

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Vladimír Horna

**Odborová organizace v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Petr Tröster, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: 20. 6. 2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 20. 6. 2014

Vladimír Horna

## **Poděkování**

Touto cestou bych rád poděkoval prof. JUDr. Petru Trösterovi, CSc., za odborné vedení a cenné rady při zpracovávání této práce. Dále bych rád poděkoval svým rodičům za neutuchající podporu při mém studiu.

# Obsah

ÚVOD .....	3
<b>1. ODBOROVÁ ORGANIZACE .....</b>	<b>5</b>
1.1. ODBOROVÁ ORGANIZACE V KOLEKTIVNÍM PRACOVNÍM PRÁVU .....	6
1.2. CHARAKTERISTICKÉ RYSY ODBOROVÉ ORGANIZACE .....	7
1.2.1. Svoboda sdružování.....	8
1.2.2. Ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů .....	10
1.2.3. Právní a ekonomická nezávislost.....	11
1.2.4. Evidence orgány státu .....	12
1.3. STRUČNĚ K HISTORII ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ .....	13
1.3.1. Vývoj odborového sdružování na našem území v letech 1848 – 1948.....	13
1.3.2. Odborová organizace v letech 1948 – 1989.....	15
1.3.3. Odborová organizace po roce 1989.....	16
1.4. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY ODBOROVÉ ORGANIZACE .....	17
1.4.1. Pramene mezinárodního a evropského práva .....	17
1.4.2. Pramene tuzemského práva.....	20
1.5. PRÁVNÍ SUBJEKTIVITA ODBOROVÉ ORGANIZACE.....	21
1.5.1. Právní subjektivita odborové organizace do 30. 12. 2013 .....	22
1.5.2 Právní subjektivita odborové organizace od 1. 1. 2014 .....	23
1.5.3. Trestní odpovědnost odborové organizace.....	24
1.6. VZNIK A PŮSOBNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE U ZAMĚSTNAVATELE .....	26
1.6.1. Vznik odborové organizace .....	26
1.6.2. Působení odborové organizace u zaměstnavatele .....	29
1.7. ČLENĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ.....	30
1.7.1. Místní organizace, odborový svaz, konfederace odborů, mezinárodní odborová organizace.....	31
1.7.2. Pluralita odborů.....	32
<b>2. PRÁVA A POVINNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE V KOLEKTIVNÍCH PRACOVNÍCH VZTAZÍCH .....</b>	<b>34</b>
2.1. PRÁVO NA INFORMACE.....	34
2.1.1. Právo na informace svědčící zaměstnancům.....	35
2.1.2. Právo na informace svědčící odborové organizaci .....	38
2.1.3. Povinnosti odborové organizace související s právem na informace.....	40
2.2. PRÁVO NA PROJEDNÁNÍ.....	40
2.2.1. Právo na projednání svědčící zaměstnancům .....	41
2.2.2. Právo na projednání svědčící odborové organizaci.....	43
2.2.3. Povinnosti odborové organizace související s právem na projednání.....	45
2.3. PRÁVO NA SPOLUROZHODOVÁNÍ.....	46
2.4. PRÁVO KONTROLY .....	47
2.5. PRÁVO ÚČASTI V LEGISLATIVNÍM PROCESU .....	49
2.6. PRÁVO ZASTUPOVAT SVÉ ČLENY V SOUDNÍM ŘÍZENÍ.....	50
2.7. PRÁVO NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ .....	51
<b>3. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ .....</b>	<b>52</b>
3.1. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ O KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ .....	55
3.1.1. Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě na úrovni podnikové .....	56
3.1.2. Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě na vyšší úrovni.....	57
3.2. TRIPARTITA.....	58
<b>4. ODBOROVÁ ORGANIZACE A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY .....</b>	<b>60</b>
4.1. ROLE ODBOROVÉ ORGANIZACE PŘI SJEDNÁVÁNÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY .....	64
4.2. ROLE ODBOROVÉ ORGANIZACE PO UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY .....	64
4.3. ROLE ODBOROVÉ ORGANIZACE SOUVISEJÍCÍ SE SKONČENÍM ÚČINNOSTI KOLEKTIVNÍ SMLOUVY.....	66
<b>5. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY .....</b>	<b>68</b>

5.1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY DLE ZÁKONA O KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ.....	68
5.1.2. Řízení před zprostředkovatelem .....	69
5.1.3. Řízení před rozhodcem.....	70
5.1.4. Stávka v kolektivním pracovním sporu o uzavření kolektivní smlouvy.....	71
5.1.5. Vyluka v kolektivním pracovním sporu o uzavření kolektivní smlouvy.....	74
5.2. OSTATNÍ KOLEKTIVNÍ SPORY .....	75
5.2.1. Stávka mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání.....	75
5.2.2. Jiná nátlaková opatření při ostatních kolektivních sporech.....	77
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>79</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>80</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>82</b>
<b>RESUMÉ .....</b>	<b>86</b>

## Úvod

České kolektivní pracovní právo bývá často označováno jako právní oblast, které zákonodárce věnuje relativně málo pozornosti a moc se tedy nevyvíjí. Toto platí obzvláště pro odborové organizace, pro něž je charakteristické, že jejich relativně silná pozice je dlouhodobě oslabována, což je ještě důsledkem transformace společnosti probíhající po listopadu 1989, ale též snižování odborové organizovanosti a všeobecné ztráty důvěry v odborovou myšlenku.

Od 1. 1. 2014 vstoupil v účinnost zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a s ním související další legislativa, což bývá označováno jako rekodifikace soukromého práva. Tato rekodifikace se velmi citelně dotkla též právní úpravy odborové organizace jako subjektu práva a jeho postavení, a nutno poznamenat, že zákonodárce nevěnoval při rekodifikaci odborovým organizacím pozornost, kterou by zasluhovaly.

Úkolem této práce je popsat poslední legislativní změny, které se dotkly odborových organizací, především související s rekodifikací soukromého práva a vymežit důsledky, které tyto změny mají pro právní postavení a oprávnění odborových organizací, a jaký můžeme v budoucnu očekávat vývoj v této oblasti, a dále poskytnout základní aktualizovaný výklad o právní úpravě činnosti odborových organizací a právech a povinnostech s tím souvisejících.

Práce je členěna do šesti kapitol, které se dále dělí na oddíly a pododdíly.

První kapitola se věnuje odborové organizaci jako statickému subjektu a jejím hlavním cílem je odpovědět na otázku: „Čím je odborová organizace?“. Popisuje odborovou organizaci jako součást kolektivního pracovního práva a jako subjekt z pohledu právní teorie. První kapitola se dále stručně věnuje bohaté historii odborových organizací na našem území i v Evropě, vnitrostátním, mezinárodním a evropským pramenům práva upravujícím právo na odborové sdružování a právům navazujícím. Neoddělitelnou součástí první kapitoly je část pojednávající o subjektivitě odborové organizace, kde je srovnávána minulá a současná právní úprava existence odborových organizací a některé další související aktuální otázky jako například nově zavedená trestní odpovědnost právnických osob v návaznosti na subjektivitu odborové organizace coby právnickou osobu. Konec první kapitoly je věnován základnímu výkladu o hierarchii odborových organizací.

Následující kapitoly jsou věnovány odborové organizaci jako subjektu dynamickému, a tedy popisují činnost odborových organizací. Druhá kapitola je věnována právům a povinnostem odborových organizací, vyplývajících ze zákona s ohledem na poslední judikaturu Ústavního soudu ČR, především náleze ze dne 12. 3. 2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb. Jedná se o oprávnění v oblasti informování, projednání, spolurozhodování, kontroly, účasti v legislativním procesu, zastupování svých členů před soudem a kolektivní vyjednávání. Při zpracování této kapitoly jsem krom základního popisu oprávnění odborových organizací kladl důraz na popis povinností, které z těchto práv odborové organizaci plynou.

Vzhledem k zásadnímu významu kolektivního vyjednávání v kolektivních pracovních vztazích a nenahraditelnému postavení odborových organizací především při vyjednávání o kolektivní smlouvě, je kolektivnímu vyjednávání, resp. sociálnímu dialogu, věnována celá třetí kapitola. Kapitola se v úvodu zabývá vymezením samotného kolektivního vyjednávání, což působí vzhledem k ne zcela vyjasněné terminologii v této oblasti značné potíže. V další části třetí kapitoly jsou vymezeny formalizovaný způsob kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě a neformální sociální dialog a jeho zásady. Závěr kapitoly pojednává v základním rozsahu o tripartitních jednáních.

Čtvrtá kapitola je věnována kolektivním smlouvám. Začátek kapitoly podává základní výklad o znacích kolektivních smluv, jejich druzích, jejich sjednávání, jejich vlastnostech a jejich působení v kolektivních pracovních vztazích. Následně je věnována zvýšená pozornost roli, kterou odborová organizace sehrává při sjednávání, účinnosti a zániku kolektivních smluv.

