších předpisů, což už u každého z předpisů již zvláště neuvádím.

Nejprve stojí jistě za zmínku, že po zrušení zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, upravuje vznik odborových organizací nový občanský zákoník, tj. zákon 89/2012 Sb., ze dne 3. února 2012.

Za základní předpis lze označit zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006.

Stejně tak zásadní význam má zákon č. 2/1991 Sb., ze dne 4. prosince 1990, o kolektivním vyjednávání.

Dále nelze opominout zákon č. 251/2005 Sb., ze dne 3. května 2005, o inspekci práce. Sem možná lze zmínit ještě zákon č. 200/1990 Sb., ze dne 17. května 1990, o přestupcích.

Z procesních předpisů stojí za uvedení zákon č. 99/1963 Sb., ze dne 4. prosince 1963, občanský soudní řád. Dále pak zákon č. 304/2013 Sb., ze dne 12. září 2013, o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (rejstříkový zákon) a zákon č. 182/2006 Sb., ze dne 30. března 2006, o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon).

Mezi další skupinu právních předpisů dotýkajících se působení odborů patří zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. Dále pak zákon č. 73/2011 Sb., ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Zvláštní úprava je v zákoně č. 125/2008 Sb., ze dne 19. března 2008, o přeměnách obchodních společností a družstev. Dále jde o zákon č. 104/2008 Sb., ze dne 19. března 2008, o nabídkách převzetí a o změně některých dalších zákonů (zákon o nabídkách převzetí). Specifická úprava je obsažena v zákoně č. 627/2004 Sb., ze dne 11. listopadu 2004, o evropské společnosti.

Z jiného úhlu řeší vztah k odborové organizaci zákon 373/2011 Sb., ze dne 6. listopadu 2011, o specifických zdravotních službách. Sem ještě řadím zákon č. 309/2006 Sb., ze dne 23. května 2006, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Jde též o zákon č. 101/2000 Sb., ze dne 4. dubna 2000, o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů a dále o trestní zákon.

V. Úprava v zákoníku práce

1. Působnost odborové organizace

Základní úprava působnosti odborové organizace v pracovněprávních vztazích je obsažena v § 286. Zde je zakotveno oprávnění odborové organizace jednat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání a to za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Z uvedeného plyne, že jde o působnost v právních vztazích vznikajících při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jak uvedeno v § 1 písm. a) a dále jde o působnost v právních vztazích kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce – tak kodifikuje pracovněprávní vztahy § 1 písm. b).

Pracovněprávní vztahy jsou tedy zejména vztahy individuální, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jde o specifický soukromoprávní vztah, charakterizovaný výkonem závislé práce zaměstnance. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být

vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Smí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, pokud to není upraveno zvláštními právními předpisy. Základními individuálními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Není tedy možné použít pro tyto případy, např. smlouvy o dílo dle občanského zákoníku apod.²⁴ Dále jsou pracovněprávními vztahy kolektivní vztahy. V nich jsou řešeny pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.

Dle § 4 se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce. Pokud jej nelze použít, řídí se subsidiárně občanským zákoníkem, ale vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Občanský zákoník se použije pouze tehdy, když to zákoník práce nevylučuje, když sám neobsahuje příslušnou úpravu a musí to být v souladu se základními zásadami vyjádřenými v zákoníku práce.

Odborová organizace podle § 286 odst. 3 působí u zaměstnavatele a má právo jednat, pouze když je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nestačí tedy, aby tito zaměstnanci byli u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu na základě dohody o provedení práce nebo pracovní činnosti, ale musí být v pracovním poměru. Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace. V této věci významně judikoval Nejvyšší soud České republiky v rozsudku ze dne 28.1.2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012, kde popisuje též genezi názorů na to, co je působením odborové organizace u zaměstnavatele.

Pro působení u zaměstnavatele se vyžaduje, aby odborová organizace konala aktivní a zvenčí rozpoznatelnou činnost a těžiště této činnosti by se mělo nacházet přímo u zaměstnavatele.

Oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele vzniká dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky uvedené

²⁴ STRÁNSKÝ a kolektiv, Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem. Praha: Soudy, 2012, ISBN 978-80-86846-45-3, s. 18 - 20.

výše, tedy, že je k tomu oprávněna dle stanov a že alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.²⁵

Nelze ztotožňovat vznik odborové organizace se vznikem oprávnění působit u příslušného zaměstnavatele. Podmínkou pro působení u zaměstnavatele musí být samozřejmě vznik odborové organizace, tedy subjektu s právní subjektivitou a teprve existující odborová organizace může začít na základě oznámení při kumulaci dalších uvedených zákonných podmínek u zaměstnavatele působit. V této souvislosti je však důležité zmínit judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28.5.2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012.

Soudu dle tohoto stanoviska nepřísluší přezkoumávat, zda odborová organizace skutečně vznikla, ani se zabývat platností volby zaměstnance do orgánu odborové organizace. Je samozřejmě otázkou, zda po nové úpravě vzniku odborové organizace dle občanského zákoníku nebude uvedené stanovisko revidováno, domnívám se však, že nikoliv. Zásadní ovšem je z uvedeného judikátu ještě závěr, že: *„že odborová organizace (organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem) působí (začala působit) u zaměstnavatele nejen tehdy, jestliže mu svoji činnost (zahájení odborové činnosti) formálně oznámila, ale vždy, jakmile (fakticky) vykonává (začala vykonávat) u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatel musel (bez pochybností) poznat, že sdružení je provádějící je odborovou organizací (organizační jednotkou odborové organizace, která vystupuje svým jménem).“* Z uvedeného plyne, že pokud odborová organizace de iure existuje a fakticky u zaměstnavatele působí, pak jde o legální působení odborové organizace u zaměstnavatele s právními důsledky, např. ohledně projednací povinnosti atd.

Odborová organizace zpravidla vzniká a působí u jednoho zaměstnavatele. Není však vyloučeno, že bude působit u více zaměstnavatelů. Je to psychologický problém jak u zaměstnanců odborářů i neodborářů, tak u zaměstnavatele. Pokud totiž funkcionáři takové odborové organizace nejsou zaměstnanci příslušného zaměstnavatele, s nímž mají jednat, logicky to může vyvolat averzi u zaměstnavatele, stejně jako u odborářů zaměstnanců tohoto zaměstnavatele, že za ně má jednat někdo, kdo není zaměstnancem této firmy jako oni. U zaměstnanců,

²⁵ VOZÁBOVÁ. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele. Práce a mzda, 2014, č. 11, Wolters Kluwer, s. 10 - 11.

kteří nejsou ani členy odborové organizace, přistupuje k námitce, že je zastupuje někdo, kým ani nechtějí být zastupováni, tj. odbory, ještě to, že nejde ani o zaměstnance firmy.

Jestliže přestane odborová organizace splňovat podmínky působení u zaměstnavatele, je povinna dle § 286 odst. 4 to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. V praxi může jít zpravidla o snížení počtu zaměstnanců – členů odborové organizace u zaměstnavatele pod zákonný počet tří. Pokud by tuto svou oznamovací povinností odborová organizace nesplnila, tedy by porušila svou zákonnou povinnost, mohla by způsobit zaměstnavateli škodu, např. využíváním výhod od zaměstnavatele. Pak by mohl zaměstnavatel tuto škodu vymáhat.

Když působí u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel podle § 286 odst. 5 povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, pokud se s nimi nedohodne na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu. Je třeba zdůraznit, že to se ovšem týká pouze zde uvedeného působení odborové organizace ohledně informování, projednání, souhlasu nebo dohody a nikoliv kolektivního vyjednávání, kde platí speciální úprava dle § 24 odst. 2.

V případě kolektivního vyjednávání, jestliže působí u zaměstnavatele více odborových organizací, pak dle § 24 odst. 2 musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace musí vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. To však platí pouze za předpokladu, že se nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Pokud by se odborové organizace mezi sebou nedohodly a tudíž nevystupovaly vůči zaměstnavateli jednotně, kolektivní smlouva by nebyla uzavřena.

Ve výše uvedeném je kodifikována rovnost odborových organizací bez ohledu na počet jejich členů. Má to velký význam v případě udělení souhlasu odborových organizací. Pokud se mezi sebou nedohodnou a některá souhlas udělí a jiná nikoliv, pak není možné jednání bez souhlasu všech učinit, např. změnit pracovní řád. V praxi uzavírají občas odborové organizace dohody, jak v těchto případech postupovat, popř. zmocňují některou odborovou organizaci, aby vystupovala a jednala za všechny ostatní apod.

Když působí u zaměstnavatele více odborových organizací, pak dle § 286 odst. 6 jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jejímž je zaměstnanec členem. V těchto případech má odborová organizace povinnost jednat za jednotlivé zaměstnance, tedy i v případě, že by to sama nechtěla.

Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná podle § 286 odst. 6 v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jestliže neurčí tento zaměstnanec jinak. V těchto případech samozřejmě může zaměstnanec určit k jednání jinou odborovou organizace. Zdá se být otázkou, jak řešit případ, kdy by tato zaměstnancem určená odborová organizace nechtěla zaměstnance zastupovat. Z dikce zákona lze dovozovat, že by neměla mít možnost tato zvolená odborová organizace odmítnout a zastupovat zaměstnance musí.

Zaměstnanec může také určit, že si nepřeje, aby byl vůbec odborovou organizací ve vztahu k sobě zastupován. Jde o projev tzv. negativní koaliční svobody, plynoucí z čl. 27 Listiny základních práv a svobod, tj. práva nebýt odborově organizován. Jako příklad lze uvést projednání výpovědi, kterou obdržel zaměstnanec od zaměstnavatele. Zaměstnanec však nemůže vyloučit, aby byl odborovou organizací zastupován v kolektivním vyjednávání a aby byl vyloučen z práv z uzavřené kolektivní smlouvy. Tak rozhodl Ústavní soud České republiky v nálezu publikovaném ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

Pokud zaměstnanec chce učinit některé z těchto rozhodnutí, tj. nebýt zastupován odborovou organizací buď vůbec, či některou konkrétní a jinou ano, pak z logiky věci musí tento projev své vůle učinit vůči příslušné odborové organizaci a vůči zaměstnavateli. Lze doporučit, aby to bylo v písemné formě.

Aby mohla odborová organizace u zaměstnavatele působit a zaměstnance zastupovat, musí jí zaměstnavatel vytvořit pro to podmínky. O tom bude pojednáno ještě dále. Na tomto místě se pouze zmíním o povinnosti zaměstnavatele dle § 276 odst. 7 umožnit volby a to v pracovní době. Pokud to ovšem nedovolují provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště.

Zásadní pro tuto kapitolu je, že za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. V praxi jsou to výbory či celopodnikové výbory apod. Pro zaměstnavatele však je mnohdy obtížné se orientovat v tom, kdo má vlastně za odborovou organizaci jednat. Buď se spolehne na tvrzení odborové organizace,

nebo zkoumá sám její stanovy, někdy se do dokumentů, včetně kolektivních smluv přímo uvádí, kdo je dle stanov oprávněn jednat apod.

Pokud jde o vznik Evropské rady zaměstnanců, ustavuje se dle § 294 a dalších např. § 290, § 291 nebo vzniká ze zákona dle § 296.

2. Informační povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci – „národní informace“

a) Obecně o informační povinnosti zaměstnavatele

Informační (ale také projednací) povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci je v zákoníku práce konstruována zajímavým, byť relativně logickým způsobem. Dle § 276 mají zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo.²⁶ To však pouze tehdy, když u něj nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud však působí u zaměstnavatele některý ze zástupců zaměstnanců uvedený v předchozí větě, nemá zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance přímo, ale má povinnost učinit to prostřednictvím těchto zástupců. Jde o zákonné upřednostnění tohoto zprostředkovaného informování před přímým informováním zaměstnanců.

Když u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, pak je dle § 276 odst. 1 zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle zákoníku práce vůči všem zástupcům zaměstnanců, pokud se ovšem nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. V praxi často působí u zaměstnavatele více odborových organizací. Pak musí být informační (a projednací) povinnost splněna vůči všem. Pokud by splněna nebyla, byť jen vůči jedné z nich, či obecně jen jednomu ze zástupců zaměstnanců, např. byly informovány všechny odborové organizace a nebyl informován zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vystavuje se zaměstnavatel možným sankcím, popř. dalším nepříznivým následkům, o nichž bude pojednáno dále. Je ovšem také skutečností, že jsou v praxi uzavírány dohody o tom, která z odborových organizací bude příjemcem informací a to je pak partner pro

²⁶ HEJDUKOVÁ a kol., Učební manuál Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006, s. 50.

zaměstnavatele. Je to praktické tam, kde jsou centrály firem a pobočné závody či jiné organizační jednotky regionálně vzdálené apod.

Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

Logicky, když zákon upřednostnil informování a projednání prostřednictvím zástupců, zde odborové organizace, před přímým informováním a projednáním se zaměstnanci, ukládá z druhé strany v § 276 odst. 6 povinnost odborové organizaci, aby vhodným způsobem informovala zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem. Forma ani způsob této informace nejsou zákoníkem práce konkrétně určeny, a v praxi se tak děje různými způsoby. Některé záležitosti se projednávají přímo na schůzích či shromážděních zaměstnanců, často jsou však v současné době zveřejňovány informace na intranetu, drobnější informace na nástěnkách, e mailem atd.

Samotné informování odborové organizace definuje zákoník práce v § 278 odst. 2 takto: „*Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko*“. Jde o typicky právnickou definici, která je sice dostatečně obecná, aby pokryla celou škálu možností, ale příliš obecná na to, aby nevyvolávala spory v praxi. Co je nezbytným údajem, z něhož je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti nebo k ní zaujmout stanovisko si vykládá často jinak zaměstnavatel a jinak odborová organizace.

Zaměstnavatel je podle § 278 odst. 2 povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je mohla odborová organizace posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Zde zákoník práce řeší jednak způsob či formu informace a jednak časovou dimenzi pro poskytnutí informace. Jde zase o definici hodně obecnou, což je ovšem logické. Pokud jde o záležitost jednoduchou, pak je evidentní, že postačí kratší doba pro to, aby ji mohla odborová organizace vyhodnotit a připravit se případně na projednání nebo připravit stanovisko. Je obvyklé, že odborové organizace dle závažnosti informace a složitosti záležitosti je probírají buď jen ve svých výborech, jiné však za mnohem širší účasti svých členů a k tomu si musí připravit podklady, zajistit organizačně účast členů atd.

Z těchto hledisek je tedy nutné ad hoc hodnotit dostatečnost či přiměřenost předstihu poskytnutí informací.

Pokud jde o způsob sdělení, zase zákon volí obecné vyjádření, že musí jít o způsob vhodný. Je faktem, že bývají smlouvy občas v kolektivních smlouvách jednak předstihy pro určité druhy či rozsahy informací a jednak pro různé případy pak způsoby či formy sdělení a navíc i to, komu, kterému funkcionáři či přímo orgánu odborové organizace je třeba informaci poskytnout. Je to možné od jednoduché informace telefonické či e-mailové, např. předsedovi výboru, až po listinné sdělení informace s přílohami dokumentů zaslané prokazatelným způsobem, např. doporučeně či na doručenkou, na adresu sídla odborové organizace. Velmi časté je osobní informování za účasti ze strany odborové organizace v takovém složení, jaké uzná za vhodné. V kolektivních smlouvách bývá také někdy sjednáno, kdo musí být přítomen, resp. podat určité informace za zaměstnavatele a jaký typ informace se uskuteční přímo ve vrcholovém – statutárním orgánu zaměstnavatele, např. představenstvu, správní radě apod.

Smyslem informování je, aby zaměstnanci věděli s dostatečným předstihem o úmyslech či záměrech, plánovaných opatřeních, vývoji atd. zaměstnavatele, aby zároveň měli možnost k tomu zaujmout stanovisko, vyžádat si další informace a se znalostí věci tak díky svým vyjádřením působit na zaměstnavatele, ovlivnit záležitost, o níž jsou informováni. Navíc ovšem včasné informování umožní zaměstnancům reagovat na připravované skutečnosti, např. na organizační změny, např. tím, že začnou podnikat kroky k opatření si jiného zaměstnání, na přesun výroby zajištěním si ubytování apod. Z toho důvodu je také patrné, proč zákon požaduje dostatečný předstih v informování a nikoliv informaci až ve stadiu realizace, nebo těsně před ní. Není však také vyloučeno, že na podané informace bude reagovat odborová organizace přípravou krajního opatření, stávkou, vyhlášením stávkové pohotovosti apod.

Podle ustanovení § 278 odst. 4 má odborová organizace právo na dodatečné informace a na osobní podání informací. Nestačí mnohdy jednorázová informace zaměstnavatele. Logicky se musí odborová organizace seznámit s prvotní informací a případně po projednání ve svých orgánech či přímo i na členské schůzi si ujasnit své stanovisko a vyžádat si informace upřesňující. Zákon také předpokládá, že odborová organizace může zaujmout k informaci stanovisko. To se praxi také často stává.

Zákoník práce také požaduje v § 278 odst. 4, aby si všechny strany, tj. zaměstnavatel, zástupci zaměstnanců - zde odborová organizace, i zaměstnanci, poskytovaly součinnost. Poněkud nejasně působí ustanovení zákoníku práce, že zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy. Těžko by asi někdo jednal v rozporu se svými oprávněnými zájmy. Spíše chtěl zákonodárce naznačit, že by strany měly přihlížet k oprávněným zájmům svých partnerů.

V souvislosti s obecným pojednáním o povinnosti informovat zaměstnance - zde prostřednictvím odborové organizace, je třeba zdůraznit, že zákoník práce ovšem má ustanovení, která ukládají povinnost zaměstnavateli informovat každého konkrétního zaměstnance. Jde o např. povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance dle § 37 odst. 1 zákoníku práce.

Dále patří do této kategorie přímého informování zaměstnance zaměstnavatelem informování při nástupu do práce, kdy musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí při své práci dodržovat a musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy. Dále musí být předem informován o předpokládané době trvání vyslání k výkonu práce v jiném státě a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat.

Z jiné oblasti přímého informování zaměstnavatelem konkrétního zaměstnance lze zmínit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kde má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena - viz § 103 odst. 1 písm. b).

Velice zajímavou konstrukci volí zákoník práce u ustanovení § 279 ve vazbě na § 287. V § 279 je zakotvena povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance, tj. v případech, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, tak jejím prostřednictvím. V § 287 pak se zakládá právo na informace přímo odborové organizaci a to kromě jiného v celém rozsahu dle § 279.

Některé informace mohou mít důvěrnou povahu. Tuto problematiku upravuje § 276 odst. 3. Za důvěrnou informaci se považuje informace, která může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Co je důvěrnou informací určuje zaměstnavatel. Důvěrnou informací však není informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu a to i kdyby ji za takovou zaměstnavatel označil. Zaměstnavatel

nemá povinnost informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů projednávat nebo podávat. Druhou stránkou práva na informace je povinnost mlčenlivosti. Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Jde ovšem také o průkaznost toho, že informace byla jako důvěrná zaměstnavatelem označena. V těchto případech je zvláště vhodné oznámení o tom, že je určitá informace důvěrná, sdělit prokazatelným způsobem, např. již v pozvánce k jednání, v písemně podané informaci apod. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení výkonu funkce člena odborové organizace. Za porušení povinnosti mlčenlivosti by mohla být na členovi odborové organizace zejména vymáhána náhrada škody.

V ustanovení § 279 se vyjmenovávají taxativně oblasti, ve kterých je povinen zaměstnavatel zaměstnance, zde prostřednictvím odborové organizace, informovat. Není však vyloučeno, aby se tento okruh buď blíže specifikoval, což lze jen doporučit, nebo rozšířil, což se občas v kolektivních smlouvách také děje. Navíc není nikde zakázáno, aby i bez předchozího ujednání zaměstnavatel odborovou organizaci informoval, samozřejmě, pokud ta bude ochotna informaci „vyslechnout“. Z opačného pólu zase si může odborová organizace v praxi vyžádat určité informace, na které při exaktním výkladu zákona by zřejmě neměla právo a zaměstnavatel jí je může poskytnout.

Při konstrukci práva zaměstnanců na informace vychází zákoník práce zejména z Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě č. 15/2000 Sb., a to čl. 2.