Poslední, pátá kapitola se zaměřuje na kolektivní pracovní spory a způsoby jejich řešení. Je zde reflektována dvojkolejnost kolektivních sporů, kdy se zákonná úprava věnuje pouze kolektivním sporům o uzavření kolektivní smlouvy, ačkoliv kolektivní spory mohou vznikat i v dalších otázkách a jsou rovněž řešeny různými opatřeními. Zvláštní pozornost je věnována právu na stávkou, které je sice zaručeno mezinárodními dokumenty a Listinou, avšak zákonná úprava se omezuje pouze na stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Tato diplomová práce byla vypracována dle stavu právní úpravy ke dni 20. 6. 2014.

# 1. Odborová organizace

Odborová organizace je jedním z tzv. zástupců zaměstnanců, které zná náš právní řád. Samotný pojem odborové organizace není definován v žádném tuzemském právním předpisu ani v žádném pro ČR závazném mezinárodním dokumentu, jinými slovy jsou odbory z hlediska legislativního považovány za všeobecně známý pojem, který není třeba definovat. Právní řád o odborové organizaci hovoří na celé řadě míst, především v zákoníku práce a v zákoně o kolektivním vyjednávání. Toto je problematické právě vzhledem k existenci dalších tzv. zástupců zaměstnanců, kteří mají své znaky definované v zákoníku práce. Pojem zástupce zaměstnanců je legislativní zkratkou souhrnně označující jak odborové organizace jako subjekt práva v právním slova smyslu, tak další dva zástupce zaměstnanců, jenž nelze považovat za právní subjekty, a to radu zaměstnanců a zástupce pro BOZP (oboje upraveno v ust. § 281 – 285 ZP).<sup>1</sup> Dokud náš právní řád připouštěl reprezentaci zaměstnanců výhradně skrze odborovou organizaci, tak absence legální definice odborů nepůsobila větší problémy, avšak nynější stav lze považovat za přinejmenším nepřehledný.<sup>2</sup>

*„Nemáme-li definici odborů, z čeho se odvozuje jejich právo jednat jménem zaměstnanců? Z čeho, kromě tradice, odbory vyvozují, že ony jediné mohou reprezentovat zaměstnance? Je to pozůstatek doby, kdy organizovanost v jednotné odborové organizaci byla 98%.“<sup>3</sup>*

Odborovou organizaci je nutno považovat za nejvýznamnějšího zástupce zaměstnanců, neboť jednak se jedná o historicky nejstarší instituci kolektivního pracovního práva, (pojem trade unions se objevuje již v roce 1824 v anglickém zákoně, jenž poprvé legalizoval zakládání odborových organizací<sup>4</sup>), jednak je odborovým organizacím umožněno uplatňovat veškerá kolektivní práva, která jsou zástupcům zaměstnanců vyhrazena, některá exkluzivně,

---

<sup>1</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 678, autor kapitoly Jan Pichrt

<sup>2</sup> Odborové organizace byly výlučnými zástupci zaměstnanců až do účinnosti harmonizační novely někdejšího zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

<sup>3</sup> GALVAS, Milan. *K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR*. [online]. 2011 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné z WWW: < <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/002.html> >

<sup>4</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 444, autor kapitoly Petr Tröster



a nakonec odborová organizace je jediným zástupcem zaměstnanců, který je subjektem práva v právním slova smyslu.<sup>5</sup>

Na tomto místě je vhodné zmínit, že samotný pojem zástupce zaměstnanců může vzbuzovat dojem, že odborová organizace i jiní zástupci zaměstnanců jsou zástupci ve smyslu ust. § 436 – 488 OZ, mnohem lepším výrazem je ale pojem sociální reprezentant, neboť tyto subjekty k výkonu svých oprávnění nepotřebují plnou moc, ani se nejedná o jakoukoli formu zákonného zastoupení.<sup>6</sup> Zástupci v takovémto smyslu se může blížit pouze odborová organizace, neboť má plnou právní subjektivitu a náleží jí krom jiného i právo zastupovat své členy v soudním řízení, i tak však není možné hovořit o zástupci ve smyslu občanského práva hmotného.

### **1.1. Odborová organizace v kolektivním pracovním právu**

Pracovní právo je soubor právních norem týkající se výkonu závislé práce a promítající se do tří oblastí právní úpravy:

- I. Individuální pracovní právo
- II. Kolektivní pracovní právo
- III. Zaměstnanost<sup>7</sup>

Nejstarší z těchto tří oblastí je pracovní právo individuální, jež upravuje právní vztahy mezi zaměstnancem, tedy fyzickou osobou poskytující za úplatu svoji pracovní sílu, a zaměstnavatelem, tedy fyzickou či právnickou osobou, která platí zaměstnanci za využívání jeho pracovní síly. Účelem tzv. ochranné části individuálního pracovního práva je ochrana práv jednotlivého zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce. Nejčastějším právním vztahem individuálního pracovního práva je právní vztah plynoucí z pracovní smlouvy. Vztahy plynoucí pouze z individuálního pracovního práva však byly samy o sobě nevyrovnané, neboť zaměstnanec je pro svoji ekonomickou závislost na zaměstnavateli objektivně slabší stranou individuálního pracovního vztahu. Zatímco mzda bývá pro zaměstnance jediným zdrojem obživy, bývá jednotlivý zaměstnanec pro zaměstnavatele nepostradatelný výjimečně.

---

<sup>5</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012., s. 649, autor kapitoly Jaroslav Stránský

<sup>6</sup> GALVAS, M. a kol. *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 12

<sup>7</sup> Viz např. BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 1 – 4, autor kapitoly Miroslav Bělina

V souvislosti s touto skutečností vzniká v 19. stol. pracovní právo kolektivní, které je sice svojí existencí závislé na existenci pracovního práva individuálního<sup>8</sup>, avšak jeho existence je jinak samostatná. Účel kolektivního pracovního práva je obdobný, jako u ochranné části pracovního práva individuálního, tedy ochrana práv a prosazování zájmů zaměstnanců. Zaměstnanci jsou zde reprezentováni zástupci zaměstnanců, kteří zastupují zájmy celého kolektivu zaměstnanců, což posiluje jejich pozici. Naproti tomu na druhé straně vystupuje zaměstnavatel samostatně, ale má též možnost sdružit se s ostatními zaměstnavateli v organizaci zaměstnavatelů na ochranu svých ekonomických zájmů. Je patrné, že ač práva z kolektivních pracovních vztahů náleží jednotlivým zaměstnancům, uplatnit je mohou pouze v kolektivu<sup>9</sup>, a to v kolektivu organizovaném s určitou strukturou a představiteli. Neorganizovaná masa zaměstnanců nemůže být subjektem kolektivních právních vztahů, formulovat své postoje a účinně je prosazovat. Jak již bylo zmíněno výše, odborová organizace je nejstarším, nejuniverzálnějším zástupcem zaměstnanců, který může reprezentovat kolektiv zaměstnanců ve všech oblastech kolektivního pracovního práva.

Oblast zaměstnanosti je od předchozích dvou oblastí značně odlišná, je upravena především zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jehož účelem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.<sup>10</sup> Tento zákon se vzhledem k postavení subjektů, kdy zde vystupují stát jako veřejnoprávní nadřízený subjekt a ostatní soukromoprávní subjekty jako subjekty podřízené, a vzhledem ke svému členění, kdy zjednodušeně řečeno upravuje především působnost orgánů veřejné správy, řízení před nimi, práva a povinnosti subjektů, kontrolu dodržování těchto povinností a případné sankce za jejich porušení, řadí mezi normy práva správního.

## 1.2. Charakteristické rysy odborové organizace

Jak již bylo řečeno výše, zákonodárce nepovažoval za nutné jakkoli definovat pojem odborové organizace. Úmluva MOP č. 87 ve svém článku 10 o odborové svobodě a ochraně odborového práva zmiňuje pojem *organizace* hovoří o *každé organizaci pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů*, což může vyhovovat pro účely vždy poněkud obecnějšího práva mezinárodního, avšak pro

---

<sup>8</sup> Bez zaměstnanců, jejichž primární pracovní poměr je individuálního charakteru, není kolektivu zaměstnanců.

<sup>9</sup> Těžko si představit jednotlivého stávkujícího zaměstnance, popř. zaměstnavatele projednávajícího každou otázku spadající do práva na projednání s každým jednotlivým zaměstnancem.