V tomto místě zmíním ještě informační povinnost, kterou nemá sice zaměstnavatel, ale má ji vůči odborové organizaci příslušný státní orgán, kterému je uloženo dle § 320 odst. 3 projednávat s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytovat odborovým organizacím potřebné informace.

b) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

Zaměstnavatel je povinen odborovou organizaci informovat o své ekonomické a finanční situaci a jejím pravděpodobném vývoji. Jde o obecnou formulaci a jde o logiku vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, jak budou toto ustanovení aplikovat. Obvykle se tyto záležitosti vymezují v rámci kolektivního vyjednávání, neboť jde o odrazový můstek pro jednání o mzdových

nárocích zaměstnanců a o benefitech. Pokud nedojde k nějaké změně, či jejímu očekávání, nemělo by zřejmě význam požadovat nějaké pravidelné informace v uvedeném směru. Spíše, jak naznačuje zákon, pokud je pravděpodobný nějaký vývoj, je namístě iniciativa zaměstnavatele a splnění jeho informační povinnosti. Určitou výkladovou pomůckou může být i výše uvedený čl. 2 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě č. 15/2000 Sb., že má jít o informaci buď pravidelnou, nebo ve vhodný čas a má jít o informaci „všestranným způsobem“, což zřejmě směřuje k obsahu i rozsahu informace. Tato informační povinnost se ovšem nevztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

c) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

Dále se vztahuje informační povinnost zaměstnavatele na informaci o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních. Zatímco v předchozí informaci měl informovat zaměstnavatel o ekonomické a finanční situaci a jejím vývoji, zde se vztahuje informační povinnost na činnost zaměstnavatele. Většinou bude spojena s informací předchozí. Půjde zejména o rozšíření činnosti nebo naopak o ukončení určité části činnosti apod. Důsledky na životní prostředí a ekologická opatření si lze určitě představit u firmy, která rozšíří svou činnost o výstavbu a provozování např. bioplynové stanice. Náklady firmy v tomto směru mohou ovlivnit vývoj celé firmy, její prosperitu a směřování, takže takováto informovanost pro zaměstnance má nepochybně svůj význam. Ani tato informační povinnost se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

d) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. c) zákoníku práce

S informační povinností dle § 279 odst. 1 písm. b) souvisí povinnost informovat o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. Pokud dojde k rozšíření předmětu činnosti, může to mít vliv na rozsah zaměstnanosti, strukturu zaměstnanců, vývoj mezd atd., stejně tak jako při omezení předmětu činnosti, takže i tato informace má zásadní význam pro odborovou organizaci a potažmo zaměstnance.

Souvislost s tím má také informační povinnost o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. Může jít např. o přeměnu obchodní společnosti, ale často jsou v praxi předmětem informace o změně vnitřního uspořádání, např. zrušení či vytvoření nových závodů či jiných organizačních jednotek zaměstnavatele, nových vztahů nadřízenosti a podřízenosti z hlediska organizačních útvarů atd.

Dle § 430 odst. 1 občanského zákoníku, pokud pověří podnikatel někoho při provozu obchodního závodu určitou činností, zastupuje tato osoba podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází. Podle § 164 odst. 3 občanského zákoníku, když má právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, pověří jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům. Jinak tuto působnost vykonává předseda statutárního orgánu. Ze strany zaměstnance je podstatné vědět, kdo může za zaměstnavatele provést jednání, jímž je např. výpověď z pracovního poměru atd. Obvykle bývá toto oprávnění k pracovněprávním jednáním zakotveno v pracovním řádu, který nemůže být vydán či změněn bez předchozího souhlasu odborové organizace. Je ovšem otázkou, zda vyžádání si tohoto předchozího souhlasu lze považovat za informaci dle § 179 odst. 1 písm. c), dle mého názoru nikoliv. Předchozí souhlas je souhlasem se změnou pracovního řádu, ovšem informace má být o tom, kdo je oprávněn jednat, tedy už skutečný stav, Přitom změna pracovního řádu nemusí být realizována, byť k ní dala odborová organizace souhlas.

e) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. d) zákoníku práce

V § 279 odst. 1 písm. d) je zakotvena povinnost zaměstnavatele informovat o „základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách.“ Opět se může vyskytnout rozdílný náhled na to, co je oněmi základní otázkami pracovních podmínek a jejich změnami. Bude to jiné u téměř každého zaměstnavatele. Jiné to bude v hutních provozech, jiné u pokladních v supermarketech a lze tedy jen obecně naznačit, co je těmito základními otázkami. Může to být vybavení náradím či teplota na pracovišti, výše hluku či prašnosti (což ovšem již souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci) apod. Tyto základní otázky, nebo alespoň jejich příklady jsou někdy definovány v kolektivní smlouvě a většinou je i blíže specifikován způsob informace, např.

přizvání představitelů odborové organizace na jednání statutárního orgánu. V případě sporu by bylo tedy nutno posuzovat každý případ zvlášť a přihlídnout k jeho specifickým stránkám.

f) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. e) zákoníku práce

Podle § 279 odst. 1 písm. e) má zaměstnavatel zaměstnance, v našem případě odborovou organizaci, informovat o záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280. Jde o zajímavou konstrukci, neboť v § 280 je zakotvena povinnost projednat se zaměstnanci záležitosti zde taxativně uvedené, což platí pro všechny zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než deset zaměstnanců. V uvedených případech, tedy musí zaměstnavatel odborovou organizaci informovat a ještě s ní tyto záležitosti projednat.

Zdánlivě nelogická konstrukce jak informování, tak projednání by však měla být právnicky vysvětlitelná. Exaktně vzato je informování jednostranné jednání ze strany zaměstnavatele, kdežto projednáním se rozumí, zde v zásadě dvoustranné, projevy vůle vedené za účelem dosažení shody.²⁷

Byť jde tedy o stejný předmět, o stejné záležitosti, obsah jednání zaměstnavatele bude vždy trochu odlišný. Při informování jde v principu o popis skutečnosti, kdežto při projednání již musí být z obou stran vnesena do jejich projevu jejich vůle. Přitom zákon předepisuje u projednání, aby cílem výměny stanovisek a vysvětlení bylo dosažení shody. I když to nemusí být vždy pravidlem, lze dovodit, že nejprve bude z hlediska chronologie v pořadí informace, se vším, co k ní náleží, včetně dodatečně vyžádaných informací. Pak by mělo následovat projednání, kde by na základě poskytnutých informací mohly strany vyjádřit svá stanoviska, své projevy vůle, a jednat s cílem dosáhnout shody. Takovému výkladu napovídá komparace druhého a třetího odstavce ustanovení § 278 a tím by se vysvětlila logika uvedeného zdánlivě nelogického odkazu z ustanovení o povinnosti informovat na povinnost projednání.

g) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. f) zákoníku práce

Pokud jde o další z taxativního výčtu informačních povinností zaměstnavatele, jde dle § 279 odst. 1 písm. f) o povinnost informovat o

²⁷ HAVLÍK. Sociální dialog na úrovni podniků, vztah ke kolektivnímu vyjednávání; sankce za porušení povinnosti. Práce a mzda, 2009, č. 10, Wolters Kluwer, s. 12.

opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace. Není zcela zřejmé, jak často by taková informace měla probíhat, ale lze předpokládat, že vždy, když nastává nějaká nová situace, která se týká rovného zacházení a zamezení diskriminace. Jde sice o povinnost zaměstnavatele a měl by tedy k ní přistupovat iniciativně, ale nelze samozřejmě vyloučit aktivitu odborové organizace v podobě dotazu. Ten může být iniciován některým za zaměstnanců a může jít o záležitost, kterou zaměstnavatel vůbec jako věc spadající do této kategorie nevnímá a přistupuje ke splnění své povinnosti teprve na základě podnětu.

Vzhledem tomu, že § 16 odst. 1 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, a protože tyto otázky jsou obvykle součástí kolektivní smlouvy, většinou dochází k řešení této problematiky zde. V praxi jsou častější otázky řešení rovného zacházení, když ohledně diskriminace odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon. Nicméně i oblast diskriminace či její eliminace nabízejí příležitost k jejich řešení v kolektivní smlouvě.²⁸ Jde hlavně o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, případně žen atd.

h) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce

Mezi další informační povinnosti zaměstnavatele dle § 279 odst. 1, zde pod písmenem g), patří informace o nabídce 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. Forma informace se zase může lišit podle velikosti a regionálního rozmístění organizačních útvarů zaměstnavatele. Často je také způsob realizace této informační povinnosti sjednán v kolektivní smlouvě. U velkých firem bývá obvyklé, že na všechna volná pracovní místa jsou vypisována výběrová řízení. Informace pak jsou obvykle v těchto případech zveřejňovány na intranetu nebo jiným ve firmě vnitropodnikově obvyklým způsobem, dostupným všem

²⁸ ŠUBRT. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda, 2007, č. 8, Wolters Kluwer, s. 11 - 12.

zaměstnancům. Někde se odborová organizace po dohodě se zaměstnavatelem může spokojit s touto formou, byť z exaktně právního hlediska by projev jednostranného jednání zaměstnavatele (informace) měl směřovat přímo vůči odborové organizaci. Pokud však o tom existuje ujednání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, lze jistě naznačený postup akceptovat. Tato informační povinnost je relativně velmi srozumitelně v zákoně formulována, takže pro praxi zbývá sjednat např. časový předstih takové informace.

i) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. h) zákoníku práce

V § 279 odst. 1 písm. h) je zaměstnavateli určena povinnost informovat o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem.

Zaměstnavatel má povinnost dle § 101 zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Pokud pracují na pracovišti zaměstnanci více zaměstnavatelů, jsou tito zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti. Z hlediska této práce je však důležitá povinnost každého z těchto více zaměstnavatelů dle § 101 odst. 4 písm. b) dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborovou organizaci o sdělení o rizicích a přijatých opatřeních, která získal od jiných zaměstnavatelů.

I když nejde o výslovně stanovenou povinnost informovat odborovou organizaci, dle § 105 odst. 1 je povinen zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, kromě jiných též za účasti odborové organizace objasnit okolnosti a příčiny vzniku úrazu. Účast odborové organizace je zde širší a není tedy omezena pouze na převzetí informace a naložení s ní dle § 276 odst. 6, ale předpokládá se zde její aktivní účast při objasnění příčin a okolností pracovního úrazu. Je ovšem třeba mít stále na paměti, že smyslem tohoto ustanovení je, že mají být informováni konkrétní zaměstnanci, v tomto případě však sejevilo zákonodárci, že je efektivní, aby tak bylo učiněno prostřednictvím odborové organizace.

Dle § 108 odst. 1 nesmějí být zaměstnanci zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci

prostřednictvím odborové organizace. Z toho plyne, že je zde jednak znovu kodifikována jistota zaměstnanců, aby jejich zájmy byly i v této oblasti hájeny odborovou organizací, jednak z uvedeného plyne, že pokud mají být otázky související s bezpečností a ochranou zdraví při práci řešeny prostřednictvím odborové organizace, musí tak být o potřebě jejich řešení informována. V tomto případě tedy dovozují informační povinnost zaměstnavatele nepřímo z povinnosti přizvat odborovou organizaci k řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Podle § 108 odst. 2 je zaměstnavatel povinen odborové organizaci anebo přímo zaměstnancům umožnit účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání. Domnívám se, že přednost má odborová organizace, teprve, pokud by jí nebylo, popř. neexistoval ani zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pak by zaměstnavatel musel oslovit přímo zaměstnance. Zdá se, že zákon umožňuje zaměstnavateli buď umožnit účast na jednáních týkajících se bezpečnosti ochrany zdraví při práci, nebo alternativně odborové organizaci poskytnout informace o takovém jednání. Domnívám se, že prioritní je účast odborové organizace při jednání, což souvisí i s oprávněním odborové organizace dle § 108 odst. 1. Mohou však nastat situace, že zaměstnavatel musel jednat např. s inspektorátem bezpečnosti práce, ale např. i orgány činnými v trestním řízení apod., ohledně bezpečnosti ochrany zdraví při práci bezprostředně, bez možnosti přizvat k jednání odborovou organizaci, a na tento případ míří ustanovení zákoníku práce, že je zaměstnavatel o těchto jednáních povinen odborovou organizaci informovat.

Stejná konstrukce informování buď odborové organizace, nebo přímo zaměstnanců jako v § 108 odst. 2 je i v případě § 108 odst. 3. Dle § 108 odst. 3 je povinen zaměstnavatel informovat odborovou organizaci nebo přímo zaměstnance o:

„a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,

b) výběru a poskytování pracovnílékařských služeb,

c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci³⁷⁾,

d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.“

Tady je taxativně zmíněno, o kterých záležitostech musí být odborová organizace vždy v souvislosti s bezpečností a ochranou zdraví při práci od zaměstnavatele informována. Stojí samozřejmě za povšimnutí, že tento výčet je rozšířen na každou záležitost, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, tedy tento výčet není uzavřený, ale může jít o informační povinnost, kterou nelze předem u všech zaměstnavatelů předvídat. Proto zákon volí tuto obecnou „všezahrnující“ formulaci, která umožní v konkrétních případech posoudit dle obecných výkladových pravidel, zda byla či nebyla informační povinnost zaměstnavatele splněna.

Zaměstnavatel je také povinen informovat odborovou organizaci o kontrolách v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Plyne to z § 108 odst. 7, dle kterého zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci přednést své připomínky při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů. Opět zde dovozují informační povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci, aby ta měla možnost přednést kontrolním orgánům své připomínky.

Pokud jde o povinnost informovat o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném zvláštním zákonem, odkazuje zákoník práce na zákon 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Z něj jde o aplikaci § 7 odst. 2 ohledně „expozice“ a informací o rizicích. Jde o případ, kdy musí být informována odborová organizace.

j) Informační povinnost dle § 279 odst. 1 písm. i) zákoníku práce

Informační povinnost zaměstnavatele se zde vztahuje na záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5. V ostatním odkazují na podrobnější kapitolu o nadnárodních informacích.

k) Informační povinnost dle § 287 odst. 1 zákoníku práce

Podle § 287 odst. 1 má odborová organizace zvláštní, od ostatních zástupců zaměstnanců, tj. např. od rady zaměstnanců, speciální oprávnění na informace od zaměstnavatele. Jde jednak o informace o záležitostech dle § 279, tedy o záležitostech, o kterých musela být odborová organizace informována jako zástupce zaměstnanců. Kromě toho ovšem má navíc oprávnění a zaměstnavatel povinnost ji informovat o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, to ovšem pouze tehdy, pokud se nedohodnou jinak.

Vztah těchto ustanovení, tj. § 279 a § 287 odst. 1 písm. b), není často v praxi pochopen a je konstatováno, že jde o jedno a totéž. Z právního hlediska však tomu tak není. Jednak v případě informací dle § 279 je adresátem sice odborová organizace a to jako jeden z možných zástupců zaměstnanců. Tedy jako zástupce zaměstnanců v úzkém slova smyslu, resp. ve speciálním smyslu dle § 276 odst. 1. Kdežto v druhém případě je adresátem přímo odborová organizace, a jen ona, nikoliv již ostatní zástupci zaměstnanců. Smyslem této úpravy je to, že odborová organizace je subjektem na straně kolektivního vyjednávání, je navíc subjektem s právní subjektivitou, na rozdíl od jiných zástupců zaměstnavatelů zmíněných v § 276 odst. 1.

K otázce, kterou se nyní chci zabývat, může být více legitimních názorů, i názorů s mým nesouhlasících. Domnívám se, že nelze automaticky ztotožnit rozsah a obsah informace dle § 279 s rozsahem a obsahem informace dle § 287 odst. 1 písm. b). Plyne to dle mého názoru z účelu, k jakému jsou informace poskytovány. Jestliže jsou poskytovány zaměstnancům, jde o jejich obecnou informovanost a na tomto základě mohou vzniknout reakce ze strany zaměstnanců a další např. dialog. Kdežto informace dle § 287 odst. 1 písm. b) mohou mít širší vazby, právě např. na kolektivní vyjednávání, mohou být rozsáhlejší, jinak strukturované, s širšími přesahy obsahu atd. Navíc u každé informace je nutno počítat s právem adresáta na doplňující informace. Nedomnívám se tedy, že by v zásadě tatáž informace, např. k vnitřnímu uspořádání a jeho vazbám, musela být textově, strukturou apod. zcela totožná, a že by bylo možno a priori úspěšně napadnout zaměstnavatele, že v tom či onom případě téže informace, nesplnil svou informační povinnost.

Z praktického hlediska většinou informuje zaměstnavatel odborovou organizace pouze jednou informací a tím plní povinnost dle § 279 i dle § 287 odst.

1 písm. b) a obě strany to tak chápou. Přesto zde může být ještě jedna odlišnost. Totiž čas podání informace. V rámci kolektivního vyjednávání jsou informace většinou dávány zaměstnavatelem odborové organizaci dle § 287 odst. 1 písm. b) a tak je to, spíše jen podprahově, stranami chápáno.

Má to význam i pro druhou stranu vztahu, tj. pro odborovou organizaci a její povinnost dle § 276 odst. 6 vhodným způsobem informovat zaměstnance. Což opět v praxi kolektivního vyjednávání nebývá vždy tak, že by se informace dostala od odborové organizace ke každému zaměstnanci. Informace totiž mají obvykle časový sled, kdy na základní informace navazují další a není často ani dost možné prakticky informace až každému zaměstnanci „doručit“. Z tohoto hlediska je velmi vhodné vyčlenění oblasti vývoje mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin do výhradní informační oblasti odborové organizace, kterou nemusí bezprostředně přenášet zpět k zaměstnancům. Uvedené informace dle § 287 odst. 1 písm. a), které jsou určeny speciálně odborové organizaci, se totiž týkají záležitostí, které bývají v kolektivním vyjednávání často prioritní, a přenášení všech informací ke konkrétním zaměstnancům by nebylo praktické.

1) Informační povinnost dle § 38 odst. 3 zákoníku práce

Ustanovení § 38 odst. 3 kodifikuje povinnost zaměstnavatele předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech. Je tedy jasně zakotvena povinnost zaměstnavatele odborovou organizaci informovat o nově vzniklých pracovních poměrech. Zákon však ukládá zaměstnavateli, aby zprávy obsahující tuto informaci předkládal odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých. Je jistě možno tyto lhůty sjednat např. v kolektivní smlouvě a nezdá se to stává. Ovšem může nastat situace, kdy zaměstnavatel nemá s odborovou organizací dobré vztahy, dokonce nebyla uzavřena ani kolektivní smlouva a je potom otázkou, kdy, jak často musí zaměstnavatel uvedené informace odborové organizaci předkládat, když nejsou lhůty sjednány. Lze si představit, že tak učiní zaměstnavatel 31. prosince za rok uplynulý. Teoreticky by to však při akceptaci uvedeného principu mohl učinit až za několik let. Na druhou stranu lze očekávat logický názor, že smyslem zákona jsou relativně krátké lhůty, aby informace o nově vzniklých pracovních poměrech měla ještě nějaký praktický význam pro odborovou organizaci.

Druhou problematickou stránkou tohoto ustanovení může být rozdílná představa zaměstnavatele a odborové organizace o rozsahu a obsahu této informace. Obvykle se konstatuje, že to závisí na zaměstnavateli. S tím se v zásadě lze ztotožnit, nicméně musí jít o informaci, která dává odborové organizace nějaký smysl. Z hlediska ochrany osobních údajů se domnívám, že by nemělo jít o sdělení osobních údajů - jména, příjmení, ani dalších osobních údajů, ale každopádně by bylo vhodné, aby šlo o informaci o počtu pracovních poměrů uzavřených v určitém období, kolik jich bylo uzavřeno na dobu určitou a doby trvání u jednotlivých pracovních poměrů, kolik pak na dobu neurčitou.

Pro odborovou organizaci by zřejmě bylo významné, aby informace měla vazbu na pracovní pozici, např. číšník v provozovně v Kladně, pracovní poměr od 1. 1. 2015, uzavřený na dobu určitou do 31. 12. 2015 apod. Netroufnu si však odhadnout, jak by spor o konkrétnost informace v tomto směru, tj. ke konkrétní pracovní pozici a místu jejího výkonu, dopadl. Spíše se kloním k závěru, že by mohl zaměstnavatel obhájit v tomto směru své negativní stanovisko a lze jen doporučit, aby pokud možno došlo v této ohledně obsahu a rozsahu informace k dohodě mezi oběma stranami.

m) Informační povinnost dle § 61 odst. 5 zákoníku práce

Informační povinnost má zaměstnavatel dle § 61 odst. 5 v případech „jiného“ rozvázání pracovního poměru. Ono jiné rozvázání pracovního poměru má vazbu na odstavec 1 téhož paragrafu, který řeší projednací povinnost s odborovou organizací v případech výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Bude tedy povinen zaměstnavatel informovat odborovou organizaci o skončení pracovního poměru dohodou nebo ve zkušební době. Na případy skončení pracovního poměru uplynutím doby nebo smrtí zaměstnance se však toto ustavení nevztahuje. I zde je kodifikována konstrukce, že informace by měla být zaměstnavatelem dána ve lhůtách s odborovou organizací dohodnutých. Platí zde vše, co již bylo uvedeno ohledně dohodnutí nebo případného nedohodnutí lhůty.