<sup>10</sup> Viz ust. § 1 zákona č. 435/2004 Sb.

národní právo je tato legální definice nedostatečná. Za odborovou organizaci je nutno považovat každou organizaci občanů, která se za takovou sama prohlásí a je jako taková evidována Ministerstvem vnitra (rejstříkovým soudem)<sup>11</sup>. Určité vymezení charakteristických rysů odborových organizací je však nezbytné alespoň na úrovni teoretické. Odborná literatura v současné době nejčastěji pracuje s těmito čtyřmi charakteristickými znaky odborových organizací:

- I. Svoboda sdružování;*
- II. Ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů;*
- III. Právní a ekonomická nezávislost;*
- IV. Evidence orgány státu;*

Toto vymezení vychází z úmluv MOP č. 87 o odborové svobodě a ochraně odborového práva, č. 98, o právu na organizaci a kolektivní vyjednávání, č. 151, o ochraně práva na organizování a procesu stanovení podmínek zaměstnávání ve veřejných službách a č. 154, o kolektivním vyjednávání.<sup>12</sup>

### ***1.2.1. Svoboda sdružování***

Svoboda sdružování je v našem právním řádu vyjádřena jako základní právo v Listině základních práv a svobod hned na dvou místech. Obecná svoboda sdružování je zakotvena v Listině v článku 20 jako základní lidské právo, kde je zaručeno právo svobodně se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích. Odborovému sdružování je věnován navíc článek 27, který ve svém prvním odstavci zaručuje přímo svobodu sdružovat se na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů jako hospodářské a sociální právo, hovoříme zde o právu koaličním<sup>13</sup>. Toto právo je svěřeno každému, mohou se takto tedy sdružit zaměstnanci, zaměstnavatelé i kdokoli jiný, na druhou stranu vyvstává otázka, zda můžeme hovořit o odborových organizacích právě i v případě organizace zaměstnavatelů, nebo jakéhokoli spolku nezaměstnaných, který hájí hospodářské a sociální zájmy svých členů. V praxi se takové odborové organizace nevyskytují, ale žádný právní předpis

---

<sup>11</sup> Viz náleží Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č.116/2008 Sb., bod 114

<sup>12</sup> GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993. s. 9

<sup>13</sup> KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, str. 1194

nevylučuje jejich existenci.<sup>14</sup> Odstavec druhý článku 27 Listiny již hovoří přímo o odborových organizacích. Je zde zakotven princip evidence orgány státu, jinými slovy jejich vznik nezávislý na státu, resp. na jeho přivolení, a dále vyloučení možnosti omezovat počet odborových organizací či zvýhodňování některých odborových organizací v podniku či odvětví. Třetí odstavec zmíněného článku se týká možnosti omezení koaličního práva formou zákona, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu a bezpečnost státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Příkladem budiž ust. § 45 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, jimž je tímto ustanovením právo odborového sdružování zcela odepřeno.

Článek 44 Listiny obsahuje další možnost omezení koaličního práva pro příslušníky bezpečnostních sborů a ozbrojených sil.

Národní úprava svobody odborového sdružování je v souladu se smlouvami mezinárodního práva, kterými je Česká republika vázána. Jedná se o Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropskou sociální chartu a úmluvy MOP č. 87 a 98.<sup>15</sup>

Úmluva MOP č. 87 ve svém čl. 5 klade důraz na formy uplatnění práva na odborové sdružování, která nejsou v Listině *expressis verbis* zmíněna, avšak dají se dovodit výkladem. Jedná se o právo organizací pracovníků a zaměstnavatelů ustavovat federace a konfederace, jakož i stát se jejich členy, a právo každé organizace, federace nebo konfederace se stát členem mezinárodních organizací pracovníků a zaměstnavatelů.

Obsah práva na odborové sdružování z pohledu zaměstnanců a odborových organizací je tedy následující:

- I. Právo zaměstnanců zakládat a rušit odborové organizace;*
- II. Právo zaměstnanců stát se členem a přestat být členem stávající odborové organizace;*
- III. Právo odborových organizací ustavovat federace a konfederace odborových organizací, či se stát členem takovéto federace či konfederace;*

---

<sup>14</sup> Srov. GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993. s. 10

<sup>15</sup> Blíže o těchto dokumentech viz pododdíl 1.4.1.

#### IV. *Právo odborových federací a konfederací stát se členem a přestat být členem mezinárodních organizací pracovníků;*<sup>16</sup>

Právo zaměstnanců zakládat a rušit odborové organizace nepůsobí žádné větší teoretické potíže. U práva zaměstnanců stát se členem a přestat být členem stávající odborové organizace je nutné zmínit, že jeho obsahem je též právo nebýt členem žádné odborové organizace, nebýt nucen vstoupit do nějaké odborové organizace a nebýt kvůli tomuto nijak znevýhodněn<sup>17</sup>, a právo svobodně si zvolit odborovou organizaci, kterou zaměstnanec považuje za optimální pro uplatňování svých hospodářských a sociálních zájmů, pro svou seberealizaci a pro svůj rozvoj vůbec.<sup>18</sup>

#### **1.2.2. Ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů**

Odborová organizace je mimo jiné vyjádřením společné vůle kolektivu zaměstnanců prosazovat společně své zájmy.<sup>19</sup>

Tento znak je vyjádřen v čl. 10 úmluvy MOP č. 87, který zakotvuje jako znak odborové organizace všeobecnou ochranu zájmů zaměstnanců. V našem ústavním pořádku je tento znak blíže specifikován v článku 27 odst. 1 Listiny, kde je stanoveno, že každý se může sdružit na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Listina tímto odstavcem omezuje odborovou organizaci pouze na organizaci chránící nikoli jakékoli, ale výlučně hospodářské a sociální zájmy členů.

Z charakteru odborové organizace jako organizovaného kolektivu je zřejmé, že jde o prosazování opět pouze převládajících kolektivních zájmů členů, nikoli o prosazování všech hospodářských a sociálních zájmů každého jednotlivého člena, i když v určitých situacích může odborová organizace působit opravdu pouze ve prospěch jednotlivých členů. Konkrétní odborovou organizací chráněné zájmy bývají vyjádřeny ve stanovách odborové organizace, ale preferované zájmy je též možno dovodit z jejího názvu, nebo z profesního zaměření odborové organizace. Odborová organizace sdružující kupříkladu skladníky bude s největší pravděpodobností hájit především zájmy zaměstnanců, kteří zastávají u

---

<sup>16</sup> GALVAS, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. s. 42

<sup>17</sup> Tzv. negativní právo odborového sdružování blíže viz GALVAS, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. s. 44

<sup>18</sup> KALENSKÁ, M.: K některým základním otázkám práva na odborové sdružování v Československu, *Právník* č. 2/1969, str. 92.

<sup>19</sup> GALVAS, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. s. 51

zaměstnavatele pozici skladníka či pozici související. Nic sice nebrání tomu, aby členem jmenované odborové organizace byl i účetní, avšak je zřejmé, že tato odborová organizace bude hájit především zájmy skladníků a že bude sdružovat především skladníky. Rozdílnost zájmů různých zaměstnanců je významným odůvodněním nutnosti odborové plurality.

Odborová organizace hájí též hospodářské a sociální zájmy odborově neorganizovaných zaměstnanců. Odborově neorganizovaný zaměstnanec je dle ust. § 286 odst. 6 ZP v pracovních vztazích reprezentován odborovou organizací s nejvíce členy, pokud si ke své reprezentaci nezvolí jinou odborovou organizaci nebo neprojeví vůli nebýt reprezentován žádnou odborovou organizací. Zákoník práce nedává odborové organizaci možnost odepřít někomu jeho právo být reprezentován právě skrze ni.<sup>20</sup>

### ***1.2.3. Právní a ekonomická nezávislost***

Pokud má odborová organizace řádně plnit své cíle a skutečně reprezentovat hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců, tak musí být nezávislá na státu, zaměstnavateli a případně i dalších subjektech, které by způsobovaly, že by odborová organizace upřednostňovala před zájmy svých členů zájmy odlišné. Vzhledem ke zmíněné nutnosti nezávislosti odborové organizace na státu, tedy právním suverénovi, je třeba hledat záruky nezávislosti především v dokumentech mezinárodního práva, jimiž se stát sám omezil. Těmito dokumenty jsou především úmluvy MOP č. 87 a 98.