Nesplnění informační povinnosti ze strany zaměstnavatele nemá na platnost rozvázání pracovního poměru žádný vliv a pracovní poměr je platně rozvázán i přesto, že by zaměstnavatel odborovou organizaci neinformoval. Může se pro tento případ pouze vystavit nebezpečí postihu případnou sankcí ze strany inspektorátu práce.

n) Informační povinnost dle § 62 zákoníku práce

V ustanovení § 62 se řeší hromadné propouštění. Je zde popsán proces a předpoklady pro každý další krok zaměstnavatele. Odborová organizace hraje v tomto procesu významnou roli.²⁹

Dle § 62 odst. 2 je zaměstnavatel povinen před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci. Zákon dále uvádí, že „rovněž“ je zaměstnavatel povinen odborovou organizaci informovat o důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, odstupném, popřípadě o dalších právech propuštěných zaměstnanců. Zákon tedy v zásadě uvádí i strukturu a rozsah písemné informace, kterou musí zaměstnavatel odborové organizaci poskytnout. Je otázkou, zda musí být všechny informace poskytnuty v jednom okamžiku. Domnívám, že nikoliv. Prvotní může být dle mého názoru informace o zamýšleném hromadném propuštění a pak by mohly následovat informace další, přičemž ovšem poslední z konkrétních informací musí být dána odborové organizaci nejpozději 30 dnů předem.

Uvedené informace slouží jako podklad k „jednání“ s odborovou organizací dle § 62 odst. 3, jehož cílem je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Jde tedy o logický krok prvotní informace, na jejímž základě má dojít k jednání obou stran.

Podle § 62 odst. 4 musí zaměstnavatel současně písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa své činnosti o opatřeních uvedených v § 62 odst. 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených

²⁹ JOUZA. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním. Bulletin advokacie, 2009, č. 1,2, s. 50 - 51.

hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a navíc oproti opatřením uvedeným v § 62 odst. 2 a 3 o zahájení jednání s odborovou organizací.

Jedno vyhotovení této informace musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci. Je to logické, aby mohla odborová organizace soulad informace, kterou sama od zaměstnavatele obdržela, porovnat s informací, kterou dostal Úřad práce, a aby mohla na případný nesoulad reagovat.

V § 62 odst. 5 je kodifikován další krok zaměstnavatele. Ten má povinnost prokazatelně doručit krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, kterých se hromadné propouštění týká. Kopii této zprávy, která informuje již o samotné realizaci hromadného propouštění, musí zaměstnavatel doručit odborové organizaci, tedy jde opět o splnění informační povinnosti. Odborová organizace má právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Pokud jde o zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, pak tento zaměstnavatel je povinen písemnou zprávu doručit Úřadu práce jen na jeho žádost. Domnívám se, že i v tomto případě, tj. tam, kde byla tato zpráva vyžádána, je povinen zaměstnavatel ji doručit též odborové organizaci a ta má právo se k ní vyjádřit.

Pokud by zaměstnavatel porušil svou povinnost informovat odborovou organizaci podle výše uvedeného, nemá to za následek neplatnost rozvázání pracovních poměrů při hromadném propouštění, ale vystavoval by se sankci od inspektorátu práce, popř. dalším možným následkům, o nichž se zmíním v samostatné kapitole.

o) Informační povinnost dle § 339 zákoníku práce

V § 338 a § 341 se stanoví základní pravidla pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jestliže jsou splněny předpoklady přechodu práv a povinností, dochází k automatickému (ex lege) přechodu všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců z dosavadního zaměstnavatele na zaměstnavatele nového. Přechod se týká všech zaměstnanců, kteří vykonávají předmětné činnosti a případná dohoda stávajícího a

nového zaměstnavatele o tom, který zaměstnanec přejde nebo nepřejde, je irelevantní, jde o přechod ze zákona.

Přecházejí všechna práva převáděných zaměstnanců a povinnosti vůči nim, bez ohledu na to, zda jde o práva individuální nebo kolektivní povahy, nebo práva, která může zaměstnavatel jednostranně měnit či o nich jednostranně rozhodovat.³⁰

Přecházejí tedy především práva a povinnosti z pracovních smluv a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovní smlouvy a zmíněné dohody se tedy nerozvazují a neuzavírají se nové, ale platí obsah smluv či dohod dosavadních, pouze na straně zaměstnavatele do těchto kontraktů vstupuje zaměstnavatel nový. Dále přecházejí práva ze smluv kolektivních, jsou však omezena na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle do konce následujícího kalendářního roku. Přecházejí také práva a povinnosti z vnitřních předpisů pokud se týkají pracovněprávních vztahů. Může vzniknout situace, že zaměstnanci přecházející mají po určitou dobu jiná práva a povinnosti, než zaměstnanci zaměstnavatele stávajícího, neboť na oboje se po určitou dobu vztahují např. rozdílné kolektivní smlouvy a práva z nich plynoucí, mohou být různá.

Výše uvedený exkurs je nutný pro objasnění významu informování odborové organizace ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Dle § 339 odst. 1 jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci o této skutečnosti. Na tuto informační povinnost navazuje povinnost projednací, kterou zmíním v kapitole o projednací povinnosti. Jde tedy o právní konstrukci, že nejprve musí oba zaměstnavatelé odborovou organizaci informovat o tom, že má dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a pak se předpokládá, že na základě této informace bude následovat projednání. Vzhledem k tomuto předpokládanému projednání by měla informace obsahovat informace o bodech, které jsou ze zákona, tedy povinně, určeny k projednání. Jde o stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

³⁰ BĚLINA a kol., Zákoník práce Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-290-8, s.1402.

3. Projednací povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci – „národní záležitosti“

a) Obecně o projednací povinnosti zaměstnavatele

Pro projednání platí stejně jako pro informační povinnost pravidla stanovená v § 276 odst. 1, která jsou analyzována výše. Pokud působí u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel projednat zákonem stanovené případy s odborovou organizací. Jestliže působí u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel splnit projednací povinnost vůči všem, pokud se nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti, což bývá v praxi v kolektivní smlouvě, popř. v jinak označených dohodách. Projednání se musí uskutečnit na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění odborové organizace a úroveň řízení u zaměstnavatele. I to bývá upraveno v kolektivních smlouvách, konkrétně např. v akciových společnostech, které záležitosti jsou projednány na úrovni představenstva a např. celozávodního výboru odborové organizace apod.

Jak už bylo uvedeno, informování je v zásadě jednostranný úkon zaměstnavatele, kdežto projednání předpokládá jednání mezi stranami, výměnu stanovisek a vysvětlení, s cílem dosáhnout shody. Jde tedy jednak o fakta, která si musí strany sdělit, jednak o stanoviska, tedy vyjádření obsahující již projevy vůle zaměstnavatele i odborové organizace, a celé jednání má být vedeno tak, aby došlo ke shodě mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.

Povinnost zorganizovat projednání leží na zaměstnavateli. Ten musí zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem. Samozřejmě jde o velmi obecné vyjádření a v praxi nebývá shoda, na tom, co je dostačený předstih a co vhodný způsob projednání. Vodítkem je zákonný požadavek, aby na základě poskytnutých informací, které zákon ukládá zaměstnavateli jako prvotní odborové organizaci sdělit, mohla odborová organizace vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zde je „skrytě“ vyjádřena ona časová dimenze. Nejprve musí být s dostačeným předstihem poskytnuta zaměstnavatelem odborové organizaci informace, k té musí mít možnost odborová organizace zaujmout stanovisko a má právo při projednání obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď od zaměstnavatele. To vše ještě před samotným uskutečněním opatření zaměstnavatele.

Kromě toho má odborová organizace před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Má také právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Odborová organizace i zaměstnavatel jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy. Prakticky by měl vysvětlit zaměstnavatel i svá případná negativní stanoviska. I když by však nedošlo ke shodě, kterou klade za cíl zákoník práce, přesto platí rozhodnutí, resp. opatření zaměstnavatele. Odborová organizace však může využít svá oprávnění, pokud by šlo o zásadní záležitost, např. až po případné uplatnění stávky.

Projednání tedy je koncipováno jako vzájemná informovanost, výměna stanovisek, jednání na příslušných úrovních, s cílem dosáhnout shody. Lze předpokládat buď kompromisy, nebo spíše využití informací či kreativních názorů a doporučení tak, aby opatření bylo přijatelné pro zaměstnavatele, který jedná logicky v souladu se svými oprávněnými zájmy a zároveň, aby bylo přijatelné i pro zaměstnance, za které zde jedná odborová organizace, když jejich oprávněné zájmy se mohou a často i liší od zájmů zaměstnavatele.

Pokud jde o důvěrnost informací sdělených zaměstnavatelem povinnost mlčenlivosti, platí vše, co bylo již zmíněno.

Opět je konstruován zákon tak, že je stanovena zaměstnavateli projednací povinnost vůči odborové organizaci jako zástupci zaměstnanců, tj. tam, kde je odborová organizace zřízena. Pokud není odborová organizace zřízena, pak musí dojít k projednání přímo se zaměstnanci. Taková projednací povinnost je stanovena v § 280. Kromě toho jsou ovšem stanoveny zákoníkem práce případy, kdy je projednací povinnost směřována přímo a jen k odborové organizaci, tedy přímo k tomuto subjektu, právnické osobě. Takovými případy jsou např. situace dle § 287 odst. 2 zákoníku práce.

Důležité je, že § 19 odst. 2 stanoví, že když zákon požaduje, aby právní jednání bylo s příslušným, zde odborovým orgánem, pouze projednáno, nemůže být toto jednání neplatné jen proto, že k tomuto projednání nedošlo.

b) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. a) zákoníku práce

Zákoník práce ukládá v § 280 odst. 1 písm. a) povinnost zaměstnavateli projednat s odborovou organizací pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele. Opět se naskýtá otázka četnosti takového projednání. V praxi se probírá tato problematika pravidelně v rámci kolektivního vyjednávání, neboť od

pravděpodobného hospodářského vývoje se odvíjejí záležitosti, které jsou řešeny v kolektivní smlouvě, od mzdového vývoje v příslušném období, až po benefity atd.

Z uvedeného ustanovení dovozují, že povinnost zaměstnavatele nastupuje vždy, když o to odborová organizace požádá. Kromě toho by měl logicky zaměstnavatel projednat s odborovou organizací změny v očekávaném hospodářském vývoji. Z definice projednání lze dovodit, že by se takové projednání mělo uskutečnit vždy, když v příčinné souvislosti s pravděpodobným hospodářským vývojem bude chtít zaměstnavatel učinit nějaké opatření. Měl by nejprve informovat odborovou organizaci, vyčkat na její stanovisko, zaujmout k němu postoj atd. a cílem by mělo být dosáhnout shody na opatření, které má v úmyslu zaměstnavatel učinit. Tato projednací povinnost se však nevztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

c) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

Dle § 280 odst. 1 písm. b) má zaměstnavatel povinnost projednat s odborovou organizací strukturální změny. Jestliže tedy chce zaměstnavatel provést změnu struktury, tedy např. jiné rozčlenění do organizačních útvarů, zrušení některých dosavadních, vytvoření nových, sloučení útvarů, změnu v jejich nadřízenosti, musí předem věc projednat s odborovou organizací. Příkladem může být to, že dosavadní členění ve firmě na odbory a sekce, se mění tak, že se vytváří vyšší stupeň úsek, jemuž „podléhá“ sekce, v níž je zařazen odbor apod. Strukturální změny mohou být zřejmé v případech závodů či divizí apod. Obvykle se tedy strukturální změnou rozumí změna v podnikové struktuře.

Dále dle tohoto ustanovení musí zaměstnavatel projednat s odborovou organizací svá racionalizační a organizační opatření. To je již standardní praktická záležitost. Za organizační opatření se považují opatření ve vazbě na § 52 písm. a, b, c). Tedy, když se ruší zaměstnavatel nebo jeho část, jestliže se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část nebo rozhoduje-li se o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Ovšem může jít o různá další zde nevyjmenovaná organizační opatření. Projednání je zde logické, neboť se prakticky vždy dotkne zaměstnanců, a je tedy vhodné, aby měli možnost se s předstihem se záležitostmi seznámit a zaujmout postoj a zároveň, aby se zaměstnavatel měl možnost se stanoviskem odborové organizace seznámit a přihlídnout k němu při svém rozhodování.

Racionalizační opatření opět mohou být velmi různá, ale z podstaty věci by měla směřovat k nějakému vylepšení či úspoře. Může jít o úsporu v nákladech zaměstnavatele, ve využití nových technologií, může jít o opatření, která přinesou vyšší kvalitu výstupů, např. výrobků, ale třeba i autorských děl, využití synergických vazeb a efektů z toho plynoucích apod. Racionalizační opatření by se zde ovšem z podstaty měla dotýkat zaměstnanců. Nemusí jít vždy o vazbu na snížení počtu zaměstnanců, ale např. o nové postupy, nové požadavky na kvalifikaci, zvládnutí technologií apod. Proto i zde je projednání s odborovou organizací namístě.

Další případ výslovně zmíněný v § 280 odst. 1 písm. b) je stanovení projednací povinnosti pro zaměstnavatele u opatření, která ovlivňují zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62. Může jít o kauzalitu k již zmíněným strukturálním změnám, racionalizačním nebo organizačním opatřením, i o vazbu na pravděpodobný hospodářský vývoj atd. Je sice zmíněn stav, kdy může jít až o hromadné propouštění, ale může jít i o situaci opačnou, tedy naopak o navyšování počtu zaměstnanců. I v tom případě je totiž vhodné, aby měli zaměstnanci, zde prostřednictvím odborové organizace, možnost cestou projednání ovlivnit další vývoj. Např. jde o pracovní podmínky, dislokaci zaměstnanců, strojní vybavení pro nové zaměstnance apod. Povinnost projednání s odborovou organizací v případě hromadného propouštění zařazují jako speciální ustanovení o projednací povinnosti do samostatného bodu dále.

Projednací povinnost se ani v případě dle § 280 odst. 2 písm. b) nevztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

d) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. c) zákoníku práce

Podle § 280 odst. 1 písm. c) je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací projednat nejnovější stav a strukturu zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že zákoník práce uvádí, že se musí projednat nejnovější stav a struktura zaměstnanců, dalo by se dovozovat, že projednání přichází v úvahu pouze při změnách stavu a struktury. Nedomnívám se, že by bylo nutno projednávat každou jednotlivou změnu v počtu, tedy stavu zaměstnanců, ale spíše změny týkající se většího počtu zaměstnanců, kteří skončili pracovní poměr, nebo když vznikl větší počet pracovněprávních vztahů. Jde o to, aby mělo toto projednání nějaký praktický význam a nejednalo se jen o formální naplnění textu zákona. V případě,

že větší počet zaměstnanců rozvázal, byť ze své vůle, pracovní poměr, může to signalizovat stav u zaměstnavatele, který je třeba řešit i za účasti odborové organizace. Může jít např. o stav bossingu v některém z organizačních útvarů, zhoršené pracovní prostředí apod., na které zaměstnanci reagují tím, že rozvážou pracovní poměr. Ale důvodů může být mnohem více a těžko je předem předjímat. I struktura zaměstnanců, její změna, zejména co do počtu jednotlivých profesí atd., jsou záležitostmi, které musí být s odborovou organizací projednávány.

Pokud jde o povinnost projednat pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, opět půjde zpravidla o vazbu na pravděpodobný hospodářský vývoj, organizační či racionální opatření zaměstnavatele, strukturu zaměstnanců, ale také např. na vývoj zaměstnanosti v regionu, možnost získání grantů, atd., atd. Jde o širokou škálu možných okolností, které mohou ovlivnit vývoj zaměstnanosti u konkrétního zaměstnavatele. Většinou jde o projednání, které se pravidelně odehrává v rámci kolektivního vyjednávání, ale nelze vyloučit ani žádost o projednání ze strany odborové organizace, která tak může reagovat na signály ohledně zaměstnanosti. Samozřejmě v případě, že faktický stav je takový, že v dané oblasti by měl zaměstnavatel chystat nějaké opatření, musel by také vyvolat projednání s odborovou organizací dříve, než by o opatření rozhodl, resp. je realizoval.

Pokud zákoník práce ukládává povinnost projednat „základní otázky pracovních podmínek a jejich změny“, jde o projednací povinnost, která textově zcela odpovídá informační povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci dle § 279 odst. 1 písm. d). Z mého pohledu jde o zajímavý zákonný stav, když projednání předpokládá předchozí informování ze strany zaměstnavatele a následně ještě vzájemné projevy vůle. Informování, jak jsem již konstatovala, je jednostranný úkon zaměstnavatele, kdežto u projednání jde o hledání souhlasných projevů vůle. Každopádně však v případě projednání musí předchozí informační povinnost předcházet projednání. Při snaze vyložit tento právní stav logicky a přijatelně, by bylo možno dovozovat, že informování musí následovat vždy, tedy i v situaci, když z jakýchkoliv objektivních důvodů nebylo možné základní otázky pracovních podmínek a jejich změny předem projednat a přesto nastaly. Tedy je nutno odborovou organizaci alespoň informovat, když už nebylo možno věc předem projednat. Dejme tomu, že dosavadní továrna vyhořela a zaměstnanci budou hned po požáru pracovat v narychlo pronajaté hale, ovšem samozřejmě za jiných pracovních podmínek. Pak musí zaměstnavatel odborovou organizaci

informovat a o dalších pracovních podmínkách a jejich změnách do budoucna pak samozřejmě s odborovou organizací jednat.

Projednáací povinnost se ani v případě dle § 280 odst. 2 písm. c) nevztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

e) Projednáací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. d) a § 339 odst. 1 zákoníku práce

Podle § 280 odst. 1 písm. d) je povinen zaměstnavatel projednat s odborovou organizací převod dle § 338 až § 342. K tomu odkazují na již výše analyzovanou podstatu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V § 339 odst. 1 je zakotvena speciální projednáací povinnost zaměstnavatele s odborovou organizací. Nejprve musí zaměstnavatel informovat odborovou organizaci s dostatečným předstihem, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli o tom, že se má přechod uskutečnit. Výslovně je pak stanoveno, že musí s odborovou organizací projednat stanovené nebo navržené datum přechodu, důvody přechodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Přitom zákoník práce ukládá, že projednání musí být vedeno s cílem dosáhnout shody. Tento souhlasný projev vůle by měl směřovat jak k datu zamýšleného přechodu, tak také k připravovaným opatřením ve vztahu k zaměstnancům. Může jít o opatření organizační, ale také sociální, např. zmírnění dopadů přechodu, a mělo by dojít také, pokud možno, ke shodě ohledně právních a ekonomických důsledků.

Z právního hlediska nelze opominout, že projednáací povinnost je speciálně stanovena v § 339 odst. 1, ale zároveň je zakotvena v § 280 odst. 1 písm. d) odkazem na ustanovení § 338 až § 342. Lze tedy dovést, že projednáací povinnost není omezena pouze na záležitosti uvedené v § 339 odst. 1, tam jsou vyjmenovány nejpodstatnější momenty přechodu práv a povinností, které nelze nikdy z projednání opomenout, ale kromě toho je třeba projednat všechny aspekty přechodu práv a povinností. Může jít o speciality, např. že o přechodu rozhodl nadřízený orgán, nebo dochází k rozdělení zaměstnavatele – zde nedochází k automatickému přechodu zaměstnanců, ale jejich přechodu na základě rozhodnutí orgánu, který o rozdělení rozhodl. Zvláštní je také situace, kdy po smrti zaměstnavatele fyzické osoby se rozhodne pokračovat v živnosti k tomu oprávněná osoba. Je tedy zřejmé, že v těchto speciálních případech přechodu práv

a povinností přichází v úvahu k projednání další a jiné záležitosti, než jsou skutečnosti uvedené v § 339 odst. 1.

Lze tedy shrnout, že projednací povinnosti v rozsahu dle § 339 odst. 1 se musí uskutečnit v každém případě přechodu práv a povinností. Nad tento základní povinný rámec je nutno realizovat ještě projednací povinnost o přechodu dle konkrétního ustanovení § 338 až 342.

f) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. e) zákoníku práce

Zaměstnavatel je podle § 280 odst. 1 písm. e) povinen projednat bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem. Jde opět o totožné znění rozsahu této projednací povinnosti jako je tomu u informační povinnosti dle § 279 odst. 1 písm. h). Přitom však v uvedených ustanoveních § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 je zakotvena výslovně jak informační povinnost, o té již bylo pojednáno, tak i speciálně projednací povinnost.

Speciální projednací povinnost pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zakotvena v ustanovení § 108 odst. 1, dle kterého má odborová organizace právo na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Řešení ve své podstatě musí obsahovat vzájemnou informovat a vzájemné projednání, tedy návrhy a náměty s cílem dosažení shody při vyřešení otázek, které jsou předmětem řešení.

S tím koresponduje § 108 odst. 2 písm. b), dle kterého je povinen zaměstnavatel od odborové organizace vyslechnout informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit.

Výslovně je povinnost projednání uvedena pro zaměstnavatele v § 108 odst. 2 písm. c). Jednak je stanovena povinnost projednat podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jde o naprosto obecnou formulaci. Zaměstnavatel by tedy měl projednat to, co sám v této oblasti chystá. Lze však spíše očekávat, že zaměstnavatele osloví odborová organizace, využije svého práva na řešení otázek z této oblasti a svého práva vznášet připomínky a návrhy na přijetí opatření a zaměstnavatel bude mít v tomto případě povinnost záležitost projednat.

Zaměstnavatel je dále povinen projednat s odborovou organizací vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení. O této otázce bylo již pojednáno u informační povinnosti dle § 102 odst. 3 a 4.

Projednání se dále týká výkonu prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií dle zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Vytvoření kontrolovaných pásem má snížit rizika, např. chemických – karcinogenních, fyzikálních nebo biologických faktorů. Smyslem vytvoření těchto pásem je, že do nich smějí vstupovat pouze určití zaměstnanci. Jiní, kteří zde nevykonávají práce, sem mají vstup zakázán. Zařazení do kategorií je opět důležitou praktickou záležitostí. K nim se váží školení a další opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Předmětem projednání musí být také určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dle § 9 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb. zaměstnavatel může zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik, je-li k tomu způsobilý nebo odborně způsobilý v případech a za podmínek uvedených v odstavci 3 písm. a) a b) sám, jinak je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem, kterého zaměstnává v pracovněprávním vztahu. Když nemá takového zaměstnance, je povinen zajistit je jinou odborně způsobilou osobou. Odborně způsobilý zaměstnanec zaměstnavatele nebo jiná odborně způsobilá fyzická osoba jsou odborně způsobilými osobami. Při zajišťování úkolů v prevenci rizik musí postupovat odborně způsobilá osoba v součinnosti s odborně způsobilými fyzickými osobami vykonávajícími svoji působnost podle zvláštních právních předpisů a s odborovou organizací. Zájem na tom, aby se, pokud možno, shodl zaměstnavatel na určení odborně způsobilé osoby k prevenci rizik s odborovou organizací, je z uvedeného zřejmý. Konečně má zaměstnavatel povinnost projednat s odborovou organizací organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Ve všech těchto případech platí obecná pravidla pro projednání. Prvotní informace zaměstnavatele, vyjádření, náměty či návrhy odborové organizace, projednání vzájemných postojů, případně doplnění informace zaměstnavatelem,

popř. jeho vysvětlení a rozhodnutí zaměstnavatele, které však může být odlišné od stanoviska odborové organizace.

g) Projednací povinnost dle § 280 odst. 1 písm. f) zákoníku práce

Podle § 280 odst. 1 písm. f) musí zaměstnavatel s odborovou organizací projednávat záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.

h) Projednací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. a) zákoníku práce

Podle § 287 odst. 2 písm. a) je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací ekonomickou situaci zaměstnavatele. Kdežto u projednací povinnosti dle § 280 odst. 1 písm. a) projednává zaměstnavatel s odborovou organizací - v tom případě však jako se zástupci zaměstnanců, pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, dle § 287 odst. 2 písm. a) projednává ekonomickou situaci zaměstnavatele. Projednací povinnost zaměstnavatele dle § 287 odst. 2 písm. a) směřuje přímo k odborové organizaci jako právnické osobě, nikoliv jako zástupci zaměstnanců (v užším slova smyslu). Ekonomická situace zaměstnavatele je výchozím bodem k jednání o pravděpodobném hospodářském vývoji. Pravidelně je tato informace poskytována k projednávání v rámci kolektivního vyjednávání, neboť od ní se odvíjí řada dalších projednávaných problémů. Z podstaty věci by měl zaměstnavatel projednat svou ekonomickou situaci s odborovou organizací vždy, když dojde k její změně či lze předpokládat změnu této situace, zejména samozřejmě její zhoršení. Je pak věcí jednání s odborovou organizací, hledání shody na tom, jak ekonomickou situaci řešit. Tato jednání mohou vyústit v různé stavy až např. po organizační změny a hromadné propuštění nebo může vést k úvaze odborové organizace např. o stávce.

i) Projednací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. b) a § 300 odst. 3 zákoníku práce

Podle § 287 odst. 2 písm. b) je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací množství práce a pracovní tempo. Toto ustanovení má vazbu na § 300 odst. 3, že množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, jestliže nejsou sjednány v kolektivní smlouvě.

Jde o základní podmínky výkonu práce, neboť se zde vymezují množství práce, pracovní tempo a podmínky výkonu práce. Zaměstnavatel vymezuje často normy práce ve vnitřním předpisu. Vždy však musí být množství a pracovní tempo projednány s odborovou organizací a to i v případě, že již jsou vytvořeny normy spotřeby práce a ty se mají měnit. Sice je vhodné tyto otázky sjednat v kolektivní smlouvě, to však nemusí být vždy praktické. Ohledně kolektivní smlouvy musí jít o úplný konsensus, jinak by smlouva nevznikla. Kdežto v případě projednání sice musí být realizován celý proces od informace zaměstnavatelem, přes stanovisko odborové organizace, dohadování, až po případné vysvětlení negativního stanoviska zaměstnavatelem, ten však může v případě nedohody určit po projednání ve vnitřním předpisu množství práce a pracovní tempo jednostranně. Musí tak učinit před zahájením práce a projednat, nicméně, tak může učinit bez ohledu na nedosažení konsensu s odborovou organizací.

j) Projednáací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. c) zákoníku práce

Podle § 287 odst. 2 písm. c) musí zaměstnavatel projednat s odborovou organizací změnu organizace práce. Tato záležitost může být naprosto odlišná u každého zaměstnavatele. Může jít o jiné postupy, jiné časové návaznosti, dělení etap práce do směn atd. atd. Opět se naskýtá otázka, zda naprosto každá změna organizace práce musí být projednávána s odborovou organizací, popř. v jakých časových intervalech, či předstizích. Předem lze těžko stanovit pravidlo, a bude vhodné posuzovat každou situaci ad hoc. Právě v takovýchto případech je výhodné, aby si zaměstnavatel s odborovou organizací vymezil určité zásady a postupy ohledně projednávání, aby pak nedocházelo ke zbytečným nedorozuměním.

k) Projednáací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. d) zákoníku práce

Povinnost projednání se dle § 287 odst. 1 písm. d) vztahuje na systém odměňování a hodnocení zaměstnanců. Dle § 109 odst. 1 přísluší zaměstnanci za vykonanou práci zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákoníkem práce, pokud nestanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak. Jde o aplikování ústavního principu práva na odměnu za vykonanou práci a je zde vyjádřeno, že zaměstnanec prodává svou práci za cenu, kterou je mzda či plat, obecně odměna. Přitom mzda a plat se poskytují podle

složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Existují různé systémy odměňování. Obvykle jde o mzdu základní, kterou obdrží zaměstnanec za odpracovanou dobu a k tomu přistupuje složka pohyblivá, jejíž výše je např. závislá na splnění nějakých předem stanovených kritérií, může však jít o formu „odměny“, kterou stanoví v závislosti na hodnocení vykonané práce vedoucí zaměstnanec apod. Mzda může být stanovena i např. v závislosti na množství vyrobených výstupů, může existovat vazba na procento zmetků atd. atd. Rozdíly plynou většinou již z podstaty věci, tj. odvíjí se od charakteru prodávané práce a jejích výstupů - jiné jsou výstupy u práce na pásu, jiné u zaměstnance, jehož výstupem je po roční práci autorské dílo. Této různosti odpovídají i rozdíly v odměňování.

S odměňováním většinou přímo souvisí hodnocení. Často bývá systém hodnocení zachycen ve vnitřních předpisech, kde se stanoví jeho periodicita, rozsah i obsah, bývají připojeny formuláře, jsou stanoveny postupy pro hodnocení, včetně toho, kdo hodnocení za zaměstnavatele schvaluje, jak se podávají námitky a jak se řeší atd. Obvykle se ve vazbě na hodnocení minulého období stanoví úkoly do budoucna, případně termíny a kritéria hodnocení apod.

S odborovou organizací musí zaměstnavatel projednat systém odměňování a systém hodnocení. Jde tedy o nastavení pravidel či jejich změny, nikoliv jednotlivosti. Zároveň jde o záležitosti, které se bytostně dotýkají zaměstnanců, neboť jde o smysl prodeje jejich práce, totiž získání za tento prodej ekvivalentu v podobě odměny. Přitom zájmy zaměstnavatele a zaměstnanců se v principu liší, když zaměstnavatel se logicky snaží o minimální náklady na výstupy své činnosti, kdežto zaměstnanec má zájem prodat svou práci za co nejvyšší cenu, tedy má zájem získat co nejvyšší odměnu. Projednání této oblasti je tedy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací logickou a tradiční záležitostí.

1) Projednací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. e) zákoníku práce

Zaměstnavatel musí s odborovou organizací projednat systém školení a vzdělávání zaměstnanců. Dle § 227 zaměstnavatel zajišťuje u zaměstnanců odborný rozvoj, např. zaškolení, zaučení, prohlubování a zvyšování kvalifikace, dále pak je povinen zajistit určitá v zákoníku práce přímo zmíněná školení, např. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tomu pak odpovídá u povinných školení i povinnost zaměstnance se jich zúčastnit.

Kromě toho však zaměstnavatel může, a v praxi i zajišťuje, školení a vzdělávání zaměstnanců i nad zákonný rámec, především v souladu se svými výrobními či jinými zájmy vážícími se k předmětu jeho činnosti. Obvyklá je v současné době jazyková výuka, když požadavek na zvládnutí určitého stupně jazykové kvalifikace je často součástí kvalifikačních požadavků zaměstnavatele.

Školení a vzdělávání jsou mnohdy součástí vnitřní předpisové základny. Nastavení systému a jeho změny jsou součástí projednání, kdy odborová organizace má zákonné právo na projednání, aby mohla vznést své náměty, připomínky či názory a zaměstnavatel je povinen se jimi zabývat.

m) Projednáací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. f) zákoníku práce

Projednat musí zaměstnavatel dle § 287 odst. 1 písm. f) s odborovou organizací 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. Dále pak opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců.

Dle § 224 jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce. Dále zákoník práce a to i odkazem na zvláštní přepisy zakotvuje povinnosti zaměstnavatelů vůči osobám pečujícím o dítě mladší než 15 let, osobám se zdravotním postižením, ohledně pracovních podmínek zaměstnankyň, zejména těhotných atd. atd. Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek.

Kromě povinností, které jsou dány přímo zákonem, jako je zákaz některých prací pro ženy, těhotné ženy atd., pak tam, kde zákoník práce pouze obecně stanoví povinnosti zaměstnavatele o vytváření podmínek pro zaměstnance nebo, kdy sám zaměstnavatel chce tyto záležitosti upravit, musí splnit projednáací povinnost vůči odborové organizaci.

Pokud jde o zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí půjde většinou o společný zájem jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců. Zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí může přinést zvýšenou efektivitu práce. Může v těchto případech jít i o iniciativu odborové organizace a projednání je zde logické.

V oblasti kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců půjde o opatření zaměstnavatele v zásadě vždy založené na jeho dobrovolnosti. Projednání může mít svou logiku v tom, že by odborová organizace mohla zajistit účast svých členů a tím zvýšit zájem o tyto akce a účast na nich. Lze však předpokládat v těchto případech převážně iniciativu odborové organizace a tomu pak odpovídající povinnost zaměstnavatele tyto záležitosti s ní projednat.

n) Projednáací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce

V § 287 odst. 2 písm. g) ukládá zákoník práce zaměstnavateli projednáací povinnost ohledně opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců. Jde o obecnou formulaci působící v praxi občas potíže v tom, že každá ze stran má odlišný názor na to, co je větší počet zaměstnanců, zvláště ve firmách, kde existují odštěpné závody apod. Je sice dobré doporučení, aby se strany na tom dohodly např. v kolektivní smlouvě, ale to se mnohdy neděje. Přitom může jít o nejrůznější opatření zaměstnavatele od jeho požadavku, aby zaměstnanci začali nosit nově jednotné jím poskytnuté oblečení, přes změnu dodavatele obědů, až po záležitosti technické či technologické. Opět je třeba vyjít z toho, že jde o projednáací povinnost přímo vůči odborové organizaci a je třeba vidět smysl tohoto ustanovení ve vazbě na větší informovanost přímo odborové organizace, která je subjektem v kolektivním vyjednávání.³¹

o) Projednáací povinnost dle § 287 odst. 2 písm. h) zákoníku práce

Dle § 287 odst. 2 písm. h) se vztahuje projednáací povinnost na náležitosti uvedené v § 280. Tedy záležitosti, které musí projednat zaměstnavatel s odborovou organizací jako se zástupcem zaměstnanců, je povinen projednat s ní ještě jako s odborovou organizací – právnickou osobou, což se obvykle uskuteční při jednom projednání.

p) Projednáací povinnost dle § 46 zákoníku práce

Projednáací povinnosti se týkají případy převádění zaměstnanců na jinou práci. Dle § 46, když zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí,

³¹ HŮRKA, MORÁVEK, SCHMIED, TRYLČ, Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4, s. 590.

může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce. Projednání je tedy povinné pouze v případě, že jde o jinou práci, než je práce sjednaná v pracovní smlouvě, tedy jde-li o jiný druh práce, dále v případě, že zaměstnanec s převedením nesouhlasí a konečně, když je převáděn na jinou práci na dobu delší než 21 dní v kalendářním roce. Kdyby kterýkoliv z těchto předpokladů chyběl, není projednání s odborovou organizací nutné. I kdyby však zaměstnavatel porušil svou povinnost a projednání neuskutečnil, přesto je takové převedení platné a zaměstnanec se mu musí podřídit, jinak se dopouští porušení svých povinností se všemi s tím souvisejícími konsekvencemi. V případě porušení projednací povinnosti však může zaměstnavateli být zejména uložena pokuta od inspektorátu práce.

q) Projednací povinnost dle § 61 odst. 1 zákoníku práce

Podle § 61 odst. 1 je zaměstnavatel povinen výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. Jedná se však pouze o případy, kdy nejde o speciální úpravu vyžadující souhlas odborové organizace.

Stává se v praxi, že odborová organizace vysloví nesouhlas s tímto skončením pracovního poměru nebo nejsou tato právní jednání zaměstnavatele s odborovou organizací projednána. To však nic nemění na tom, že jsou výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru platné (pokud nejsou neplatné z jiného důvodu). Z § 19 odst. 2 plyne, že pokud požaduje zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není neplatné jen proto, že k tomuto projednání nedošlo. Negativní stanovisko odborové organizace není pro zaměstnavatele závazné, jen dle obecného ustanovení o projednání musí k němu zaměstnavatel před učiněním „opatření“ - zde výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, přihlédnout. K tomu lze poukázat též např. na judikát Vrchního soudu v Praze ze dne 6.3.1995 sp. zn. 6 Cdo 136/94, že výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatným právním úkonem, jen proto, že ji zaměstnavatel v rozporu se zákoníkem práce předem neprojednal s příslušným odborovým orgánem. Z nových judikátů stejný princip vyjadřuje např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.10.2015, sp. zn. Cdo 5054/2014.

Oznámení zaměstnavatele, že hodlá rozvázat konkrétním způsobem pracovní poměr se zaměstnancem, je třeba učinit příslušné odborové organizaci. Tou je odborová organizace, jejímž členem je konkrétní zaměstnanec. Pokud není zaměstnanec členem odborové organizace, pak je příslušná ta, která má největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, pokud si zaměstnanec odborovou organizaci sám neurčí. Odborová organizace má právo si vyžádat podrobnější informace a dát zaměstnavateli stanovisko. Obecně se v praxi vykládá, že projednací povinnost je splněna i tehdy, když zaměstnavatel podá informaci odborové organizaci o svém úmyslu ukončení pracovního poměru s konkrétním zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, a odborová organizace se nijak nevyjádří.

Právně zajímavá situace nastane v případě, že zaměstnanec využije svého práva nebýt sdružen, resp. zastupován odborovou organizací ve svých individuálních záležitostech. Ústavní soud se přiklonil k názoru (nález ÚS Pl ÚS 83/06), že zaměstnanec může nejen zvolit, která konkrétní odborová organizace ho bude zastupovat v individuálních záležitostech a ta to nemůže odmítnout, ale že může zastupování odborovou organizací úplně vyloučit.³² Lze tedy podle mého názoru aplikovat tento obecný závěr i na ustanovení o projednání rozvázání pracovního poměru dle § 61 odst. 1.

r) Projednací povinnost dle § 62 odst. 3 zákoníku práce

Podle § 62 odst. 3 musí jednat zaměstnavatel s odborovou organizací ohledně hromadného propouštění za účelem dosažení shody o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Navazuje se zde na informaci, kterou musel zaměstnavatel dát odborové organizaci dle § 62 odst. 2 nejpozději 30 dnů před dáním výpovědí. Jde evidentně o snahu hledat řešení snižující dopady hromadného propouštění na zaměstnance.

³² BĚLINA a kol., Zákoník práce Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-290-8., s. 1115

s) Projednací povinnost dle § 99 zákoníku práce

Zaměstnavatel má povinnost dle § 99 projednat s odborovou organizací opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jedná se o opatření, která se týkají hromadné úpravy, tedy úpravy týkající se většího, resp. převážného počtu zaměstnanců. Uvedené oblasti mají význam jednak pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jde ovšem také o otázky, které ovlivňující dostupnost do zaměstnání a dopravní návaznosti a mají přesah i do soukromého života zaměstnanců. Je tedy vhodné projednání, tedy to, aby měl zaměstnavatel povinnost hledat shodu s odborovou organizací, která zde hájí zájmy zaměstnanců. Mělo by však jít o projednání, které má obecnou platnost, např. ohledně nařizování práce přesčas nebo práce ve dnech pracovního klidu a noční práce, není třeba projednávat každé nařízení noční práce či práce přesčas. Nové projednání by však bylo nutné v případě, že by se mělo jednat o systémovou, hromadnou změnu, která se týká většího počtu zaměstnanců (i s ohledem na § 287 odst. 2 písm. g).

t) Projednací povinnost dle § 263 odst. 3 zákoníku práce

Odborová organizace má právo vstupovat také do oblasti náhrady škody a to dle § 263 odst. 3. Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednat výši po zaměstnanci požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000 Kč. Náhradu škody musí logicky zaměstnavatel projednat se zaměstnancem. U náhrady škody přesahující 1.000 Kč však to musí projednat ještě s odborovou organizací a to včetně obsahu dohody o náhradě škody, tedy i detailů splácení, výše splátek atd. Zákonodárce zde zřejmě měl v úmyslu chránit zaměstnance, jakožto stranu slabší ve vztahu k zaměstnavateli. Je však skutečností, že pokud bude stanovisko odborové organizace i případně striktně negativní, nemá to na platnost dohody o náhradě škody, kterou uzavře zaměstnanec, žádný vliv. Je však faktem, že i kdyby se odborová organizace shodla se zaměstnavatelem, nemusí to zase respektovat zaměstnanec, může s požadavkem zaměstnavatele nesouhlasit a tomu pak nezbude nic jiného, než se obrátit se žalobou na soud. Zaměstnavatel projedná náhradu škody s odborovou organizací, jejímž je zaměstnanec členem, a pokud není zaměstnanec odborově organizován, tak s odborovou organizací, která

sdružuje nejvíce členů zaměstnavatele, to ovšem pouze tehdy, když neurčí zaměstnanec jinak.

Z praxe je vhodné upozornit na to, že otázky náhrady škody a jejího projednání bývají sjednávány v kolektivní smlouvě, ale občas jsou kodifikovány také v pracovním řádu, který nelze vydat či změnit bez souhlasu odborové organizace.

u) Projednací povinnost dle § 276 odst. 9 zákoníku práce

Podle § 276 odst. 9 je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, to však pouze tehdy, když o to požádá zaměstnanec. Ne každá stížnost zaměstnance tedy musí být zaměstnavatelem s odborovou organizací projednána. Musí jít jednak o stížnost zaměstnance, tedy nikoliv, např. novináře apod., a to pouze tehdy, když jde o stížnost na výkon práv a povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů. Navíc je takové projednání nutné pouze tehdy, když o to zaměstnanec požádá.

V této souvislosti je vhodné zmínit judikát Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 5. 2013, sp. zn. 4 Ads 9/2013-32, že: „*Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance nepředstavuje pro zaměstnavatele univerzální důvod, který by vylučoval jeho odpovědnost za správní delikt neprojednání stížnosti zaměstnance dle § 24 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve spojení s § 14 odst. 3 zákoníku práce z roku 2006, pokud zaměstnanec je ochoten se projednání stížnosti zúčastnit a nebrání tomu ani nařízený léčebný režim.*“.

v) Projednací povinnost dle § 348 odst. 3 zákoníku práce

Podle § 348 odst. 3 zaměstnavatel má určit, že se jedná o neomluvené zameškání práce, až po projednání s odborovou organizací. Jde o známé ustanovení, které v minulosti zakládalo povinnost pro zaměstnavatele určit, že šlo o neomluvenou absenci, pouze se souhlasem odborové organizace. Toto ustanovení bylo od 1. 1. 2012 obsahově významně změněno právě v tom směru, že postačí projednání s odborovou organizací. Přitom o neomluvené zameškání práce jde i v případě, že by odborová organizace nesouhlasila s tím, že jde o neomluvenou absenci. Znamenalo by to však podporu zaměstnance v názoru na vzniklou situaci, pokud by měla být řešena soudně. Ani soud však samozřejmě není názorem odborové organizace vázán. K projednání je opět příslušná ta

odborová organizace, která je příslušná zastupování zaměstnance v individuálních případech dle § 286 odst. 6.