Právní nezávislost odborů je dána dvěma aspekty, a to garancí vzniku odborů bez zásahu či nutnosti přivolení státu nebo zaměstnavatelů<sup>21</sup> a zárukou, že si odborové organizace řídí své vnitřní záležitosti bez cizího zásahu.<sup>22</sup> Garance vzniku odborů bez zásahu či nutnosti přivolení státu nebo zaměstnavatelů je ovládána tzv. principem evidence. Stát se při vzniku odborové organizace omezuje pouze na evidování počtu odborových organizací a vybraných údajů o nich s tím, že stát nemá možnost o vzniku odborové organizace rozhodnout, ani ji zrušit.<sup>23</sup> Projevem záruky svobodného vnitřního uspřádání odborové organizace je tvoření stanov, vnitřních řádů, časových plánů, seznamů priorit a dalších vnitřních dokumentů, či volba představitelů odborové organizace, bez vměšování státu či

---

<sup>20</sup> Viz náleží Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č.116/2008 Sb., bod. 276

<sup>21</sup> Zakotveno v úmluvě MOP č. 87 čl. 2 a úmluvě MOP č. 98 čl. 2

<sup>22</sup> Zakotveno v úmluvě MOP č. 87 čl. 3

<sup>23</sup> Viz čl. 4 úmluvy MOP č. 87, Blíže o vzniku odborové organizace v podkapitole 1.6.

zaměstnavatele. Hovoříme zde o existenci vnitroodborového práva.<sup>24</sup> Jediné omezení vnitroodborového práva je omezení zákonností tak, jak to stanoví čl. 8 odst. 1 úmluvy MOP č. 87, které je v našem právním řádu zakotveno v čl. 27 odst. 3 Listiny.

Ekonomická nezávislost je dána schopností odborové organizace zajistit si prostředky na svojí existenci především skrze členské příspěvky a vlastní hospodářskou činnost, a dále možnostmi odborové organizace s těmito prostředky nakládat dle svého uvážení. Dle článku 2 úmluvy MOP č. 98 jsou zásahy zaměstnavatele do záležitostí odborové organizace nepřijatelné a za takový zásah se považuje mimo jiné i finanční a jiná podpora za účelem podřízení odborové organizace vlivu zaměstnavatele. Znění tohoto článku může evokovat otázku, zdali může zaměstnavatel podporovat odborovou organizaci bez úmyslu ji podřídit svému vlivu z ryze altruistických pohnutek a přesvědčení o prospěšnosti odborových organizací pro své podnikání. Vzhledem k primárnímu účelu podnikání zaměstnavatele, tedy dosažení zisku, a účelu odborových organizací, tedy ochraně hospodářských a sociálních zájmů svých členů, je nepochybné, že ať už by vztah mezi těmito subjekty byl sebemeně konfrontační, tak jejich zájmy budou vždy do velké míry v protikladu, a je nutné myšlenku ryze altruistické podpory odborové organizace zaměstnavatelem odmítnout.<sup>25</sup>

#### ***1.2.4. Evidence orgány státu***

Právo sdružovací a právo koaliční se realizuje za spolupůsobení statní moci. Není sice omezena svoboda se odborově sdružovat, avšak je nutné zákonem stanovit způsob, jakým se toto právo bude realizovat. Zde je možné vyjít z principu registrace, kdy stát rozhoduje o vzniku daného spolku, a z východiska evidence, kdy se stát pouze omezí na zapsání daného spolku do veřejného rejstříku, aniž by měl možnost o vzniku spolku rozhodnout.

Oproti ostatním formám realizace sdružovacího práva se v tomto případě projevuje odlišné postavení odborových organizací oproti ostatním formám realizace sdružovacího práva, především oproti spolkům, neboť zatímco spolky jsou zakládány na principu registrace, tak odborové organizace podléhají pouze evidenci. Článek 2 úmluvy MOP č. 87 umožňuje vznik odborové organizace bez předchozího schválení, Listina taktéž hovoří v čl. 27 odst. 2 o vzniku odborových organizací nezávisle na státu.

---

<sup>24</sup> GALVAS, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. s. 52

<sup>25</sup> Viz např. GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993. s. 16

Je tedy nepřijatelné, aby stát rozhodoval o tom, zda odborová organizace vznikne či nikoli. Je však přípustné a žádoucí, vzhledem k tomu, že odborové organizaci dle čl. 7 úmluvy MOP č. 87 má být umožněno nabytí statusu právnické osoby bez omezujících podmínek, aby stát v souladu se zmíněným článkem upravil postup a formální náležitosti nabytí statusu právnické osoby odborovou organizací, a evidoval odborové organizace a nezbytné údaje o nich v patřičném veřejném rejstříku. Takový postup ovšem musí být v souladu se svobodou odborového sdružování a jeho účelem může být pouze zajištění formální a materiální publicity odborové organizace jako právnické osoby. V našem právním řádu je vyústěním principu evidence nemožnost vnějšího zásahu do záležitostí odborové organizace ze strany státu. Stát nemá možnost odborovou organizaci zrušit, pozastavit její činnost nebo testovat soulad jejích vnitřních záležitostí s právním řádem, neboť odborová organizace se zodpovídá pouze svým členům.<sup>26</sup>

### **1.3. Stručně k historii odborových organizací**

Někteří autoři hovoří o prvních zárodcích kolektivní obhajoby hospodářských a sociálních zájmů v souvislosti se starověkem a stávkami na stavbách egyptských pyramid.<sup>27</sup> Počátky odborového sdružování v dnešním slova smyslu souvisí s rozvojem průmyslové výroby v Evropě na počátku 19. stol., s nevyhovujícími pracovními podmínkami dělníků v průmyslové výrobě a s neexistencí právních předpisů na ochranu práce. Koalice dělníků počaly vznikat jako reakce na tuto situaci s cílem chránit zájmy dělníků v oblasti bezpečnosti práce, pracovních podmínek a oblasti mezd. Po celé Evropě v této době platil zákaz koalic a koalice byly vnímány jako nepřijatelný zásah do oblasti vlastnictví zaměstnavatelů. Odbory tedy působily v ilegalitě.

Vzhledem k sílícímu dělnickému hnutí však byla nevyhnutelná legalizace odborových organizací. Jako první legalizovala odbory Anglie v roce 1824 a postupně ji následovaly i ostatní průmyslově rozvinuté země mající významnější dělnické hnutí.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> GALVAS, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. s. 55

<sup>27</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012., s. 719, autor kapitoly Milan Galvas

<sup>28</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 444, autor kapitoly Petr Tröster



### **1.3.1. Vývoj odborového sdružování na našem území v letech 1848 – 1948**

Vývoj odborového sdružování na našem území v 19. stol. s určitým zpožděním a odchylkami sledoval evropský vývoj.

Vznik početného dělnického hnutí umožnilo zrušení poddanství usnesením říšského sněmu ve Vídni ze dne 5. srpna 1848.<sup>29</sup> Sdružování dělníků však bylo zakázáno. Spolky dělníků byly nuceny působit v ilegalitě, až do roku 1870, kdy byl vydán zákon o koaliční svobodě, jenž legalizoval odborové sdružování v Habsburské monarchii. Zákon o koaliční svobodě sice umožnil legální existenci odborů a nastavil tak zárodek kolektivních pracovních vztahů, avšak jelikož právní řád nedával odborům výraznější možnost nátlakového působení na zaměstnavatele, tak se mýjel účinkem.<sup>30</sup>

Rakousko–uherské zákony včetně zákona o koaliční svobodě byly přejaty do právního řádu Československé republiky tzv. Recepčním zákonem č. 11 Sbírky zákonů a nařízení z roku 1918. ČSR věnuje odborovým organizacím více pozornosti<sup>31</sup> a odborové organizace se tak podílejí na tvorbě pracovního a sociálního zákonodárství. Ústavní listina z roku 1920 v ust. § 114 hovoří o právu spolčovacím k ochraně a podpoře pracovních a hospodářských poměrů.<sup>32</sup> Zavedením tzv. gentského systému je odborovým organizacím svěřena výplata podpor v nezaměstnanosti, čímž získala odborová organizace veřejnoprávní rozměr. Značné podpory se dostává především hornickým odborům.

Zvýšení významu zaznamenává též kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy na podnikové úrovni, neboť odbory nyní mají možnost legálně nátlakově působit na zaměstnavatele. Stávka sice není žádným tehdejším předpisem přímo upravena, avšak je obecně uznávána jako prostředek sloužící k úpravě kolektivních vztahů.<sup>33</sup>

Německá okupace roku 1939 znamená pozastavení vývoje svobodného odborového sdružování. Napříště mají být odbory podřízeny státní kontrole a sloužit zájmům nového uspořádání. Veškeré odborové organizace byly postupně včleněny do Národní odborové ústředny zaměstnanecké (NOÚZ) a Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ). Tyto organizace

---

<sup>29</sup> MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4., přeprac. vyd., V nakl. Leges vyd. 1. Praha: Leges, 2010, s. 208 autor kapitoly Karel Malý,

<sup>30</sup> GALVAS, M. a kol. *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. str. 34 - 35

<sup>31</sup> Mimo jiné díky členství ČSR v MOP.