4. Informační a projednací povinnost – „nadmárodní informace a záležitosti“

Pokud jde o ujednání o zřízení evropské rady zaměstnanců, jde o úpravu vycházející ze 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.³³

Je třeba ještě dodat, že směrnicí 2009/38/ES by neměly být dotčeny postupy informování a projednání stanovené směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Je vhodné konstatovat, že taxativní výčty v § 279 a § 280 jsou transpozicí uvedených směrnic.

Dle § 288 nadnárodními informacemi a projednáním jsou informování a projednání, které se týkají zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při posouzení, zda jde o nadnárodní informace a projednání, se přihlíží také k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců. Pokud jde o povinnosti pro velké nadnárodní zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, všechna ustanovení o nadnárodním informování a projednání se uplatní pouze pro případy, kdy je ústředí umístěno v České republice. Pokud nikoliv, pak se bude povinnost nadnárodního informování a projednání řídit právem toho členského státu, kde je umístěno ústředí. Existují pouze v zásadě procesní ustanovení, např. týkající se jmenování členů

³³ ANDRAŠÍKOVÁ, JAKUBKA, HLOUŠKOVÁ, HOFMANOVÁ, KRIEBL, SCHMIED, TOMANDLOVÁ, TRYLČ, Zákoník práce s komentářem. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 409.

vyjednávacího výboru za zaměstnance z České republiky a členů evropské rady zaměstnanců zřízené podle zákona za zaměstnance v České republice atd.

Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců.

Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se vztahuje na případy vymezené v § 288 odst. 3, 4, 5.

Pro výklad § 297 odst. 5 je třeba nejprve využít ustanovení § 289 odst. 2, které definuje, co je to ústředí.

Informace a projednání se týkají jen zaměstnavatelů se sídlem nebo umístěním organizační složky v členském státu, pokud není ujednáno širší rozsah.

Povinnost zaměstnavatele informovat je stanovena dle § 279 odst. 1 písm. j) odkazem na § 297 odst. 5. Ústředí musí dle § 297 odst. 5 nejméně jednou za kalendářní rok na základě zprávy, kterou vypracuje, informovat a projednat s evropskou radou zaměstnanců záležitosti v tomto ustanovení uvedené.

Když vzniknou výjimečné okolnosti, nebo mají být přijata rozhodnutí, která mají podstatný vliv na zájmy zaměstnanců, je ústředí povinno bez zbytečného odkladu informovat evropskou radu zaměstnanců a na její žádost s ní projednat potřebná opatření. Výjimečnými okolnostmi se rozumí zejména zrušení, zánik nebo převod zaměstnavatele nebo jeho části, dále pak hromadné propouštění.

5. Souhlas odborové organizace

a) Obecně o souhlasu odborové organizace

Zákoník práce v naprosté většině přiznává odborové organizaci právo na informace a na projednání a souhlas odborové organizace se v současném znění zákona velmi omezil. V poslední době například byl odstraněn souhlas odborové organizace s rozhodnutím zaměstnavatele, zda se jedná v konkrétním případě o neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, a byl nahrazen povinností projednací. V tomto konkrétním případě šlo o logickou změnu, neboť proti vůli odborové organizace nemohl zaměstnavatel platně určit, že šlo o neomluvenou absenci a tedy ani dát platně zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu. Přitom zaměstnanec se může relativně účinně bránit žalobou na určení neplatnosti

výpovědi z pracovního poměru a také názor odborové organizace, byť jen z projednání, může mít u soudu určitou váhu.

Obecně lze konstatovat, že souhlas odborové organizace se v zákoně objevuje celkem sporadicky. Přitom jde o významný projev vůle odborové organizace, se kterým se váží důležité právní následky, totiž např. neplatnost jednání zaměstnavatele.

b) Souhlas dle § 61 odst. 2 ve vazbě na odst. 3, 4 zákoníku práce

Ustanovení § 61 odst. 2 se vztahuje k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru členovi orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení. K tomu se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace. Za předchozí souhlas se považuje i případ, kdy odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Souhlasu odborové organizace může zaměstnavatel použít jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Jestliže byl souhlas odborové organizace udělen, zaměstnavatel však ve dvouměsíční době od jeho udělení nedal výpověď či nezrušil pracovní poměr okamžitě, musí o souhlas žádat znovu. Dle konstantní judikatury musí být souhlas odborové organizace dán před rozhodným okamžikem, kdy organizace účinně projevila svou vůli skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, tj. před doručením tohoto projevu vůle zaměstnanci.

Pokud odborová organizace odmítla udělit souhlas, pak jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu ze zákona neplatné. Žalobu na určení neplatnosti výpovědi musí právě pro absenci souhlasu odborové organizace podat zaměstnanec. Pokud tak v prekluzivní lhůtě neučiní, nelze se z důvodu prekluze již neplatnosti domáhat a pracovní poměr zanikl. Zaměstnavatel nese břemeno tvrzení i břemeno důkazní v řízení zahájeném žalobou zaměstnance ohledně toho, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.

K ustanovení § 61 odst. 2 existuje významný judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, který konstatuje: *„Zvýšená ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele se zde projevuje v tom, že - na rozdíl od pouhého projednání - je*

zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí (§ 61 odst. 2 zák. práce). Zatímco absence předchozího projednání s odborovou organizací nezakládá neplatnost dotčených rozvazovacích projevů vůle, je ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele zvýšena natolik, že, dá-li zaměstnavatel takovému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 61 odst. 2 zák. práce - požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru vzhledem k ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce neplatné (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 10 2012 sp. zn. 21 Cdo 4423/2011). Avšak i tehdy, jestliže zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce odborovou organizaci o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce rovněž neplatné, jestliže odborová organizace v době do 15 dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem požádána o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 72 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (k tomu srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1615/2001, uveřejněný pod č. 133 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002). Shledá-li ovšem soud, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru – splňují-li jinak všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru - platné, i když odborová organizace odmítla udělit souhlas s tímto rozvázáním (§ 61 odst. 4 zák. práce).“

Zmíněný judikát dále řeší, který orgán je orgánem, jehož člen požívá zmíněné ochrany a to následovně: „*Odborovým orgánem, jehož člen požívá zvýšené ochrany, se rozumí orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace (srov. § 286 odst. 2 zák. práce). Určení, kdo je členem orgánu odborové organizace, je vnitřní záležitostí odborové organizace. Zaměstnavatel proto bude v konkrétním případě vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo jsou členové jejího orgánu působícího u zaměstnavatele“.*

Tento judikát také navazuje na dosavadní judikaturu, že podmínkou působení odborové organizace u zaměstnavatele je, aby alespoň 3 její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru, a to závěrem, že: *„Odborová organizace, která přestane splňovat tuto podmínku, neboť počet jejích členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, poklesne na méně než 3, přestane dnem skončení pracovního poměru svého třetího člena působit u zaměstnavatele. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, nepůsobí u něj ani její orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jejím jménem a jehož člen požívá zvýšené ochrany podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce.“*

Jde o zvýšenou ochranu odborových funkcionářů, která plyne i z Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty. Navíc dle výslovného znění § 276 odst. 2 zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. K této věci je vhodné poukázat na judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.10.2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010, dle kterého soud zkoumá celkovou situaci, přihlíží k osobě zaměstnance, jeho věku, zkušenostem, jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnosti týmové práce, vztahu ke spolupracovníkům atd. Viz z uvedeného judikátu: *„Při hodnocení spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání propouštěného zaměstnance – odborového funkcionáře je současně třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr; stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je tato úvaha usměrňována. Soud může přihlédnout rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. Zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po*

zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (k tomu srov. rovněž za obsahově shodné předchozí právní úpravy rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod poř. č. 111, ročník 2010).“

c) Souhlas dle § 217 odst. 1 a § 220 zákoníku práce

Souhlasu odborové organizace je třeba v oblasti dovolených. Podle § 217 odst. 1 dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v zákoníku práce není stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

Čerpání dovolené určuje (s výjimkami vyjmenovanými zákoníkem práce) zaměstnavatel, ale měl by přitom vycházet z písemného rozvrhu čerpání dovolené. Ten musí vydat s předchozím souhlasem odborové organizace. Ta by měla dohlédnout na to, aby byla dovolená vyčerpána vcelku, což ovšem v praxi většinou ani zaměstnanci nevyžadují, nebo aby byly alespoň splněny zákonné podmínky pro čerpání dovolené. V praxi zaměstnavatelé nechají obvykle zaměstnance, aby si sami předvyplnili své požadavky na čerpání dovolené v daném roce. Tyto požadavky pak zkonfrontují se svými provozními možnostmi, korigují dohodou s příslušnými zaměstnanci, aby došlo ke konsensu o čerpání dovolené, a pak bývá návrh předložen odborové organizaci k odsouhlasení.

Striktní požadavek, aby bylo čerpání určeno přesně dle odborové organizace odsouhlaseného rozvrhu čerpání dovolené, se mi však jeví jako nevhodný a v praxi se také nedodržuje. Zaměstnanci obvykle mění své požadavky na termín čerpání dovolených a v tomto směru dochází i k řadě úprav rozvrhu čerpání dovolených. Byl by možný právní výklad, že každá taková změna by měla být znovu odsouhlasena odborovou organizací, to se však v praxi obvykle neděje. Považuji to za logické, neboť prvotní by měl být zájem samotného zaměstnance, a pokud mu v tom nebrání zaměstnavatel, neměla by mít odborová organizace, jejímž členem nakonec zaměstnanec ani nemusí být, právo zasahovat do jeho soukromého života a v zásadě mu svým souhlasem či nesouhlasem určovat čerpání dovolené.

Ustanovení § 220 upravuje hromadné čerpání dovolené. Přitom však zákon neurčuje, co se hromadným čerpáním dovolené rozumí. V praxi se považují za hromadné čerpání dovolené případy, kdy čerpají tuto dovolenou všichni zaměstnanci firmy, nebo nějaké samostatné organizační jednotky. Při plánování hromadného čerpání dovolené by měl zaměstnavatel s tím počítat již při sestavování rozvrhu dovolených pro daný rok. Přitom ovšem nařízení hromadného čerpání dovolené zákon podmiňuje tím, že je to nezbytné z provozních důvodů a nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Z hlediska této práce je podstatné, že k hromadnému čerpání je nutný souhlas odborové organizace, přičemž v praxi může dojít k dohadům, zda je to z provozních důvodů nezbytné.

d) Souhlas dle § 306 odst. 4 zákoníku práce

Speciální situaci řeší § 306 odst. 4. Jestliže působí u zaměstnavatele odborová organizace, pak může zaměstnavatel vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak jsou vydání nebo změna neplatné.

Pracovní řád je dle § 306 zvláštní druh vnitřního předpisu zaměstnavatele. Rozvádí práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, pokud se týká pracovních podmínek a organizace výkonu práce u zaměstnavatele. Pracovní řád nesmí stanovit zaměstnancům povinnosti nové, může rozvádět a specifikovat pouze povinnosti, které stanoví právní předpis.

Jde o jeden z nejvýznamnějších vnitřních předpisů zaměstnavatele. Ovšem k jeho vydání i změně je třeba vždy předchozího souhlasu odborové organizace, a to pod „sankcí“ neplatnosti. V praxi ovšem vznikají občas zvláštní situace, kdy je třeba změnit některé ustanovení pracovního řádu, které se evidentně přežilo a odborová organizace svůj souhlas neudělí. Občas také obsahuje pracovní řád odkazy na právní předpisy, které se mohly změnit a pokud odborová organizace nedá zaměstnavateli souhlas se změnou, tak zůstávají tyto odkazy v tomto vnitřním předpisu. Na základě zákonné úpravy se ovšem v tomto případě dovodí jejich nepoužitelnost.

6. Dohoda s odborovou organizací

a) Obecně o dohodě s odborovou organizací

V některých případech vyžaduje zákoník práce, aby došlo k dohodě s odborovou organizací. Jde o zajímavou konstrukci, když jinde vyžaduje souhlas. Snad je možno, byť velmi obezřetně, rozlišovat v tom směru, že v případě, kdy vyžaduje zákoník práce souhlas, může jít o právní jednání směřující vůči zaměstnanci, např. výpověď z pracovního poměru nebo určení čerpání dovolené, avšak je třeba, aby se vyjádřila odborové organizace souhlasně. Kdežto v případě dohody je třeba souhlasného projevu vůle obou stran, zaměstnavatele i odborové organizace, přičemž projevy vůle směřují vůči sobě. V každém případě nelze platně v situacích, kde se vyžaduje dohoda s odborovou organizací, bez konsensu věc realizovat.

b) Dohoda dle § 39 odst. 4 zákoníku práce

Zákoník práce stanoví v § 39 odst. 2 celkem striktně, jak se uzavírá pracovní poměr na dobu určitou a v zásadě jej nelze prodloužit nad doby v tomto ustanovení zakotvené. Výjimku povoluje zákoník práce v § 39 odst. 4, ale pouze pro specifické případy, když jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody, nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. V těchto situacích je možno se odchýlit od podmínek stanovených pro pracovní poměry uzavřené na dobu určitou dle § 39 odst. 2, ale je k tomu nutná písemná dohoda s odborovou organizací, která má zákonem stanoveny obsahové náležitosti. Musí zahrnovat bližší vymezení výše zmíněných důvodů, pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Jestliže by však u zaměstnavatele nepůsobila odborová organizace, mohl by tuto dohodu nahradit zaměstnavatel svým vnitřním předpisem - ten by ovšem musel obsahovat vše, co uvedená dohoda s odborovou organizací.

c) Dohoda dle § 108 odst. 5 zákoníku práce

Zaměstnavateli zákoník práce v § 108 odst. 5 ukládá, aby organizoval nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech

svých pracovištích a zařízeních a to v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky, aby odstraňoval. Znění je trochu nejasné v tom směru, zda je dohoda s odborovou organizací třeba jen k organizaci prověrek, tedy jde o dohodu o prověrkách, nebo zda je třeba dohoda též k odstraňování nedostatků. Vzhledem k tomu, že v rámci dohody o provedení prověrky by měly být sjednány nejen termín prověrky, ale také místa jejího provedení, složení kontrolních orgánů, obvykle také harmonogram odstranění nedostatků atd., kloním se k názoru, že dohoda by měla existovat i o odstranění nedostatků. Lze doporučit a v praxi se tak také občas děje, že přímo při prověrkách je odborová organizace zastoupena svými zástupci.

d) Dohoda dle § 146 písm. c) zákoníku práce

Srážky ze mzdy lze provádět pouze za zákonem stanovených podmínek, většinou se souhlasem zaměstnance. Zcela zvláštní případ je stanoven v § 146 písm. c), který umožňuje, aby byly srážky ze mzdy provedeny k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Pokud k této dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací došlo buď v kolektivní smlouvě, nebo v samostatné písemné dohodě, je ještě vždy potřeba souhlasu člena odborové organizace, aby bylo možno srážky ze mzdy na úhradu členských příspěvků realizovat.

e) Dohoda dle § 209 odst. 2 zákoníku práce

Zákoník práce v § 209 odst. 2 stanoví: „*O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).*“

Dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací může být sjednávána výše poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci v těchto případech. Náhrada mzdy sjednaná v této dohodě však musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku. Jestliže ale u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

7. Právo odborové organizace provádět kontrolu

V § 322 je kodifikováno právo odborové organizace vykonávat kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele. Zaměstnavatel má povinnost zajistit odborové organizaci v zásadě veškerou součinnost, která je definována taxativním výčtem v zákoníku práce v § 322 odst. 1, jakožto povinnost zaměstnavatele vůči odborové organizaci.

V této souvislosti je však třeba zmínit významný judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1037/2009, z něhož plyne, že kontrola nesmí být prováděna ze strany odborové organizace šikanózně a v rozporu s dobrými mravy. V konkrétním případě konstatoval soud, že nešlo o obhajobu práv a oprávněných zájmů zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale šlo o výraz sporů, které dlouhodobě vedli se zaměstnavatelem někteří členové a funkcionáři odborové organizace, přičemž skutečným smyslem žádosti odborové organizace o provedení kontroly bylo způsobit a působit zaměstnavateli újmu. Je vhodné poukázat na zrušení ustanovení § 321 odst. 2 až 4 zákoníku práce Ústavním soudem České republiky, které zajišťovalo velmi širokou kontrolu ze strany odborů vůči zaměstnavatelům.³⁴

Je vhodné též zmínit usnesení zvláštního senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 11.11.2010, sp. zn. Konf 5/2010, kde v rámci kompetenčního sporu mezi Městským soudem v Praze ve správním soudnictví a Obvodním soudem pro Prahu 2 jako soudem v občanském soudním řízení bylo rozhodnuto, že spor o náhradu škody za náklady, které vznikly odborové organizaci při výkonu kontroly bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, řeší obecné soudy.

8. Specifické případy působnosti odborových organizací

a) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 86 odst. 1 zákoníku práce

Dle § 86 odst. 1, smí zavést konto pracovní doby, coby způsob rozvržení pracovní doby, jen kolektivní smlouva. Vnitřní předpis pouze v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Tato úprava byla zavedena novelou od 1. 1. 2012. Od uvedeného termínu je tedy upřednostněna kolektivní smlouva před vnitřním předpisem. Má to svou logiku, neboť jde o specifické

³⁴ ŠUBRT. Právní úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu. Práce a mzda, 2008, č. 4, Wolters Kluwer, s. 12.

rozvržení pracovní doby, během kterého zaměstnanec nemá právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a po celou dobu je odměňován stálou mzdou. Je mu přidělována práce podle potřeb zaměstnavatele a odpracovaná doba se mu společně s jeho dosaženou mzdou zúčtovává až po skončení sjednaného vyrovnávacího období. Z hlediska zaměstnavatele jde sice o velmi flexibilní formu rozvržení pracovní doby, ale předpokládá nastavení pravidel a informovanost a určité „vnitřní ztotožnění se“ zaměstnanců s tímto systémem. Proto lze konto pracovní doby zavést tam, kde působí odborová organizace, jen prostřednictvím kolektivní smlouvy. Zajímavá by jistě byla situace, kdyby odborová organizace byla miniaturní počtem členů a většina zbývajících zaměstnanců by si zavedení konta pracovní doby přála, což by ovšem členové odborové organizace prostřednictvím kolektivní smlouvy neumožnili.

b) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 108 zákoníku práce

Jde o oblast bezpečnosti práce, kde sice existuje jak informační, tak projednací povinnost zaměstnavatele s odborovou organizací, ovšem dále uvedené případy jsou relativně specifické, byť ve svém důsledku směřují k zajištění bezpečnosti ochrany zdraví při práci.

V § 108 odst. 4 zakotvuje zákoník práce povinnost pro odborovou organizaci. Odborová organizace musí 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 mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.

Dle § 108 odst. 5 má zaměstnavatel povinnost zajistit odborové organizaci školení umožňující jí řádný výkon její funkce a zpřístupnit jí právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady v tomto ustanovení uvedené

Z uvedeného plyne, že zaměstnavatel má povinnost připravit zástupce odborové organizace k realizaci jejich práv v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tím, že jim zajistí proškolení v této oblasti.³⁵

³⁵ SVĚŘČINOVÁ. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce. ASPI, 1.2.2009.

To může učinit svými zaměstnanci, ale i externí firmou, tedy je v tomto případě povinen nést náklady na toto proškolení. Dále pak musí zajistit pro odborovou organizaci právní a ostatní předpisy z této oblasti.