<sup>32</sup> KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 1195

<sup>33</sup> POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*. Praha: E. Beaufort, a. s., podniky grafické a nakladatelské, 1938. s. 63

sloužily nejen účelům propagandistickým a k zvyšování pracovního nasazení, ale staly se též prostředkem odbojové činnosti mající za cíl sabotovat válečnou výrobu.<sup>34</sup>

Po skončení druhé světové války a obnovení ČSR je kladen důraz nikoli na odborové organizace, ale na závodní a podnikové rady. Dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách,<sup>35</sup> tyto rady favorizuje. Nedošlo ani k obnovení odborové plurality, naopak byla posílena státní kontrola nad odbory. Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, zavádí univerzální odborovou organizaci nazvanou ve svém ust. § 1 odst. 3 Revoluční odborové hnutí, jenž je formálním nástupcem NOÚZ a ÚVZ.

### ***1.3.2. Odborová organizace v letech 1948 – 1989***

Po únoru 1948 bylo zvýšeno úsilí o státní ovládnutí odborů. Tzv. Ústava 9. května v ust. § 25 zavádí odborovou jednotu na ústavní úrovni. Dalším krokem byla likvidace závodních a podnikových rad zákonem č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí. Tento zákon zrušil jak dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., tak zákon č. 144/1946 Sb.

ROH se postupně stávalo všeodborovou organizací zastupující zájmy všeho pracujícího lidu, nadané značnými a podrobně upravenými oprávněními. ROH bylo uvedeno jako první dobrovolná společenská organizace určená „*k rozvíjení společné činnosti, k všestranné a aktivní účasti na životě společnosti a státu a k uskutečňování svých práv*“. Na tyto společenské organizace měly postupně přecházet některé úkoly státních orgánů.<sup>36</sup> Toto východisko bylo v souladu s teoriemi vědeckého komunismu, dle nichž mělo docházet k postupnému odumírání státu a přechodu jeho pravomocí na nestátní organizace. Výsledkem však byl stav, kdy ROH bylo prostředkem uplatňování státní moci ve společnosti ovládané komunistickou stranou, vedení ROH fungovalo v součinnosti s politickou reprezentací a vedením v jednotlivých podnicích.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> POKORNÝ, Jiří. *Historie odborů*. [online]. 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3/historie-odboru>>

<sup>35</sup> Jiným formám reprezentace zaměstnanců nežli skrze odbory se u nás poprvé věnuje zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech

<sup>36</sup> KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 1195

<sup>37</sup> Srov. POKORNÝ, J. *Historie odborů*. [online]. 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3/historie-odboru>>

### **1.3.3. Odborová organizace po roce 1989**

Vývoj po 11. 11. 1989 je velice překotný a směřuje k odstátnění a demokratizaci odborů. Bylo nezbytné odstranit zásadní rozpory s mezinárodním právem, především úmluvami MOP, a novou legislativu přizpůsobit principu svobodného odborového sdružování. Postavení odborové organizace se mění ve smyslu právním, politickém a strukturálním. Hlavními tendencemi je odluka odborových organizací od státu, zavedení odborové plurality a zúžení případů spolurozhodování, rozhodování a kontroly v pracovněprávních vztazích odborovou organizací, a naopak rozšíření možností kolektivního vyjednávání, především vyjednávání o kolektivní smlouvě.<sup>38</sup>

Na ústavní úrovni byl přijat ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod a s ním účinnosti nabyvší Listina základních práv a svobod, jež v článcích 20 a 27 zaručuje právo sdružovací, včetně práva na odborové sdružování, a související právo stávkový. Ještě před ústavním zakotvením těchto práv jako práv základních však byly vydány další právní předpisy věnující se problematice odborů. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, umožnil vznik odborových organizací nezávislých na státu a stanovil základní pravidla pro fungování nezávislých odborů. Následně bylo 2. 3. 1990 na všeodborovém sjezdu zrušeno Revoluční odborové hnutí. Zákon č. 120/1990 Sb. vytvořil spojnici mezi odkazy na ROH ve stávající legislativě a novými odborovými organizacemi, čímž učinil nové odborové organizace právními nástupci ROH, dále stanovil pravidla pro situaci, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací. Dalším zákonem, jenž nabyl platnosti před Listinou<sup>39</sup> a výrazně upravil právní postavení odborové organizace je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravující proces kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě a způsoby řešení kolektivních sporů při vyjednávání o kolektivní smlouvě včetně stávkový.

S novým modelem ekonomiky neslučitelné detailní rozpracování jednotlivých práv odborové organizace spolurozhodovat a rozhodovat o záležitostech zaměstnavatele je postupně odbouráváno novelizacemi někdejšího zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995. s. 7 - 10

<sup>39</sup> Odhlédneme zde od republikace Listiny ústavním zákonem č. 2/1993 Sb.

<sup>40</sup> Např. zákon č. 3/1991 Sb., zákon č. 231/1992 Sb. a zákon č. 74/1994 Sb.

Později se projevující tendencí je harmonizace zákoníku práce s tehdejšími komunitárním právem Evropské unie. V oblasti odborů se toto projevilo především zrušením jejich exkluzivity jako zástupce zaměstnanců harmonizační novelou někdejšího zákoníku práce č. 155/2000 Sb.

Po přijetí stávajícího zákoníku práce již změny v postavení odborové organizace neznamenaají revoluci v postavení odborové organizace, ale pouze její status precizují. Značnou změnu však znamená přijetí zákonů č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, a zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících, a s tím související zrušení zákona o sdružování občanů č. 83/1990 Sb. O této změně bude pojednáno podrobně v oddílech 1. 5. a 1. 6. této práce.

#### **1.4. Prameny právní úpravy odborové organizace**

Při zkoumání právní úpravy odborové organizace lze velmi rychle zjistit, že v této oblasti více než kde jinde vystupují do popředí dokumenty mezinárodního práva, jež jsou pro Českou republiku závazné dle článku 10 Ústavy. Ukázkou zvláštního důrazu na mezinárodní právo v národní zákonné úpravě je ust. § 3025 OZ, jež podmiňuje užití ustanovení o spolcích jen v případech, že jsou tato ustanovení slučitelná s patřičnými mezinárodními dokumenty. Toto se sice rozumí samo sebou, neboť mezinárodní smlouvy mají dle článku 10 Ústavy přednost před zákonem, přesto však zákonodárce zdůraznil zvláštní postavení odborové organizace i na zákonné úrovni. Odborové sdružování probíhá na národní i mezinárodní úrovni a jako fenomén prostupuje napříč státy. Jak bylo řečeno v předchozí kapitole, odborové organizace od prvopočátku vznikaly nezávisle na státu a stát je pouze nakonec akceptoval a poskytl kolektivním pracovním vztahům právní rámec.

##### ***1.4.1. Prameny mezinárodního a evropského práva***

Jak bylo zmíněno výše, mezinárodní právní dokumenty hrají význačnou roli v postavení odborové organizace. Tyto mezinárodní prameny pocházejí z několika zdrojů, na celosvětové úrovni se jedná o Mezinárodní organizaci práce a Organizaci spojených národů<sup>41</sup>, na evropské úrovni o Radu Evropy a Evropskou unii.

Mezi dokumenty OSN nejvýznamnější postavení zaujímají Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 přijatá Valným shromážděním OSN, jež mimo jiné ve svém

---

<sup>41</sup> Odhlédněme od toho, že MOP je organizací přidruženou k OSN, neboť dokumenty MOP v tomto případě hrají mimořádnou roli.

článku 20 zakotvuje svobodu sdružování a v článku 23 právo na odborové sdružování, dále Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, přijatý Valným shromážděním OSN a u nás publikovaný ve sbírce zákonů vyhláškou č. 120/1976 Sb., jenž krom dalšího klade důraz na nezávislost odborové organizace a ochranu hospodářských a sociálních zájmů jejích členů, a konečně Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966, přijatý Valným shromážděním OSN a u nás publikovaný ve sbírce zákonů vyhláškou č. 120/1976 Sb., jenž práva zmíněná ve dvou předchozích dokumentech zdůrazňuje jako občanská a politická práva odvozená od přirozené důstojnosti lidské bytosti.<sup>42</sup>

Dokumenty Mezinárodní organizace práce lze dělit na právně závazné smlouvy a právně nezávazná doporučení. Pro odborové sdružování jsou za nejvýznamnější považovány Úmluva o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat č. 87 z roku 1948, u nás publikovaná pod č. 489/1990 Sb. a Úmluva o právu organizovat a kolektivně vyjednávat č. 98 z roku 1949 u nás publikovaná pod č. 470/1990 Sb. Nutno dodat, že obě tyto úmluvy byly ratifikovány ČSSR již 21. 1. 1964 a jejich nedodržování ze strany ČSSR bylo důvodem oprávněné kritiky. Zmíněné úmluvy zavazují své signatáře k zajištění svobody odborového sdružování a nezávislosti odborových organizací. Pro odborové organizace jsou dále důležité krom dalších úmluv a doporučení úmluvy MOP č. 135/1971 o zástupcích pracovníků, č. 144/1976 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem, č. 151/1978 o ochraně práva na organizování a procesu stanovení podmínek zaměstnávání ve veřejných službách a č. 154/1983 o kolektivním vyjednávání.