Z § 108 odst. 7 plyne, že zaměstnavatel musí umožnit odborové organizaci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky. Z toho lze dovozovat, že odborová organizace by se mohla dožadovat účasti při těchto kontrolách, nebo minimálně těmto orgánům vznést své připomínky. To by mělo význam jak před zahájením kontroly, ale není to vyloučeno ani v průběhu kontroly, dokonce by bylo možno dovodit, že by se mohla odborová organizace vyjádřit formou připomínek i k návrhům závěrů kontrolního orgánu.

c) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 225 zákoníku práce

V § 225 je specifická konstrukce pro případy, kdy zaměstnavatel podle zvláštního právního předpisu vytváří fond kulturních a sociálních potřeb. Ze znění zákona je zřejmé, že o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání rozhoduje odborová organizace a spolurozhoduje zaměstnavatel. Byť jde v zásadě o slovní hříčku, v praxi je to obvykle tak, že rozhoduje zaměstnavatel a spolurozhoduje odborová organizace. Přitom dle § 19 zákona č. 65/1965 Sb. byla formulace taková, že spolurozhodovala odborová organizace.³⁶ Podle vyhlášky Ministerstva financí ČR č. 114/2002 Sb. se fond kulturních a sociálních potřeb tvoří u zaměstnavatelů, kteří jsou organizační složkou státu, státní příspěvkovou organizací a příspěvkovou organizací zřízenou územními samosprávnými celky. Fond kulturních a sociálních potřeb je fondem zaměstnavatele. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, rozhoduje o přidělu a čerpání z něj pouze zaměstnavatel.³⁷

Obecně, tj. i tam, kde působí odborová organizace, však platí, že nejde o prostředky určené jen pro členy odborové organizace, ale prostředky, které mohou

79-341-8, s. 51.

³⁶ SOUČKOVÁ a kolektiv, Zákoník práce Komentář. Praha: C.H.Beck, 2001. ISBN 80-79-341-8, s. 51.

³⁷ STRÁNSKÝ a kolektiv, Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem. Praha: Soudy, 2012, ISBN 978-80-86846-45-3, s. 373.

využívat i ostatní zaměstnanci neorganizovaní v odborech. Proto je spolurozhodování zaměstnavatele a odborové organizace namístě.

Je ještě vhodné se zmínit, že u ostatních zaměstnavatelů, kteří nevytvářejí fond kulturních a sociálních potřeb, se tvoří obvykle sociální fond ze zisku. Zde sice nemají zaměstnavatelé povinnost zajistit spolurozhodování odborové organizace o jeho fungování, ovšem v těchto případech je velmi často řešena tato problematika v kolektivní smlouvě. Navíc jde o rozhodování o záležitostech většího počtu zaměstnanců, takže zde nastupuje projednací povinnost zaměstnavatele s odborovou organizací.

d) Specifický případ působnosti odborové organizace dle § 274 zákoníku práce

Odborová organizace může organizovat školení pro zaměstnance. Dle § 274 odst. 2 je v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů školení zaměstnanců organizované odborovou organizací, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti. Má to význam pro to, že úraz, který by si způsobil zaměstnanec při tomto školení je úrazem pracovním s nárokem na odškodnění dle zákoníku práce.

9. Ochrana a „legislativní“ vyjádření podpory státu odborové organizaci

a) Obecně o ochraně a „legislativním“ vyjádření podpory státu odborové organizaci

Na tomto místě jsou soustředěny případy, kdy v zákoníku práce stát vyjadřuje kodifikací určitou podporu a zvláštní postavení pro odborové organizace nebo jejich členy. Lze samozřejmě vznést námitky proti začlenění jednotlivých případů a nezmínění jiných, které byly zařazeny do jiných kapitol – např. možnost provádění srážek ze mzdy za účelem úhrady členských příspěvků odborové organizaci by bylo možno zařadit sem atd. Jde však o pokus jakéhosi utřídění úpravy dle zákoníku práce bez ambicí na tvrzení o jediném možném řešení.

b) Ochrana a „legislativní“ vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 47 zákoníku práce

Dle § 47, když nastoupí do práce zaměstnanec po skončení výkonu činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní

doby, je zaměstnavatel povinen zařadit ho na jeho původní práci a pracoviště. Jestliže to není možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit ho podle pracovní smlouvy. Jde v zásadě o to, aby po odpadnutí překážky v práci měl zaměstnanec zajištěnu kontinuitu zaměstnání. Jde o oblast, která je v judikátní oblasti dost zmapována v souvislosti s návratem zaměstnankyně z rodičovské dovolené.

c) Ochrana a „legislativní“ vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 203 zákoníku práce

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytuje v případech, kdy to vyplývá z mezinárodních smluvních dokumentů, jimiž je Česká republika vázána. Jde o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 108/2001 Sb.) a Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 140/1974 o placeném studijním volnu (č. 491/1990 Sb.).³⁸ Právní úprava je promítnuta do § 203.

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku náleží k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce, vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle zákoníku práce (§ 288 až 298) a k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Výkon jiné odborové činnosti, zejména účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech, je jiným úkonem v obecném zájmu a zaměstnanci se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy.

Je třeba vzít v úvahu, že jde o překážku v práci a je tedy nutné činnost konat, pokud možno, mimo pracovní dobu zaměstnanců. Jestliže jde o výkon funkce člena orgánu odborové organizace, jde o překážku s náhradou mzdy vždy v případech, kdy jedná jako člen orgánu této organizace. Tedy v případech, pokud plyne např. z kolektivní smlouvy, že tyto záležitosti projednává zaměstnavatel s příslušným odborovým orgánem, nebo jde o účast na kolektivním vyjednávání apod.

³⁸ ANDRAŠÍKOVÁ, JAKUBKA, HLOUŠKOVÁ, HOFMANOVÁ, KRIEBL, SCHMIED, TOMANDLOVÁ, TRYLČ, Zákoník práce s komentářem. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 332.

d) Ochrana a „legislativní“ vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 273 odst. 2 zákoníku práce

Podle § 273 odst. 2 je plněním pracovních úkolů také činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace. V tomto případě jde o činnost konanou na podnět někoho, kdo není oprávněn ukládat zaměstnanci úkoly, řídit ho, či ho kontrolovat. Přitom však úraz, který by se zaměstnanci při této činnosti stal, by byl úrazem pracovním. K tomu existuje judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 1. 2003, sp. zn. 21 Cdo 454/2002, z něhož plyne, že rozhodující je, že z hlediska věcného, místního i časového jde objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele.

e) Ochrana a „legislativní“ vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce

Zákoník práce zakazuje v § 316 odst. 4 písm. e) zaměstnavateli, aby vyžadoval od zaměstnance informace ohledně jeho členství v odborové organizaci. Členství v odborové organizaci je citlivým osobním údajem a právní úprava česká koresponduje s úpravou v Evropské unii.³⁹ Toto ustanovení sice chrání soukromí zaměstnance, ale zároveň, byť možná z hlediska úmyslu zákonodárce sekundárně, chrání činnost odborové organizace. Jde o jistou míru eliminace možnost nátlaku zaměstnavatele na zaměstnance v různých situacích, kdy dochází ke kolizi mezi zájmy zaměstnavatele a odborové organizace.⁴⁰

f) Ochrana a „legislativní“ vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 320 až § 322 zákoníku práce

V ustanoveních § 320 až § 322 vymezuje zákoník práce vztah státu k odborovým organizacím zejména v oblasti legislativy. Přitom nejde ovšem o postavení odborové organizace jen v pracovněprávních vztazích. Zákon stanoví, že návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi. To se pak děje v tzv. meziresortním připomínkovém řízení, kdy zpracovatel překládá návrhy zainteresovaným orgánům a organizacím, včetně

³⁹ BARTÍK, KUČEROVÁ, PECA, NEUWIRT, NEJEDLÝ, Zákon o ochraně osobních údajů Komentář. Praha: C.H.Beck, 2003. ISBN 80-7179-762-6, s. 51.

⁴⁰ BARTÍK, JANEČKOVÁ, Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-613-6, s. 38.

organizací odborových,⁴¹ když dle Legislativních pravidel vlády jsou, tzv. povinnými připomínkovými místy, vyšší odborové orgány - odborové svazy, asociace či konfederace. Není vyloučeno, že v některých případech dojde k předjednání v tripartitě apod.

Podobně, pokud jde o podzákoné právní předpisy, tak ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, je mají nejprve projednat s příslušnou odborovou organizací.

V ustanovení § 320 odst. 3 je uložena státním orgánům povinnost projednávat s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců. Dále pak musí poskytovat odborovým organizacím potřebné informace.

Dle § 320 odst. 4 : „*Odborové organizace jednající v pracovněprávních vztazích za zaměstnance státu), příspěvkových organizací, státních fondů a územních samosprávných celků mají právo zejména*

a) jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců,

b) podávat návrhy, jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování.“

Zcela proklamativní je ovšem ustanovení § 321 ukládající odborovým organizacím povinnost dbát o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.⁴² Nálezem Ústavního soudu České republiky publikovaným ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 bylo totiž zrušeno pro odborové organizace právo kontroly dodržování pracovněprávních předpisů a zbylo jen toto ustanovení.

Podle § 322 odst. 2 hradí na základě dohody s odborovou organizací stát náklady na výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci.

⁴¹ ANDRAŠÍKOVÁ, JAKUBKA, HLOUŠKOVÁ, HOFMANOVÁ, KRIEBL, SCHMIED, TOMANDLOVÁ, TRYLČ, *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3, s. 458.

⁴² STRÁNSKÝ a kolektiv, *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem*. Praha: Soudy, 2012, ISBN 978-80-86846-45-3, s. 500.

g) Ochrana a „legislativní“ vyjádření podpory státu odborové organizaci dle § 392 odst. 1 zákoníku práce

V § 392 se řeší otázka náhrady škody ve vztahu k funkcionáři odborové organizace. Funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho byli činní a funkcionáři odpovídají za škodu tomu, pro koho byli činní. Ze stanov nebo jiných interních dokumentů příslušné odborové organizace je třeba dovodit, kdo je funkcionářem odborové organizace. Odpovědný subjekt pak je v obdobném postavení jako zaměstnavatel.

VI. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva

1. Obecně o kolektivním vyjednávání a kolektivní smlouvě

Kolektivní smlouva a kolektivní vyjednávání jsou upraveny jednak v zákoníku práce, jednak v zákoně o kolektivním vyjednávání.⁴³ Jde o téma veliké rozsahem, takže pro účely této práce se soustředím na úpravu dle zákoníku práce, ze zákona o kolektivním vyjednávání pouze na hlavní rysy procesní úpravy, detailnější pojednání o procesní stránce pomínu a z uvedeného zákona zmíním z hlediska postavení odborové organizace zejména její roli na stávce.

2. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva dle zákoníku práce

V kolektivní smlouvě je možné dle § 23 upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Pokud jde o práva nebo povinnosti, pak to mohou být práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží, tedy jsou neúčinné. Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Účelem kolektivní smlouvy je zejména vymezit závazky a práva hromadné povahy, které se týkají buď všech, nebo i blíže nespecifikovaného okruhu

⁴³ ŠUBRT. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. Práce a mzda, 2013, č. 10, Wolters Kluwer, s. 17.

zaměstnanců. V tomto směru je velmi významný judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 223/2004, který uvádí, že v kolektivní smlouvě se mohou upravit jak individuální, tak kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají práva blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců. Tato ustanovení mají dle uvedeného judikátu (dále cituji a parafrázuji) *normativní povahu a v tomto směru má kolektivní smlouva v širším slova smyslu povahu pramene práva, neboť jde o práva, která vznikla jednotlivým zaměstnancům a uplatňují a uspokojují se jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Ovšem ostatní závazky, z nichž nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, ale upravují práva a povinnosti smluvních stran, nemají již normativní charakter, ale mají smluvní charakter a v této části je kolektivní smlouva „ryze soukromoprávní smlouvou“, která je výsledkem souhlasného projevu vůle zúčastněných stran. Tyto smluvněprávní závazky z kolektivní smlouvy nemají tedy normativní charakter a smluvní strany mají v nich rovné postavení.*

Zákoník práce stanoví v § 23 odst. 2 výlučné postavení odborové organizace v tom, že kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.⁴⁴ Zatímco v individuálních pracovněprávních vztazích může zaměstnanec odborovou organizaci ze svého zastupování vyloučit, v oblasti kolektivní smlouvy to neplatí. Tam je zaměstnanec odborovou organizací zastupován, i kdyby si to nepřál. Kolektivní smlouva je závazná pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace. Obecně je dle § 25 odst. 1 kolektivní smlouva závazná pro smluvní strany, tj. pro zaměstnavatele, zaměstnance i odborovou organizaci. Pokud jde o závaznost kolektivních smluv podnikových a vyššího stupně, k tomu podrobněji dále.

Kolektivní smlouvu mohou uzavřít dle § 23 odst. 2 zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé. Jestliže působí u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel dle § 24 odst. 2 jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi - odborové organizace vystupují a jednájí s právními důsledky pro všechny

⁴⁴ BROKL, Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1997. ISBN 80-85850-48-6, s. 126.

zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, pokud se nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.⁴⁵ Pokud se ovšem odborové organizace mezi sebou nedohodnou a neexistuje dohoda se zaměstnavatelem na jiném postupu, pak vzniká situace, kterou zákoník práce neřeší, ale v důsledcích znamená, že kolektivní smlouva není uzavřena.

Pokud je kolektivní smlouva uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele, jde dle § 23 odst. 3 o kolektivní smlouvu podnikovou. Jestliže je kolektivní smlouva uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, jde o kolektivní smlouvu vyššího stupně.⁴⁶

K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se dle § 27 odst. 1 nepřihlíží. Kolektivní smlouva je dle § 25 odst. 2 závazná také pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Z druhé strany, tj. ze strany odborové, je kolektivní smlouva závazná též pro odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Zaměstnanec má dle § 25 odst. 3 právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. Jde o snahu zákonodárce zajistit účast i konkrétních zaměstnanců, případně i nečlenů odborové organizace, na kolektivním vyjednávání. Vzhledem ke stručnosti a relativní vágnosti tohoto ustanovení lze však konstatovat, že jde o ustanovení z praktického hlediska nedostatečné. Stačí uvést příklad, kdy většina zaměstnanců není členy odborové organizace, a přesto je zastupována a kolektivní smlouvu uzavírá výlučně odborová organizace, která může mít např. pouze 4 členy.

Kolektivní smlouva může být dle § 26 odst. 1 uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pokud je uplynutí doby kolektivní smlouvy vázáno na

⁴⁵ JOUZA. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. Bulletin advokacie, 2008, č. 5, s. 28.

⁴⁶ ERÉNYI, VEJSADA. Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně. Práce a mzda, 2013, č. 10, Wolters Kluwer, 26.

splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Vypovědět lze kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou i neurčitou. Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran. Jestliže si smluvní strany sjednají právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu, tedy je toto ujednání neúčinné.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná dle § 26 odst. 2 prvním dnem období, na které byla uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchýlně. Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy dle § 26 odst. 3 nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Podle § 27 odst. 2 musí být kolektivní smlouva uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží. Pokud by tedy nebyla kolektivní smlouva sjednána písemně, nebo pokud by nebyla smluvními stranami podepsána na jedné listině, byla by neúčinná, tedy by s ní nebyly spojeny žádné účinky.

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou dle § 29 povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Tedy v případě, že jde o kolektivní smlouvy podnikové nebo vyššího stupně, musí zajistit seznámení zaměstnanců svaz zaměstnavatelů, který ji uzavřel, a odborová organizace, která kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům, což se v dnešní době často děje formou intranetu.

S ohledem na § 28 není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy, tedy je vyloučeno použít § 589 a násl. občanského zákoníku. Je také vyloučeno nahradit kolektivní smlouvu jinou smlouvou, tedy ani smlouvou nepojmenovanou a nelze postupovat např. dle § 1746 odst. 2 občanského zákoníku.

V § 23 odst. 4 zákoník práce stanoví, že postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání, tedy zákonem 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

3. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva dle zákona o kolektivním vyjednávání

Zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991 Sb. (dále jen „ZKV“) upravuje vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní vyjednávání je zahájeno na návrh jedné ze smluvních stran, tj. buď odborové organizace, nebo zaměstnavatele. Druhá smluvní strana má povinnost se k návrhu vyjádřit písemně nejpozději do 7 dnů.⁴⁷ Pokud nedojde mezi smluvními stranami k dohodě, mohou, ale nemusí se dohodnout na zprostředkovateli.⁴⁸ Pokud se na zprostředkovateli nedohodnou, určí ho dle § 11 odst. 2 ZKV na návrh některé ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“). Pokud ovšem se strany na zprostředkovateli nedohodnou a žádná z nich nepožádá ministerstvo o určení zprostředkovatele, vyjednávání o kolektivní smlouvě skončilo neúspěšně. Jestliže je určen zprostředkovatel, ten předloží dle § 12 ZKV svůj návrh na řešení. Když se na podkladě jeho návrhu strany nedohodnou, mohou, ale nemusí požádat o jiného zprostředkovatele. Jednání prostřednictvím zprostředkovatele tedy je neúspěšné, pokud se smluvní strany nedohodly, tj. jejich spor není v zákonné lhůtě vyřešen.

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou dle § 13 odst. 1 ZKV po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno. Podstatou věci ovšem je, že se rozhodce určuje po dohodě smluvních stran. Bez dohody smluvních stran ho určí ministerstvo, ovšem pouze tam, kde je zakázáno stávkovat. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je dle § 13 odst. 6 ZKV tato smlouva uzavřena.

Podle § 14 ZKV krajský soud zruší nebo změní na návrh smluvní strany rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Pokud není návrh podán, pak platí kolektivní smlouva ve znění určeném rozhodcem. Pokud je rozhodnutí

⁴⁷ HEJDUKOVÁ a kol., Učební manuál Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS, 2006, s. 32.

⁴⁸ CUC. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení. Práce a mzda, 2009, č. 10, Wolters Kluwer, s. 20.

rozhodce soudem zrušeno, rozhodne tento rozhodce znovu, ale je povinen respektovat názor soudu.

Jestliže nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy dle § 16 ZKV vyhlášena stávka. Tou je částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci.

Zákon ovšem stanoví v § 20 ZKV i to, co je stávka nezákonná. Zde vyjmenovává odvětví, kde je vlastně stávka zakázána. Jde o stávku příslušníků a zaměstnanců klíčových oblastí jako jsou ozbrojené sbory, požární ochrana, zdravotnická zařízení apod.

Stávku o uzavření kolektivní smlouvy vyhláší dle § 17 ZKV odborová organizace na základě hlasování zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má stávka týkat. O tomto hlasování musí odborová organizace pořídit zápis. Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, musí poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních. Ustanovení § 23 odst. 1 ZKV stanoví, že pokud by odborová organizace tuto povinnost součinnosti nesplnila, odpovídala by zaměstnavateli podle občanského zákoníku za škodu, která v důsledku toho vznikla. Stejně tak, kdyby soud rozhodl, že je stávka nezákonná, odpovídá zaměstnavateli za škodu odborová organizace, která stávku vyhlásila.

Odborová organizace oprávněná jednat za účastníky stávky musí dle § 18 odst. 2 ZKV umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něj nebo jim vyhrožovat jakoukoli újmou. O přerušení práce je se zaměstnanci možno pouze jednat. K tomu je vhodné uvést např. judikát Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22.2.2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000. Judikát precizuje zákonné ustanovení a logicky dovozuje, že musí být šetřena jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele a účast na stávce tedy neopravňuje omezovat práva jiných osob nad nezbytnou míru.

Stávka je dle § 26 ZKV ukončena, když o tom rozhodla odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

Jestliže se nepodaří uzavřít kolektivní smlouvu ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být dle § 27 odst. 1 jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena výluka zaměstnavatelem. Tím je částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna.

Výluka je dle § 31 ZKV ukončena na základě rozhodnutí zaměstnavatele, které musí oznámit jak odborové organizaci, tak zaměstnancům.

Celý zákon je tedy vlastně založen na řešení kolektivního vyjednávání, stanoví pravidla pro jeho průběh a řádné uzavření kolektivní smlouvy, stanoví možnosti zásahu soudu, až po krajní řešení jak na straně zaměstnanců zastoupených odborovou organizací, kterou je stávka, tak na straně zaměstnavatele, již je výluka. Jde o povolené a regulované zákonem nátlakové prostředky k tomu, aby byla kolektivní smlouva uzavřena, jinak řečeno, aby se smluvní strany dohodly. V praxi proběhly soudní spory o nezákonnost stávky.

Z judikatury zde stojí za zmínku rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001. Z judikátu lze obecně dovodit, že právo na stávku lze realizovat v souvislosti s uplatňováním práva sdružovat se s jinými právy na ochranu hospodářských a sociálních zájmů. Právo na stávku je zákonem omezeno jen u stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáním podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Subjektem tohoto práva realizujícím stávku je především organizovaný kolektiv zaměstnanců, který vynucuje změnu chování zaměstnavatele. Nemusí tedy se na stávku vždy použít zákon o kolektivním vyjednávání a na tyto stávky se tedy logicky nepoužije to, že stávku vyhláší odborová organizace. Mělo by však jít o stávku na ochranu hospodářských a sociálních zájmů. Neexistuje tedy pouze výhradní právo na stávku ohledně uzavření kolektivní smlouvy.