Z dokumentů přijatých na půdě Rady Evropy se jedná především o Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1951 u nás publikovanou pod č. 209/1992 Sb., jejíž čl. 11 obsahuje záruku koaliční svobody a Evropskou sociální chartu z roku 1961 (u nás publikováno pod č. 14/2000 Sb. m. s.), a její dodatkový protokol z roku 1988 (u nás publikováno pod č. 15/2000 Sb. m. s.). Evropská sociální charta ve svých člancích 5 a 6 poskytuje záruky oborového sdružování a kolektivního vyjednávání, její dodatkový protokol, který reflektuje skoro třicetiletý evropský vývoj v oblasti sociálních práv ve svých člancích 2 a 3 stanovuje mimo jiné právo na informace, projednání a na

---

<sup>42</sup> TOMEŠ, I. a TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 29-30

spoluúčast zástupců zaměstnanců při zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí na podnikové úrovni.<sup>43</sup>

Koaliční svoboda a právo na informovanost, slyšení a spolurozhodování zaměstnanců byly poprvé zakotveny v dokumentech někdejších Evropských společenství. V roce 1989 v Chartě ES o základních sociálních právech zaměstnanců. Současné primární právo EU taktéž zahrnuje výčet práv souvisejících s odborovým sdružováním a kolektivním pracovním právem vůbec. Výčet těchto práv je obsažen v Listině základních práv EU, ve znění upraveném dne 12. 12. 2007 ve Štrasburku, jejíž ustanovení mají dle článku 6 odst. 1 SEU stejnou právní sílu jako smlouvy primárního práva EU. Jedná se především o následující články Listiny základních práv EU:

- Čl. 12 odst. 1 zakotvující svobodu odborového sdružování;
- Čl. 27 zakotvující právo zaměstnanců popř. jejich zástupců na včasné informování a projednávání;
- Čl. 28 zakotvující právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a v případě konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávk;

Sekundární právo EU především formou směrnic Rady provádí tyto zásady a členské státy mají povinnost obsah těchto směrnic transponovat do svých právních řádů. Jde především o následující tyto směrnice:

- *Směrnice Rady č. 80/1107/EEC a č. 89/391/EEC, o bezpečnosti práce;*
- *Směrnice Rady č. 97/81/EC, o částečném úvazku;*
- *Směrnice rady č. 98/59/EC, o hromadném propouštění;*
- *Směrnice Rady č. 99/70/EC, o pracovních poměrech na dobu určitou;*
- *Směrnice Rady č. 2001/23/EC, o převodech podniků;*
- *Směrnice Rady č. 2001/86/EC, doplňující Statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců;*

---

<sup>43</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 446 – 447, Petr Tröster

- *Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/EC, o obecném rámci pro informování zaměstnanců a projednání;*<sup>44</sup>

### **1.4.2. Prameny tuzemského práva**

Na ústavní úrovni se odborové organizaci věnuje Ústava článkem 10, skrze který jsou mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Druhým ústavním pramenem je Listina, jež článkem 20 zakotvuje právo sdružovací a článkem 27 se věnuje právu koaličnímu a právu stávky.<sup>45</sup>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, stanoví status právnických osob, tedy i odborové organizace jako právnické osoby podobné spolku s důrazem na její zvláštní postavení. Je zde nezbytné zmínit ust. § 3025 OZ, jenž říká, že ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku se užití na odborové organizace přiměřeně jen v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Dá se očekávat, že ust. § 3025 OZ bude vzhledem k jeho relativní vágnosti v budoucnu judikováno.

Zákonem spíše procesního charakteru věnujícím se mimo jiné zápisu odborové organizace jako právnické osoby do spolkového rejstříku je zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Dle tohoto zákona se odborové organizace zapisují do spolkového rejstříku s tím, že zvláštní režim zápisu odborové organizace oproti spolku má být reflektován v ust. § 121 odst. 3 RejZ, kde se nachází taxativní výčet ustanovení tohoto zákona, které se na odborovou organizaci nevztahují. Toto řešení je odborovými organizacemi považováno za velice nešťastné, neboť je tento výčet nedostatečný a nereflektující právo na odborové sdružování dle úmluvy MOP č. 87.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 449 - 450, autor kapitoly Petr Tröster

<sup>45</sup> Blíže viz pododdlíl 1.2.1.

<sup>46</sup> Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014 [online]. 2014 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z WWW:<[http://vos.cmkos.cz/file\\_download/1213971989/Metodika+%C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+po+vinnost%C3%AD+odbo.doc](http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971989/Metodika+%C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+po+vinnost%C3%AD+odbo.doc)>

Je otázkou, do jaké míry je obsoletní stále účinný zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, u něhož zůstávají k dnešnímu dni v platnosti pouhé tři paragrafy.

Práva a povinnosti odborové organizace v kolektivních pracovních vztazích jsou blíže rozpracována ve dvou zákonných právních předpisech, a to v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který se týká pouze kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě a obsahuje především procesní úpravu kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě a úpravu stávky v kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž se věnuje působnosti odborové organizace v části dvanácté, hlavě čtvrté, avšak je prochnut odkazy na odborovou organizaci a kolektivní smlouvu.<sup>47</sup>

### **1.5. Právní subjektivita odborové organizace**

Rekodifikace soukromého práva silně zasáhla i právní úpravu odborové organizace jako právnické osoby. Zavedení teorie fikce jako teoretického východiska pro subjektivitu právnických osob značně ovlivnilo teoretické nazírání na právnické osoby včetně odborových organizací. Zrušení zákona o sdružování občanů č. 83/1990 Sb. a rozdělení oblasti, kterou upravoval, mezi OZ a RejZ taktéž přináší určité změny a nový základ pro právní subjektivitu odborové organizace a její někdejší způsobilost k právním úkonům. Je ovšem třeba zdůraznit, že silné postavení odborových organizací v právu mezinárodním a v mezinárodních smlouvách závazných pro ČR dle čl. 10 Listiny neumožňuje zásadní změny.

Článek 7 úmluvy MOP stanoví zákaz zbytečných administrativních překážek pro organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů při nabytí statutu právnické osoby. Je tedy logické, že odborové organizace musí v našem právním řádu existovat jako právnické osoby. Nová kodifikace soukromého práva se odklání od dosavadních východisek a jako svůj základ přijímá teorii fikce právnických osob, jež mění nazírání na právnické osoby. Dle této teorie, na rozdíl od teorie reality, nemá právnická osoba svůj odraz v reálném světě a jedná se pouze o uznanou právní fikci. Toto má důsledek především pro způsobilost právnické osoby k právnímu jednání, dle nového názvosloví pro její svéprávnost. Nejpalčivější otázkou je,

---

<sup>47</sup> Např. ust. § 22, 23, 46 a 62 odst. 2 atd. ZP



zda může právnická osoba jakožto fikce projevovat svojí vlastní vůli skrze své pověřené orgány, nebo zda pověřené orgány jednají pouze jako zástupci právnické osoby.<sup>48</sup>

### **1.5.1. Právní subjektivita odborové organizace do 30. 12. 2013**

Právní subjektivita a způsobilost k právním úkonům odborové organizace byla do 30. 12. 2013 dána dvěma zákony. Někdejší občanským zákoníkem, tedy zákonem č. 40/1964 Sb., a zákonem o sdružování občanů, č. 83/1990 Sb. Ust. § 2 odst. 3 zákona o sdružování občanů stanovilo, že sdružení (tedy i odborová organizace), jsou právnickými osobami. Základní ustanovení o právnických osobách obsahoval někdejší občanský zákoník v části první, hlavě druhé, oddílu druhém. Ust. § 18 někdejšího obč. zák. zakotvovalo způsobilost mít práva a povinnosti pro právnické osoby s tím, že dle ust. § 19a odst. 1 obč. zák. byla tato způsobilost omezitelná jen zákonem.

Pro právní jednání právnických osob bylo klíčové ust. § 20 odst. 1 obč. zák, který je vyjádřením teorie reality. Dle tohoto ustanovení právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány). Statutární orgány tedy nejednaly jako zástupci právnických osob, ale přímo jako zhmotnělá vůle právnické osoby. V případě odborových organizací zákon nestanovil žádný zákonný statutární orgán a určení statutárních orgánů tedy bylo plně v režii stanov odborové organizace.

Zákon o sdružování občanů ve svém ust. § 2 odst. 1 odlišoval odborové organizace od ostatních forem sdružování občanů.<sup>49</sup> Dalo se tedy hovořit o občanském sdružení svého druhu. Odlišnosti od ostatních občanských sdružení upravovalo ust. § 9a jehož první odstavec byl vyjádřením principu evidence, neboť odborová organizace se dle tohoto ustanovení stala právnickou osobou již dnem doručení návrhu na její evidenci příslušnému ministerstvu, a tedy již tou dobou nabyla právní subjektivity. Ust. § 9a odst. 2 zákona o sdružování občanů obsahoval výjimky při zakládání odborové organizace, bude o nich pojednáno v pododdíle 1.6.1.

---

<sup>48</sup> Blíže viz např. ČERNÁ, S. a kol. *Podnikatel a jeho právní vztahy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, s. 13 – 14, autor kapitoly Kateřina Eichlerová

<sup>49</sup> Ačkoliv i odborovou organizaci zahrnoval pod legislativní zkratku „sdružení“ a odborová organizace byla všeobecně považována za občanské sdružení

### ***1.5.2 Právní subjektivita odborové organizace od 1. 1. 2014***

Úpravu právní subjektivity a svéprávnosti je v současné době třeba hledat v OZ a v RejZ. Spolu s někdejší občanským zákoníkem byl zrušen i zákon o sdružování občanů č. 83/1990 Sb. Pro odborové organizace vzniklé před 1. 1. 2014 je klíčové ust. § 3046 OZ, jež převádí dosavadní odborové organizace, evidované dle zákona o sdružování občanů, do režimu odborové organizace dle rekodifikace soukromého práva. Samotný status odborových organizací upravuje ust. § 3025 OZ, jež zakládá užití ustanovení OZ, o právnických osobách a spolcích na odborovou organizaci přiměřeně a pouze v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv upravujících svobodu sdružování a práva svobodně se sdružovat, jimiž je Česká republika vázána. V současné době existují různé pohledy na výklad tohoto ustanovení. Odborové organizace zastávají názor, že odborová organizace je právnickou osobou *sui genesis*, jež má určité společné znaky se spolkem.<sup>50</sup> Avšak je taktéž možný výklad, že odborová organizace je spolkem, který má zvláštní postavení.<sup>51</sup> Dá se předpokládat, že ust. § 3025 bude v budoucnu vyloženo judikaturou, neboť z textu zákona jednoznačně nevyplývá, která ustanovení OZ jsou v souladu se zmíněnou mezinárodní úpravou. Dle ust. § 26 RejZ se odborová organizace zapisuje do spolkového rejstříku.

Dle ust. § 118 OZ má právnická osoba, a tedy i odborová organizace, právní osobnost od svého vzniku do svého zániku. Právnické osoby včetně odborových organizací mají právní subjektivitu, či v nové terminologii právní osobnost. Odlišnosti nastávají až u způsobilosti právnické osoby k právním úkonům, neboli dle nové terminologie OZ, svéprávnosti. Vyjádřením výše zmíněné teorie fikce je především ust. §151 odst. 1 OZ. V tomto ustanovení je jasně stanoveno, že orgány právnické osoby rozhodují za právnickou osobu a nahrazují její vůli, tedy právnická osoba nijak nemůže samostatně projevit svoji vůli. Stejně ustanovení rovněž stanoví, že tyto pověřené orgány určí zákon, nebo zakladatelské právní jednání. V případě odborových organizací zákon opět v souladu s úmluvou MOP č.

---

<sup>50</sup> Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014 [online]. 2014 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://vos.cmkos.cz/file\\_download/1213971989/Metodika+%C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+odbo.doc](http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971989/Metodika+%C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+odbo.doc)> str. 11

<sup>51</sup> Např. VÁCHA, J. *Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku*. [online]. 2013 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/002.html>>

87 nestanoví žádný zákonný orgán právnické osoby a určení statutárního orgánu odborové organizace je nadále svěřeno stanovám.<sup>52</sup>

### ***1.5.3. Trestní odpovědnost odborové organizace***

Od 1. 1. 2012 je v účinnosti zákon č. 418/2012 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim. Trestní odpovědnosti podléhají všechny právnické osoby, nejde-li o právnické osoby, které jsou výslovně vyloučeny z působnosti zákona o trestní odpovědnosti právnických osob v ust. § 6 odst. 1 TOPO. Odborové organizace nejsou vyňaty z osobní působnosti TOPO.<sup>53</sup>

Zvláštní ochrana odborových organizací zakotvená v Listině a v mezinárodních smlouvách závazných pro ČR dle čl. 10 Ústavy však staví trestní odpovědnost odborových organizací do jiného světla, neboť odborové organizace mohou být trestně odpovědné pouze do té míry, pokud to není v rozporu s ustanoveními těchto předpisů vyšší právní síly.

Právo na svobodné odborové sdružování je na ústavní úrovni chráněno článkem 27 Listiny. Tento článek ve svém třetím odstavci umožňuje omezit činnost odborových organizací zákonem v případě, že jde o omezení v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. V tomto případě byla podmínka formy zákona splněna a odpovědnost právnických osob nejspíše lze považovat za omezení v demokratické společnosti nezbytné pro ochranu veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.

Právu na svobodné odborové sdružování se dále věnuje úmluva MOP č. 87. Článek 3 odst. 1 úmluvy MOP č. 87 stanoví, že organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program. Druhý odstavec tohoto článku zakazuje jakékoliv zásahy veřejných orgánů do zákonného výkonu těchto práv. Státní moc tedy není oprávněna zasahovat do činnosti a integrity odborové organizace.<sup>54</sup> Nicméně tento článek je omezen čl. 8 úmluvy MOP č. 87, jenž zakotvuje povinnost odborových organizací zachovávat zákonnost při výkonu oprávnění vyplývajících z dané úmluvy. Zákonnost je

---

<sup>52</sup> Viz ust. § 286 odst. 2 ZP

<sup>53</sup> JELÍNEK, J. a HERCZEG, J. *Zákon o trestní odpovědnosti právnických osob: komentář s judikaturou*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Leges, 2013, s. 50

<sup>54</sup> ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995. s. 21.

v tomto případě myšlena nikoliv jako nutný soulad s veškerou národní legislativou, to by zcela devalvovalo nezávislost odborových organizací, ale jako soulad s hodnotami považovanými v demokratické společnosti za esenciální. Úkolem trestního práva je však právě ochrana těchto nejdůležitějších hodnot, které jsou objekty skutkových podstat trestných činů.

Čl. 4 úmluvy MOP č. 87 zakazující rozpuštění či pozastavení činnosti odborové organizace se v těchto případech nepoužije, neboť tento článek hovoří pouze o zrušení či pozastavení administrativní cestou, v případě trestního práva však přichází v úvahu pouze cesta soudní.

Trestní odpovědnost odborových organizací má své nesporné výhody. Princip evidence a nemožnost zásahu státní moci do vzniku odborových organizací dává možnost zneužití zvláštní ochrany odborových organizací k páčání trestné činnosti. Jako odborová organizace se může například zaevidovat i zločinecký syndikát a využít nezávislost odborových organizací jako krytí pro zastírání své trestné činnosti. Stejně tak nic nebrání tomu, aby byla stávající odborová organizace zkorumpována konkurenty zaměstnavatele, aby působila proti svému zaměstnavateli například zbytečným protahováním kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvy a eskalací sociálního napětí. Odborové organizace si velice potrpí na ochranu svého dobrého jména i dobré pověsti odborového sdružení vůbec, v případech provinění některých odborových organizací proti zásadám odborového sdružení hovoří o tzv. černých ovcích, které je třeba ihned vyloučit ze stáda. Trestní odpovědnost odborových organizací je jistě přínosem pro zajištění čistého štítu odborových organizací.

Na druhou stranu je vždy třeba respektovat záruky svobodného a nezávislého odborového sdružení a oprávnění odborů dané Listinou a úmluvou MOP č. 87., a to i při aplikaci trestní odpovědnosti odborových organizací. Nejproblematičtější se v tomto ohledu jeví právo na kolektivní vyjednávání a stávku. Kupříkladu tím, že odborová organizace vyhlásí tzv. stávkovou pohotovost, vlastně nutí pohrůzkou jiné těžké újmy<sup>55</sup> zaměstnavatele, aby splnil její požadavky. V takovém jednání lze spatřovat naplnění některé z kvalifikovaných podstat trestného činu vydírání dle ust. § 175 TZ, nicméně v tomto a podobných případech je nutno takové jednání posoudit jako čin jinak trestný, neboť právo na

---

<sup>55</sup> Způsobením škody nejspíše i velkého rozsahu

stávku je zaručeno Listinou v čl. 27 odst. 4. Stávka je považována za legalizovanou formu nátlaku a jedná se o výkon práv a povinností jako okolnost vylučující protiprávnost, která sice není výslovně uvedená v TZ, avšak dovozuje ji teorie a praxe.<sup>56</sup>

Není tedy na místě odmítat trestní odpovědnost odborových organizací celkově, avšak je nutné, aby při aplikaci trestní odpovědnosti na odborové organizace orgány činné v trestním řízení vždy vzaly v potaz jejich zvláštní postavení mezi právníckými osobami.