VII. Úprava v dalších právních předpisech v České republice

1. Obecně

Jak již bylo zmíněno, úprava postavení odborových organizací je zakotvena kromě zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání, které byly již uvedeny, v řadě relativně různorodých předpisů. Úprava pak je vázána na obsah a účel zákona, v němž je odborová organizace zmíněna. Dále uvedu jednotlivé právní předpisy a úpravu ohledně postavení odborové organizace. Pokud jde o procesní či jiné právní předpisy neupravující postavení v pracovněprávních vztazích, ale spíše postavení odborů společenské či procesní apod., bude rozbor jen velmi stručný.

2. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

Úprava v mezinárodní smlouvě je zakotvena v Úmluvě o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.⁴⁹ Česká republika je smluvní stranou této úmluvy. Tato ratifikovaná a vyhlášená mezinárodní smlouva má podle čl. 10 Ústavy České republiky přednost před zákonem, a dle ní (dále cituji a parafrázuji):

- zaměstnanci a zaměstnavatelé mají právo bez předchozího schválení ustavovat odborové a zaměstnavatelské organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací,

- orgány veřejné moci jsou povinny se zdržet všeho, čím by omezovaly toto právo nebo zabraňovaly jeho vykonávání,

- odborové a zaměstnavatelské organizace nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou,

⁴⁹ Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.

- vznik odborové a zaměstnavatelské organizace nemůže být jakkoliv omezen nebo vyloučen,

- výjimky z těchto práv jsou přípustné pouze pro sdružování se v ozbrojených silách a policii.

Odborové organizace mají dle recentního práva povahu spolků a vznikají stejně jako jejich pobočné organizace dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení. Obsahově totožné ustanovení ohledně vzniku odborové organizace je obsaženo v § 121 zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

Občanský zákoník musel reagovat na to, že nahradil stávající zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Proto v ustanovení § 3046 kodifikoval, že odborová organizace, včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle tohoto zákona.

V uvedených souvislostech je třeba a ještě zdůraznit, že existovala dosti rozsáhlá judikatura ohledně vzniku odborových organizací dle zákona o sdružování občanů. Vzhledem ke stručnosti, resp. pouhému odkazu ohledně vzniku odborových organizací, bude vhodné komparovat nově vzniklé judikáty s judikáty „starými“.

3. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“)

Jde o typický procesní předpis, který má ovšem z hlediska úhlu pohledu této práce značný význam. Dle § 26 totiž může odborová organizace, s výjimkou věcí týkajících se vztahů mezi podnikateli vyplývajících z podnikatelské činnosti, v řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem. Odborová organizace tedy může na základě plné moci zastupovat svého člena, a je běžnou praxí, že své zmocnění písemně v plné moci akceptuje.

Významné je stanovisko Nejvyššího soudu České republiky ze dne 23.4.2014, sp. zn. Cpjn 202/2013: „Každé sdružení osob, které bylo zapsáno do spolkového rejstříku jako odborová organizace, je v občanském soudním řízení oprávněno na základě plné moci zastupovat účastníka řízení, který je jeho členem; obdobně to platí, jde-li o pobočnou organizaci odborové organizace, která má právní

osobnost. Soud neumožní zastoupení účastníka řízení odborovou organizací (pobočnou organizací odborové organizace) jen tehdy, týká-li se spor nebo jiná právní věc "vztahů mezi podnikateli vyplývajících z jejich podnikatelské činnosti" nebo je-li v řízení předepsáno povinné zastoupení advokátem nebo notářem; rozhodnutí o tom se nevydává.“ Ze stanovisko a dále plyne, že: „soud při zkoumání podmínek pro výkon této její zástupčí činnosti nesmí (není oprávněn) posuzovat ani to, jaké jsou skutečné zájmy sdružení, ani okolnost, jaká naplňuje kritéria činnosti odborových organizací. Směrodatná je tu pouze skutečnost, že jde o právnickou osobu, která byla zapsána do spolkového rejstříku jako odborová organizace;“.

4. Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon)

Opět jde o relativně významnou úpravu procesní, která má dopad pro realizaci práv dlužníkových zaměstnanců. Dle § 20 odst. 2 odborová organizace může v insolvenčním řízení a v incidenčních sporech zastupovat dlužníkovu zaměstnance, když jde o uplatňování jeho pracovněprávních pohledávek. Jde o specifické ustanovení k výše uvedenému ustanovení § 26 OSŘ. Zde totiž může odborová organizace zastupovat nejen svého člena, ale kteréhokoliv zaměstnance úpadce, samozřejmě na základě akceptované plné moci. Navíc ovšem lze vykládat toto ustanovení tak, že nemusí jít o odborovou organizaci působící u dlužníka.

Podle § 47 odst. 2 má právo zúčastnit se schůze věřitelů, pokud má dlužník zaměstnance, také odborová organizace, která u dlužníka působí. Jestliže působí u dlužníka vedle sebe více odborových organizací, má toto právo odborová organizace s největším počtem členů nebo sdružení odborových organizací s největším počtem členů, pokud se nedohodnou odborové organizace působící u dlužníka jinak.

Podle § 67, pokud má dlužník zaměstnance, má právo zúčastnit se jednání věřitelského výboru nebo prozatímního věřitelského výboru s hlasem poradním také odborová organizace, která u dlužníka působí. Jestliže u dlužníka vedle sebe působí více odborových organizací, má toto právo odborová organizace s největším počtem členů nebo sdružení odborových organizací s největším počtem členů, pokud se nedohodnou odborové organizace působící u dlužníka jinak.

Právo účastnit se schůze věřitelů a jednání věřitelského výboru je třeba odlišit od „plnohodnotného“ zastupování dlužníka v insolvenčním řízení dle § 20 odst. 2. Účast odborové organizace na schůzi věřitelů a věřitelského výboru je

jejím specifickým oprávněním plynoucím přímo ze zákona, k němuž není třeba zvláštního zmocnění zaměstnancem dlužníka. Je však třeba si povšimnout pouze poradního hlasu odborové organizace a na druhé straně toho, že není vázána povinnostmi člena věřitelského výboru, např. povinností mlčenlivosti, což způsobuje v praxi potíže a potřebu toho řešit, např. rozhodnutím soudu dle § 11.

5. Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev

Odborová organizace má zákonem stanovená práva i v souvislosti s přeshraniční přeměnou. Tou se dle § 59a rozumí:

- přeshraniční fúze,
- přeshraniční rozdělení,
- přeshraniční převod jmění, nebo
- přeshraniční přemístění sídla.

Podle § 59n odst. 2, pokud působí u české osoby zúčastněné na přeshraniční přeměně odborová organizace, má tato osoba povinnost informovat elektronickým oznámením odborovou organizaci, popřípadě všechny odborové organizace u ní působící. Jestliže není možno informaci realizovat formou elektronického oznámení, má tato česká osoba povinnost zaslat odborové organizaci písemné upozornění. Tato odborová organizace pak má právo se písemně vyjádřit k projektu přeshraniční přeměny a zprávám o přeshraniční přeměně, pokud se vyžadují. Jestliže působí u české osoby zúčastněné na přeshraniční přeměně více odborových organizací, a když se neshodnou na jednotném stanovisku, má každá z odborových organizací právo se písemně vyjádřit samostatně.

Další oprávnění odborové organizace se týká tzv. vyjednávacího výboru. Dle § 219 odst. 1 zastupuje zaměstnance zúčastněných korporací, dotčených dceřiných společností a dotčených organizačních složek závodu při jednání o rozsahu práva vlivu zaměstnanců nástupnické korporace. Podle § 220 odst. 3 písm. d) může být členem vyjednávacího výboru zvolen funkcionář nebo zástupce odborové organizace, i když není zaměstnancem zúčastněné korporace, dotčené dceřiné společnosti nebo dotčené organizační složky závodu.

Podle § 228 odst. 1 si vyjednávací výbor může k jednání přizvat odborné poradce, zejména zástupce odborových organizací na úrovni Evropské unie nebo z

jednotlivých členských států, v nichž pracují zúčastnění zaměstnanci. Bez ohledu na počet přizvaných odborných poradců však zúčastněné korporace hradí náklady pouze na jednoho odborného poradce pro danou oblast.

Vyjednávací výbor může rozhodnout o tom, že bude informovat o zahájení jednání třetí osoby, zejména odborové organizace.

6. Zákon č. 104/2008 Sb., o nabídkách převzetí a o změně některých dalších zákonů (zákon o nabídkách převzetí)

Dle § 2 odst. 1, 2: „*Nabídkou převzetí je veřejný návrh smlouvy na koupi nebo směnu účastnických cenných papírů, kterým navrhovatel projevuje vůli nabýt účastnické cenné papíry v rozsahu, který umožňuje ovládnutí cílové společnosti, nebo kterým plní povinnost podle tohoto zákona.*

(2) Cílovou společností je společnost, která vydala účastnické cenné papíry, které jsou předmětem nabídky převzetí.

V § 14 řeší zákon povinnost informování zaměstnanců. Činí tak opět prostřednictvím zástupců zaměstnanců, kam řadí též odborové organizace. Navrhovatel a představenstvo cílové společnosti mají povinnost bez zbytečného prodlení informovat odborovou organizaci o uveřejnění oznámení a o uveřejnění nabídky převzetí. Představenstvo cílové společnosti pak má povinnost bez zbytečného prodlení předat odborové organizaci kopie dokumentů, které v souvislosti s chystanou nabídkou převzetí obdrželo, a musí ji informovat o její možnosti samostatně se k nabídce převzetí vyjádřit a sdělit lhůtu, ve které je nutné dodat stanovisko zaměstnanců, aby je bylo možné uveřejnit zároveň se stanoviskem orgánů cílové společnosti podle § 16. Představenstvo cílové společnosti musí bez zbytečného prodlení po vypracování stanoviska orgánů cílové společnosti je předat odborové organizaci.

7. Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti

Zákon opět podobně jako v zákoně o přeměnách obchodních společností a družstev řeší zastoupení zaměstnanců ve vyjednávacím výboru. Ten dle § 47 na jednáních o zapojení zaměstnanců evropské společnosti zastupuje zaměstnance právnických osob přímo zúčastněných na vzniku evropské společnosti, zaměstnance společností, které se mají stát dceřinými společnostmi evropské společnosti, a zaměstnance pracující v organizačních složkách závodu, které se

mají stát organizačními složkami závodu evropské společnosti. Skládá se ze zástupců zaměstnanců zúčastněných právnických osob a dotčených dceřiných společností a ze zástupců zaměstnanců pracujících v dotčených organizačních složkách závodu.

Zákon ovšem stanoví, že pokud sám neurčí výjimku, pak platí pravidlo, že se použijí ustanovení této hlavy, tj. o zapojení zaměstnanců evropské společnosti, pouze na jednání o zapojení zaměstnanců evropské společnosti, která má nebo bude mít zapsané sídlo na území České republiky.

Podle § 48 odst. 8 může zaměstnance z České republiky ve vyjednávacím výboru zastupovat též osoba, která není v pracovním poměru k zúčastněné právnické osobě, k dotčené dceřiné společnosti nebo která nepracuje v dotčené organizační složce závodu, jestliže je zmocněna nebo pověřena odborovou organizací těchto zaměstnanců. Může jít tedy o odborníky, kteří nejsou sice zaměstnanci zúčastněné právnické osoby, ale jsou zmocněni či pověřeni příslušnou odborovou organizací.

Podle § 49 odst. 2: *„Vyjednávací výbor může k jednání přizvat odborné poradce, zejména zástupce odborových organizací na úrovni Evropských společností. Bez ohledu na počet přizvaných odborných poradců však zúčastněné právnické osoby hradí náklady pouze na jednoho odborného poradce pro danou oblast.“*

Vyjednávací výbor také může rozhodnout o tom, že bude o zahájení jednání informovat také odborové organizace.

Podle § 64a odst. 2 volby člena správní nebo dozorčí rady evropské společnosti voleného zaměstnanci organizuje správní rada či představenstvo evropské společnosti, vedoucí organizační složky jejího závodu na území České republiky anebo statutární orgán dceřiné společnosti. Musí ovšem tuto organizaci volby předem projednat s odborovou organizací, která v evropské společnosti, organizační složce jejího závodu na území České republiky anebo v dceřiné společnosti působí. Projednání a organizace volby musí proběhnout tak, aby se voleb mohl účastnit co nejvyšší počet voličů. Jestliže nedojde k projednání do dvou měsíců poté, co příslušný orgán odborové organizaci předloží návrh organizace voleb, projedná příslušný orgán organizaci voleb se zaměstnanci. Při volbě volitelů se postupuje obdobně.

Odborová organizace má také zákonné právo dát návrh na volbu nebo odvolání člena správní nebo dozorčí rady evropské společnosti. Volební řád pro

volbu a odvolání členů správní nebo dozorčí rady evropské společnosti zaměstnanci připraví a schvaluje příslušný orgán po projednání s odborovou organizací.

8. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V § 2 zákon definuje, co je státní politika zaměstnanosti a to demonstrativním výčtem. Konstatuje, že ji vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty, mezi kterými jmenuje též odborové organizace. Jmenuje také zaměstnavatele, v zásadě jde o základ tripartitního vyjednávání, i když výčet subjektů podílejících se na státní politice zaměstnanosti je v zákoně širší.

Zákon stanoví úkoly úřadu práce a zakotvuje také možnost vytváření jeho poradních sborů, kam zahrnuje odborové organizace. Výčet činností poradních sborů v § 7 odst. 2 je opět demonstrativní.

Mezi úkoly Krajské pobočky úřadu práce je kromě jiného zákonem zakotvena spolupráce s odborovými organizacemi v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů.

V § 12 je kromě jiného stanoven zákaz pro zaměstnavatele, aby při výběru zaměstnanců vyžadoval informace o členství v odborové organizaci.

9. Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů

Zákon definuje v § 4 písm. b) údaj o členství v odborových organizacích jako citlivý údaj, tedy údaj požívající zvýšenou ochranu. S tím souvisí další ustanovení § 9, které umožňuje zpracování citlivých údajů pouze ve vyjmenovaných případech, a v písm. e) povoluje zpracování citlivých osobních údajů pro: „.....odborové cíle, prováděné v rámci oprávněné činnosti občanského sdružení, nadace nebo jiné právnické osoby nevýdělečné povahy (dále jen "sdružení"), a které se týká pouze členů sdružení nebo osob, se kterými je sdružení v opakujícím se kontaktu souvisejícím s oprávněnou činností sdružení, a osobní údaje nejsou zpřístupňovány bez souhlasu subjektu údajů,“. Zpracování citlivých osobních údajů je založeno na splnění řady podmínek a tím zákon omezuje možnost jeho zneužití.⁵⁰ Za uvedených podmínek, tj. zpracování pro

⁵⁰ MORÁVEK, Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1, s. 293 - 294.

uvedený cíl atd., není nutné splnit oznamovací povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů dle § 16.

Je nutno poukázat na to, že osobní údaje jsou chráněny dosti výrazně, kromě postihů v podobě pokut dle zákona o ochraně osobních údajů i právem trestním. Jde o trestné činy dle § 180 trestního zákona neoprávněné nakládání s osobními údaji, § 354 trestního zákona nebezpečné pronásledování a § 367 trestního zákona nepřekážení trestného činu.

10. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

Zde zákonodárce opět vstupuje do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V ustanovení § 57 odst. 1 písm. d) ukládá poskytovateli pracovněprávních služeb povinnost spolupracovat kromě dalších subjektů i s odborovou organizací.

11. Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Odborně způsobilá osoba má povinnost postupovat při zajišťování prevence rizik v součinnosti, kromě jiných, také s odborovou organizací.

12. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

V § 3 odst. 1 písm. a) ukládá zákon Státnímu úřadu inspekce práce (dále jen „Úřad“) a také oblastním inspektorátům práce (dále jen „inspektorát“), aby kontrolovaly dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají, kromě jiného, příslušnému odborovému orgánu práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům. Postavení odborové organizace a dodržování povinností, které vznikají zaměstnavateli vůči odborové organizaci, tedy klade zákon pod kontrolu Úřadu i inspektorátu práce.⁵¹

Mezi povinnosti Úřadu patří dle § 4 odst. 1 písm. c) zpracovat roční

⁵¹ KOTNAUER, KUBÍČKOVÁ, Zákon o inspekci práce Komentář. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-181-1, s. 27 - 28.

program kontrolních akcí, které musí projednat kromě organizací zaměstnavatelů i s vyššími odborovými orgány a tento program teprve po tomto projednání předkládá ke schválení Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“). Ministerstvo pak dle § 38 písm. e) shromažďuje a projednává podněty příslušných odborových orgánů týkající se kontroly podle zákona o inspekci práce.

Úřad dále na základě podkladů inspektorátů zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí, o jejímž obsahu informuje vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů, a předkládá ji ministerstvu. Dále spolupracuje na programech osvěty o ochraně pracovních vztahů a pracovních podmínek zajišťovaných jinými správními úřady, vyššími odborovými orgány nebo organizacemi zaměstnavatelů. Vyšší odborové orgány a jejich prostřednictvím příslušné odborové organizace tedy mohou ingerovat do kontrolních akcí inspektorátů a dostávají také zpětnou vazbu. Je to významné, neboť prostřednictvím inspektorátů práce mohou odborové organizace nepřímo, ale velmi účinně působit na zaměstnavatele.

Podle § 5 odst. 1 písm. d) má inspektorát povinnost neprodleně kontrolovat závady, o kterých byl vyrozuměn odborovou organizací. Mezi povinnosti inspektora patří podle § 8 písm. a) informovat příslušný odborový orgán o zahájení kontroly. Podle § 7 odst. 1 písm. d) má inspektor ze zákona právo se dotazovat bez přítomnosti dalších fyzických osob zástupce příslušného odborového orgánu na záležitosti související s prováděnou kontrolou.

Pokuta se ukládá fyzickým osobám za přestupek a právnickým osobám za správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům z § 62, § 277, § 279, § 280, § 287 a § 339 odst. 1 zákoníku práce. Pokuta se ukládá v obou případech, tj. fyzické i právnické osobě, do výše až 200.000 Kč.

Na úseku pracovní doby se uloží pokuta fyzické i právnické osobě, pokud neprojedná s příslušným odborovým orgánem otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci. Pokutu lze uložit opět v obou případech až do výše 300.000 Kč.

Na úseku bezpečnosti práce pak lze uložit pokutu až do výše 300.000 Kč, když fyzická nebo právnická osoba nepřízná odborovým orgánům právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 322 zákoníku práce.

Skutkové podstaty jsou ovšem zákonem definovány i pro řadu dalších případů – jde o případy na úsecích rovného zacházení, pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměňování zaměstnanců, náhrad, pracovní doby, dovolené, bezpečnosti práce, zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života, vyhrazených technických zařízení, agenturního zaměstnávání a výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.⁵²

Je patrné, že zákon o inspekci práce je velmi významný v tom, že zakotvuje zákonné právo inspektorátů práce na provádění kontrol u zaměstnavatelů a to kontrol na základě plánu, do něhož má možnost ingerovat vyšší odborový orgán, a také na základě podnětu odborové organizace. Přitom kompetence inspekce práce je dosti široká, od možnosti uložení opatření k nápravě, až po uložení citelných pokut. Pokuty ukládá dle zákona jak fyzickým osobám, tak osobám právnickým. Rozlišení je čistě právní, když fyzických osobám ukládá pokuty za přestupky, kdežto právnickým osobám za správní delikty. Přitom skutkové podstaty jsou shodné u fyzických i právnických osob, stejná je i maximální možná výše pokut. Významné ovšem je, že odborová organizace má možnost dávat podněty k přešetření závad, které zjistila a inspektor při provádění kontroly jí musí nahlásit začátek kontroly a má právo a také je v praxi běžně využívá, projednat věc se zástupcem odborové organizace bez přítomnosti další osoby.

VIII. Shrnutí a závěry

Odborové hnutí se vyvíjelo do dnešní podoby dlouho a s různými peripetemi. Výsledkem však je zakotvení práv na odborové sdružování a od toho se odvíjejících dalších práv odborových organizací zejména v mezinárodních smlouvách. V České republice pak legislativní úprava buď v zásadě „parafrázuje“ mezinárodní úpravu, nebo ji přímo přejímá v podobě schválených mezinárodních smluv. Na právní úpravu nejvyšší právní síly v Ústavě České republiky a Listině základních práv a svobod pak navazuje úprava zákonná a to zejména v zákoníku práce a v zákoně o kolektivním vyjednávání. Další právní předpisy na tuto právní úpravu navazují a doplňují ji, zejména pak zákon o inspekci práce.

⁵² SVĚŘČINOVÁ. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce. ASPI, 1.2.2009.

Z právní úpravy je zřejmé, že odborové organizace mají podporu ze strany státu, kterou jim poskytl v zákonné úpravě jejich práv. Jde zejména o právo na informace a právo na projednání. Je typické, že spolurozhodování je omezeno na případ v zásadě jen výjimečný a dřívější stav, kdy odborová organizace spolurozhodovala se zaměstnavatelem, je téměř anulován. Koresponduje to s logickými námitkami zaměstnavatelů, že odborové organizace rozhodují, resp. spolurozhodují, ale nenesou, ony, ani její funkcionáři, žádnou odpovědnost. Tu pak nesou naopak v plném rozsahu manažeři zaměstnavatele a to odpovědnost hmotněprávní, zejména za náhradu škody, rizika pracovněprávní jako je odvolání z vedoucího místa, výpověď z pracovního poměru nebo okamžité zrušení pracovního poměru a konečně i případný postih trestní, poněvadž za trestný čin porušení povinnosti při správě cizího majetku dle § 221 a § 222 trestního zákona.

Pokud jde o právo na informace a právo na projednání, jsou ovšem pojata natolik široce, že odborová organizace má v zásadě přehled o téměř veškerém dění u zaměstnavatele. Na základě těchto i dalších informací, např. od svých členů, má možnost se vyjadřovat k problémům, zejména dopadům hospodářským a sociálním na zaměstnance, může podávat návrhy atd.

Velmi významné právo se dostává odborové organizaci v rámci kolektivního vyjednávání. Všechny zásadní otázky by měly být mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem vyřešeny zde. Je vhodné zde vyřešit i otázky vedlejší či drobné, aby se předešlo výkladovým problémům, o nichž byly zmínky již výše na jednotlivých místech této práce. Význam kolektivní smlouvy je značný ohledně vynutitelnosti práv jak ze strany odborové organizace, tak jednotlivých zaměstnanců.

Stát zajišťuje odborové organizaci legislativně i další podporu a to v tom, že ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout jí materiální podporu v podobě např. kanceláří, uvolnění odborových funkcionářů, ale také povinnost projednat s odborovou organizací stížnosti zaměstnanců atd. Pokud jde o kontrolní činnost odborové organizace, je omezena logicky na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale jde o významný zásah vůči zaměstnavateli, který se musí této kontrolní činnosti podvolit.

Dohoda s odborovou organizací je ze zákona stanovena v relativně málo a ve specifických případech, stejně jako souhlas odborové organizace. Ten je výrazný u souhlasu s rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace či bývalým

funkcionářem odborové organizace. Bez tohoto předchozího souhlasu je takové rozvázání pracovního poměru neplatné a je typické, že v soudním řízení o neplatnost výpovědi v těchto případech, leží břemeno tvrzení i důkazní, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával, právě na zaměstnavateli.

Ochrana členů odborové organizace spočívá i v tom, že údaj, že jde o člena odborové organizace, nesmí být zaměstnavatelem vyžadován. Jde o citlivý osobní údaj a nakládání s ním je chráněno velmi silně pokutami a dokonce při splnění zákonných podmínek i trestně. I zdánlivě sekundární otázky řeší stát ve prospěch členů odborových organizací, ať už jde o úraz, náhradu škody apod.

Významné a výsostné postavení je zakotveno pro odborové organizace při zastupování svých členů v občanském soudním řízení a v zastupování zaměstnanců v řízení insolvenčním. Významná role je také zákonem přiřčena odborové organizaci při hromadném propouštění nebo přeměnách obchodních společností atd.

Konečně v obecnější rovině ukládá stát povinnost spolupráce v oblasti vzniku právních předpisů, spolupráce v oblasti zaměstnanosti, kontrol inspekce práce, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, u pracovně lékařských služeb atd.

Faktem ovšem je, že zaměstnavatel v praxi občas neplní své povinnosti, např. neplní informační či projednací povinnost, povinnosti z kolektivní smlouvy atd. Jaké má odborová organizace faktické možnosti vymoci si svá práva? Odborová organizace se může:

- domáhat náhrady škody a to i soudně. Často však bude mít odborová organizace problém s prokázáním a následně s vyčíslením škody.
- soudně domáhat splnění povinnosti zaměstnavatele. Šlo by o žalobu na reálné plnění, ovšem s ohledem na to, že jde většinou o časově vázané povinnosti zaměstnavatele, by zpravidla nestihl soud vynést rozhodnutí, které by bylo exekučovatelné včas.
- obrátit na inspektorát práce se žádostí o přezkoumání stavu a uvedení do zákonného stavu. Zde hrozí zaměstnavateli reálně pokuty od inspektorátu práce. Je třeba si uvědomit, že inspektorát práce může o takovouto prověrku požádat kterýkoliv občan, který má dojem, že zaměstnavatel neplní své povinnosti vůči odborové organizaci. Nemusí tedy jít jen o oficiální výstup či požadavek odborové organizace, ale i

podání jejího člena, zaměstnance i nečlena odborové organizace, ale i jakéhokoliv jiného občana, dokonce i právnické osoby.

- obrátit s žádostí o pomoc na veřejného ochránce práv, senátora, média atd.
- rozhodnout o zorganizování stávky a může vyhlásit stávku.

Je patrné, že jde o dvě oblasti působení odborů. Jednak jde o vztah na „vyšší“ úrovni, např. v jednání tripartity, kde je možno dosáhnout shody zejména se zástupci státu, který může zakotvit určitá práva odborových organizací a tomu odpovídající povinnosti dalších subjektů, zejména zaměstnavatelů, ale např. i orgánů státu - inspekci práce, úřadům práce atd. Dále pak jde o činnosti v první či základní linii, tj. činnost základních organizací, které dostávají od zaměstnavatele informace a realizují projednání se zaměstnavatelem, vznášejí konkrétní návrhy, náměty a doporučení, udělují souhlasy a v neposlední řadě jsou účastny kolektivního vyjednávání. V konkrétním případě, u konkrétního zaměstnavatele tedy odborové organizace řeší specifické problémy, požadavky a zájmy zaměstnanců. Záleží na přístupu každé odborové organizace, jak je v tomto směru aktivní, ale i průrazná, jak je ochotna, např. žádat o pomoc inspekci práce o provedení šetření a tím vyvíjet tlak na zaměstnavatele. V praxi je působení inspektorů práce dosti účinné a pokuty, které může inspektorát práce udílet, jsou ve vazbě na to, o jakého zaměstnavatele se jedná, i citelné. U větších zaměstnavatelů, kdy výše pokuty nemusí až tolik významná být, zase hraje roli obvykle reputační riziko a v neposlední řadě i hrozba stávkou či dokonce stávka. Stávka ovšem je krajní prostředek a tato problematika má tolik aspektů, že nelze toto právo odborové organizace přeceňovat.

Podle údajů Josefa Středuly, předsedy Českomoravské konfederace odborových svazů, které zveřejnil v ekonomickém magazínu Profit v článku „Roste zájem o odbory“ z 16. 2. 2015, odborové organizace, které Českomoravská konfederace odborových svazů zastřešuje, působí v asi 5500 subjektech. Tyto organizace mají 330 tisíc členů a ti reprezentují vše od státních orgánů až po velké nadnárodní společnosti, ale drtivá většina působí v malých a středních podnicích. Asociace samostatných odborů sdružuje dle údajů Wikipedie cca 200 tisíc členů. Kromě toho existuje i mnoho dalších odborových organizací sdružených v menších či větších odborových centrálech.

Závisí na každé odborové organizaci a v zásadě zase na zaměstnancích, kteří jsou jejími členy či členy jejích orgánů, jak aktivně přistoupí k realizaci svých zákonných práv a ochraně zájmů zaměstnanců. Přitom je třeba vidět, že může jít o jednání precedenční, které může ovlivnit jak konkrétní zaměstnavatele, tak i veřejnost.

Abstrakt

Tato práce je zaměřena na postavení odborů v pracovněprávních vztazích v České republice. Při realizaci jsem postupovala cestou:

- soustředění všech zásadních ustanovení o postavení odborů z recentních právních předpisů v České republice,
- utřídění těchto ustanovení do systému ve vazbě na postavení odborů v pracovněprávních vztazích,
- výkladu těchto ustanovení,
- jejich vzájemné komparace,
- promítnutím nejzákladnější vazby těchto ustanovení na mezinárodní právní normy, které mají dopad do České republiky,
- promítnutím zásadních judikátů, které upřesňují či vykládají smysl právní úpravy,
- pokusu o stručné shrnutí, včetně poukázání na možnosti využití předmětné recentní právní úpravy.

Z uvedeného je patrné, že hlavní váha této práce je soustředěna do analýzy recentních právních norem, utřídění, nalezení jejich smyslu a komparací. Z rozsáhlé judikatury jsem se soustředila na ta rozhodnutí, která přinášejí buď nové pohledy na příslušná ustanovení, nebo je vyjasňují, upřesňují nebo některým směrem posouvají a tyto judikáty jsem v práci citovala.

Pokud jde o literaturu, pak kromě historické části, kde jsem byla logicky na literaturu zcela odkázána, jsem z literárních děl byla nucena věnovat pozornost velkému rozsahu literárních pramenů, včetně časopiseckých. Bylo to dáno tím, že téma této práce není obvykle v právnické literatuře řešeno komplexně, ale naopak zcela pravidelně jde o řešení dílčích, jednotlivých záležitostí.

Navíc některé literární prameny, zvláště ty určené odborovému publiku, mi připadaly příliš „stranické“ a jednostranně zaměřené. Mým cílem bylo nalézt v literatuře buď nové pohledy či výklady, které jdou nad rámec evidentního znění zákona, resp. právního předpisu, či výklady mimořádně výstižné. Musela jsem

tedy z použité literatury „vytřídit“ ty prameny, které splňují tato kritéria a ty jsem přímo v této práci citovala.

Pokud jde o historický exkurs, je zařazen z důvodu logiky pochopení dnešního postavení odborů v pracovněprávních vztazích a pochopení vývoje a vazby na současnou českou právní úpravu. To také dokumentuje stručný odkaz na základní normy mezinárodní.

Snažila jsem se do práce zakomponovat též své praktické zkušenosti a své názory a úvahy na praktické využití předmětných ustanovení.

Práce je rozdělena na první část historickou, dále na část mezinárodní úpravy koaliční svobody, dále pak na recentní právní úpravu v České republice a to jednak ústavní, jednak v zákoníku práce (zde pak na informační a projednací povinnost, souhlas odborové organizace, dohodu s odborovou organizací, kontrolu a specifické případy působnosti odborové organizace), jednak v dalších specifických právních předpisech. Samostatně je pojednáno o kolektivním vyjednávání.

Ambicí této práce byl originální pohled na postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích z hlediska recentního práva, judikatury a konečně i závěry v tomto směru, včetně možných postupů soudních.

Klíčová slova: odbory, odborová organizace, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovněprávní, informace, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva

Abstract

This thesis focuses on the position of trade unions in industrial relations the Czech Republic. In writing this thesis, I have:

- gathered all recent core provisions relevant in this regard in the Czech Republic;
- organised these provisions into a system with respect to the position of trade unions in industrial relations;
- interpreted these provisions;
- prepared a mutual comparison of the provisions;
- established the core-level links of these provisions to international regulations affecting the Czech Republic's legal framework;
- given consideration to the most important judgments providing more details on the intended meaning of the regulations in place; and

- attempted to provide a brief summary, including a section pointing out the opportunities of using the recent regulations in question.

As the above outline suggests, the main focus of this thesis is to analyse recent regulations, organise them into a system and find their intended construction and comparisons. Considering the vast amount of court judgments in this area, I have focused on those providing new insights into or better understanding and clarification of the regulations at hand, citing them in the thesis.

The entire historical overview is based on information obtained from literature. However, many different literature sources, including professional journals, were required also for the remaining parts of this thesis, mainly because there is a fundamental lack of comprehensive works dealing with the issue at hand as a whole, with most sources touching only on certain selected fragments.

In addition, some materials, in particular those intended for trade union members, appear to be far too “biased” and one-sided. In exploring available literature, I tried to find either new insights and constructions going beyond the obvious meaning of the law, or, for that matter, particularly apt legal constructions. This required a careful selection of a subset of “suitable” sources, which are cited directly in the thesis.

As for the historical overview, it has been included to facilitate the understanding of today’s position of trade unions in industrial relations and the development of Czech legislation in this area. This is further supported by brief references to basic international standards.

In addition, when writing the thesis, I tried to draw on my practical experience and present my views on possible practical uses of the regulations at hand.

The whole thesis is divided into several parts. The first one provides a historical overview of the issue at hand. The second part looks at how freedom of association is enshrined in international regulations. The third part explores recent Czech legislation, focusing on the constitution and labour code (in the latter case mainly the information and negotiation duty, trade union approvals, agreements with trade unions, control mechanisms and specific cases of trade union activities), but taking into consideration other legislation as well. A separate section has been devoted to collective bargaining.

The thesis strives to provide a comprehensive and original insight into the position of trade unions in industrial relations in the Czech Republic with respect to recent legislation and court judgments as well as the resulting conclusions, including possible court practice.

Keywords: unions, trade unions, employer, employee, industrial relations, collective bargaining, collective agreement

Prameny z České republiky

a) Publikace – knihy, učební manuály

- ANDRAŠÍKOVÁ, JAKKUBKA, HLOUŠKOVÁ, HOFMANOVÁ, KRIEBL, SCHMIED, TOMANDLOVÁ, TRYLČ, *Zákoník práce s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-713-3.
- BARTÍK, KUČEROVÁ, PECA, NEUWIRT, NEJEDLÝ, *Zákon o ochraně osobních údajů Komentář*. Praha: C.H.Beck, 2003. ISBN 80-7179-762-6.
- BARTÍK, JANEČKOVÁ, *Zákon o ochraně osobních údajů s komentářem*. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7263-613-6.
- BĚLINA a kol., *Zákoník práce Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BROKL, *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1997. ISBN 80-85850-48-6.
- DVOŘÁK, *Právo vlivu zaměstnanců nástupnické korporace při přeshraniční fúzi* in Přeměny obchodních společností a družstev. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-376-8.
- DVOŘÁKOVÁ, *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- FILIP, *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Brno: Klem, 2011. ISBN 978-80-904083-7-1.
- HEJDUKOVÁ a kol., *Učební manuál Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha: ČMKOS, 2006.

- HRDLIČKA, *K dějinám odborového hnutí v Čechách na Moravě a na Slovensku*. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992.
- HŮRKA, MORÁVEK, SCHMIED, TRYLČ, *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. Praha: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- CHARVÁT, *Světové dějiny*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1967.
- KLÍMA a kol, *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-140-3.
- KOLEKTIV AUTORŮ, *Učební manuál Sociální dialog v České republice*. Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-90391-77-2.
- KOTNAUER, KUBÍČKOVÁ, *Zákon o inspekci práce Komentář*. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-181-1.
- KROUPA, HÁLA, VAŠKOVÁ, MANSFELDOVÁ, ŠOMONÍK, *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v České republice a hlavní faktory jejího vývoje*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004.
- MANSFELDOVÁ a kol., *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2005. ISBN 80-86429-53-9.
- MORÁVEK, *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-139-1.
- PICHRT, *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. Praha: C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-316-5.
- SOUČKOVÁ a kolektiv, *Zákoník práce Komentář*. Praha: C.H.Beck, 2001. ISBN 80-7179-341-8.

- STRÁNSKÝ a kolektiv, *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem*. Praha: Sonda, 2012, ISBN 978-80-86846-45-3
- ŠUBRT, *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995,
- a) Články:
 - BARTÍK, JANÍKOVÁ. Zpracování citlivých osobních údajů v pracovněprávním poměru. *Práce a mzda*, 2012, č.4, Wolters Kluwer.
 - BĚLĚCKÝ. Oprávnění odborů po nálezů Ústavního soudu. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2008, č.9, Wolters Kluwer.
 - BIČÁKOVÁ. Povinnosti zaměstnavatele při hromadném propouštění zaměstnanců. *Práce a mzda*, 2012, č. 9, Wolters Kluwer.
 - BUKOVJAN. Platnost kolektivní smlouvy a rozhodovací pravomoc soudu. *Práce a mzda*, 2012, č. 7, Wolters Kluwer.
 - BUKOVJAN. Skončení pracovního poměru při hromadném propouštění. *Práce a mzda*, 2008, č. 9, Wolters Kluwer.
 - BUKOVJAN. Podmínky pro výkon činnosti odborové organizace. *Práce a mzda*, 2013, č. 3, Wolters Kluwer.
 - BUKOVJAN. Stížnost na výkon práv a povinností. *Práce a mzda*, 2013, č. 11, Wolters Kluwer.
 - BUKOVJAN. Výpověď z pracovního poměru a ochrana člena odborového orgánu. *Práce a mzda*, 2008, č. 1, Wolters Kluwer.
 - CUC. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení. *Práce a mzda*, 2009, č. 10, Wolters Kluwer.
 - DEJMKOVÁ. K účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2013, č. II.

- ERÉNYI, VEJSADA. Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně. *Práce a mzda*, 2013, č. 10, Wolters Kluwer.
- GALVAS. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu. *Spisy Právnické fakulty Masarykovy university*, řada teoretická, svazek č. 406, Pracovní právo 2011, Sociální dialog.
- HAVLÍK. Sociální dialog na úrovni podniků, vztah ke kolektivnímu vyjednávání; sankce za porušení povinnosti. *Práce a mzda*, 2009, č. 10, Wolters Kluwer.
- JAKUBKA. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu, *Práce a mzda*, 2008, č. 8,9,10,11, Wolters Kluwer.
- JOUZA. Ochrana zaměstnanců před hromadným propouštěním. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 1,2.
- JOUZA. Zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. *Bulletin advokacie*, 2008, č. 5.
- PUŠKINOVÁ. Odborová organizace a kolektivní smlouva 2013. *Řízení školy*, 2012, č. 11, Wolters Kluwer.
- STÁDNÍK, KIELER. Orgány inspekce práce, podněty ke kontrole. *Práce a mzda*, 2013, č. 10, Wolters Kluwer.
- ŠTEFKA, MATEJKA. Existuje tzv. komplexní pracovněprávní úprava procesu sjednávání kolektivní smlouvy? *Jurisprudence* 2014, č. 3.
- SVĚŘČINOVÁ. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce. *Systém ASPI*, 1.2.2009.
- ŠUBRT. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*, 2013, č. 10, Wolters Kluwer.
- ŠUBRT. Právní úvahy k rozhodnutí Ústavního soudu. *Práce a mzda*, 2008, č. 4, Wolters Kluwer.
- ŠUBRT. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního

pohledu. *Práce a mzda*, 2007, č. 8, Wolters Kluwer.

- TELEC. K pojetí společností občanského a spolkového práva. *Právní praxe v podnikání*, Praha, Bonus, 1998, roč. 7, č. 2, ISSN 1210-4043.
- VACÍK. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, č. 3.
- VOZÁBOVÁ. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele. *Práce a mzda*, 2014, č. 11, Wolters Kluwer.
- ZACHARIÁŠ. K některým otázkám postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích. *Právo a zaměstnání*, 1995, č. 9.
- ZACHARIÁŠ. Právní úprava stávky vyplývající ze zákoníku práce. *Právník*, 1995, č. 12.
 - a) Sbírka zákonů
 - b) Tuzemská judikatura
- ÚSTAVNÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Nález publikovaný pod č. 116/2008 Sb.*
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1599/2001*, ze dne 6.6.2002, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2489/2000*, ze dne 22.1.2002, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 974/2012*, ze dne 28.1.2013, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 390/2012*, ze dne 28.5.2013, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>

-
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1655/2000*, ze dne 30.8.2001, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1539/2008*, ze dne 16.4.2009, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY Nejvyšší soud, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 938/2009*, ze dne 4.11.2009, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 1599/2001*, ze dne 6.6.2002, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3561/2010*, ze dne 26.10.2011, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY, Stanovisko sp. zn. Cpjn 202/2013, ze dne 23.4.2014, č. 36/2014 Sbírký rozhodnutí
- NEJVYŠŠÍ SOUD ČESKÉ REPUBLIKY Nejvyšší soud, *Rozsudek sp. zn. 21 Cdo 5054/2014*, ze dne 26.10.2015, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>
- NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD, *Rozsudek sp. zn. 4 Ads 9/2013-32*, ze dne 16.5.2013, ze dne 16.5.2013, dostupný na <http://www.nssoud.cz/>
- VRCHNÍ SOUD V PRAZE, *Rozsudek sp. zn. 6 Cdo 136/94*, ze dne 6.3.1995, dostupný v systému ASPI

c) **Zahraniční judikatura**

Evropský soud pro lidská práva, rozsudek Sigurjónsson versus Island ze dne 30. června 1993, část A, § 35 a Gustafsson versus Švédsko ze dne 25.

dubna 1996, Sbíрка rozsudků a rozhodnutí 1996- II, s. 637, § 45

Zahraniční prameny

- HARAJDÍČ, *Judikatura vo veciach skončenia pracovného pomeru*. Wolters Kluwer (Iura Edition), 2014, ISBN 978-80-8168-016-8.
- JARASS, PIEROTH, *Grundgesetz, fur Bundesrepublik Deutschland Kommentar*. Praha: C.H. Beck, 13 vydání, ISBN 978-3-406-66119-8.
- THURZOVÁ. *Repetitorium pracovného práva*. Bratislava: Iuris Libri, 2014, ISBN 978-80-89635-12-2.