## **1.6. Vznik a působení odborové organizace u zaměstnavatele**

S účinností nového soukromoprávního kodexu a s přijetím souvisejících zákonů došlo k legislativním změnám pro proces vzniku odborových organizací jako právníckých osob. Stejně jako v předchozím oddílu této práce je nutno zdůraznit, že mimořádně podrobná úprava práva na odborové sdružování v úmluvách MOP a dalších pro ČR závazných dokumentech mezinárodního práva neumožňuje zásadnější změny, jež by odborové sdružování omezily. Oblasti působení odborové organizace u zaměstnavatele se rekodifikace soukromého práva téměř nedotkla.

### ***1.6.1. Vznik odborové organizace***

Zvláštní režim vzniku odborové organizace dle zrušeného zákona č. 83/1990 Sb. byl upraven v ust. § 9a odst. 2 tohoto zákona, jenž vyjmenovával svá ustanovení, která se pro potřeby evidence odborové organizace použijí, a která nikoli. Dle tohoto ustanovení pro evidenci odborové organizace a organizace zaměstnavatelů platí obdobně ustanovení § 6 odst. 2, § 7 odst. 1 a § 9 odst. a 2, ust. § 6 odst. 1, § 7 odst. 2 a naopak ust. § 3, § 8 a § 9 odst. 1 se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevztahují.

Dle tohoto výběru ustanovení bylo ke vzniku odborové organizace zapotřebí, aby nejméně tři osoby, z nichž alespoň jedna musela být starší 18 let (přípravný výbor), podaly návrh na registraci (v tomto případě evidenci) odborové organizace, jenž obsahoval podpisy členů přípravného výboru, jejich jména a příjmení, data narození, bydliště, označení kdo z členů starších 18 let je zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem, a k tomuto návrhu připojily ve dvojím vyhotovení stanovy, v nichž bylo nutné uvést tyto údaje o odborové organizaci:

---

<sup>56</sup> Srov. JELÍNEK, J. a kol. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 1. vyd. Praha: Leges, 2009, s. 262 – 263.

- název organizace,
- sídlo,
- cíl její činnosti,
- orgány odborové organizace, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem odborové organizace,
- zásady hospodaření.

Tento návrh se podával Ministerstvu vnitra a odborová organizace vznikla jako odborová organizace dnem následujícím po doručení tohoto návrhu. Ministerstvo vnitra takto existující odborovou organizaci zaevidovalo bez možnosti návrh na evidenci jakkoli přezkoumat.

Postup při zakládání odborové organizace dle zákona č. 83/1990 Sb. byl považován za souladný se zásadami práva na odborové sdružování obsaženými v úmluvě MOP č. 87 i dalších dokumentech. Nezakládal zbytečné byrokratické překážky procesu nabytí statutu právnické osoby odborovou organizací, respektoval princip evidence a zákaz zasahování státní moci do vnitřních záležitostí odborové organizace.

Nová úprava vzniku odborové organizace obsažená v OZ a RejZ je o něco podrobnější a klade na zájemce o založení odborové organizace vyšší nároky.

S odkazem na ust. § 3025 se na odborové organizace jistě užijí ust. § 214 odst. 1 a § 218 OZ. Dle těchto ustanovení je pro založení odborové organizace nezbytné, aby se sdružily alespoň tři osoby vedené společným zájmem a tyto osoby se shodly na obsahu stanov. Tyto stanovy musí obsahovat alespoň:

- *název a sídlo odborové organizace*
- *účel odborové organizace*
- *práva a povinnosti členů vůči odborové organizaci, popřípadě určení způsobu, jak jim budou práva a povinnosti vznikat,*
- *určení statutárního orgánu.*

Naopak se zcela nepochybně pro nesoulad s mezinárodními dokumenty a s ustanoveními *lex specialis* v § 121 odst. 1 a 2 RejZ. nepoužije ust. § 226 a 227 OZ, o vzniku spolku. Dle ust. § 121 odst. 1 a 2 RejZ, *odborová organizace vzniká dnem*

*následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby. Rejstříkový soud provede zápis do 5 pracovních dnů.*

Dle ust. § 26 odst. 1 písm. a) RejZ, se odborová organizace zapisuje do spolkového rejstříku. Do všech rejstříků se zapisují skutečnosti o zapisovaných osobách uvedené v ust. § 25 odst. 1 RejZ. Do spolkového rejstříku se navíc zapisují doplňující skutečnosti dle ust. § 29 odst. 1 RejZ.

Podle ust. § 121 odst. 3 RejZ. se *ustanovení části první hlavy II, částí druhé a třetí tohoto zákona na zápis vzniku odborové organizace, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočných organizací, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů a jejich pobočných organizací nepoužijí.* Na odborové organizace se tedy při zápisu vzniku nevztahuje úprava formálních pravidel návrhu na zápis, návrh na zápis odborové organizace tak například nemusí být podán na předepsaném formuláři a podpisy na návrhu na zápis nemusí být úředně ověřeny. Dále se na odborové organizace během jejich vzniku nevztahuje úprava řízení ve věcech veřejného rejstříku, což je v souladu s principem evidence a nezávislého vzniku odborových organizací. A nakonec se na odborovou organizaci neužijí ustanovení o zápisu právnické osoby notářem.

Zástupci odborových organizací zastávají názor, že výčet ustanovení RejZ, nevztahujících se na odborové organizace, uvedený v ust. § 121 odst. 3 RejZ. je nedostatečný, především z důvodu jeho aplikovatelnosti pouze na vznik odborové organizace, a zasahuje v řadě případů nepřijatelným způsobem do jejich organizační autonomie garantované zejména Úmluvou MOP č. 87 v jejích člancích 3,7, a 11. RejZ zavádí pro odborové organizace širší povinnosti týkající se dokládání vzniku a existence odborových organizací, a tak komplikuje nerušený proces jejich vzniku. Jako jediné východisko vidí odboráři analogickou aplikaci ust. § 3025 OZ na RejZ.<sup>57</sup>

Především v minulosti byla často pokládána otázka, zdali není nutnost sdružení alespoň tří osob pro založení odborové organizace omezením práva na odborové sdružování. Zdali by nebylo vhodné umožnit založení odborové organizace třeba dvěma zaměstnancům,

---

<sup>57</sup> Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014 [online]. 2014 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://vos.cmkos.cz/file\\_download/1213971989/Metodika+C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+odbo.doc](http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971989/Metodika+C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+odbo.doc)> s. 7 - 48

nebo i jednotlivému zaměstnanci, aby tak chránil svá kolektivní práva a třeba mohl i sjednat kolektivní smlouvu. Tuto myšlenku je nutno zahrnout, kolektivní práva jsou kolektivními, jelikož jsou uplatňována kolektivem, smyslem odborového sdružování je sdružení více osob na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Právo odborového sdružování je speciální formou sdružovacího práva a platí zde stará římská zásada *tres faciunt collegium*.<sup>58</sup>

Jak již bylo řečeno v oddílu 1. 2., za odborovou organizaci je nutno považovat každou organizaci občanů, která se za takovou sama prohlásí a je jako taková evidována Ministerstvem vnitra (rejstříkovým soudem).<sup>59</sup> Nic tedy nebrání tomu, aby odborovou organizaci založila kupříkladu skupina nezaměstnaných osob. Takovéto sdružení vzhledem k nemožnosti přezkumu vzniku odborových organizací sice bude jako odborová organizace evidována a bude k ní jako k odborové organizaci přistupováno, avšak jelikož s ohledem na ust. § 286 odst. 3 ZP nebude působit u žádného zaměstnavatele, tak nebude mít možnost jednat v pracovněprávních vztazích a vykonávat žádné z oprávnění náležících zástupcům zaměstnanců. Bude se jednat o odborovou organizaci pouze po formální stránce.

### ***1.6.2. Působení odborové organizace u zaměstnavatele***

Aby odborová organizace mohla plnit svůj účel, a to chránit hospodářská a sociální práva pracovníků, je nutné, aby působila u zaměstnavatele svých členů. Ta část zákoníku práce, která upravuje působnost odborové organizace u zaměstnavatele, byla relativně nedávno novelizována zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Od 1. 1. 2012 dle ust. § 286 odst. 3 ZP stanoví, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Z předchozí úpravy se dovozovalo, že k tomu, aby odborová organizace působila u zaměstnavatele, stačilo, aby byl u zaměstnavatele v pracovním poměru pouhý jeden člen odborové organizace.<sup>60</sup> Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek pouze odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové

---

<sup>58</sup>Viz např. GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993. s. 12

<sup>59</sup> Viz náleží Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb., bod 114

<sup>60</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1006, autor kapitoly Jan Pichrt



organizace. Neméně důležité, ve vztahu k působení odborové organizace u zaměstnavatele, je ust. § 286 odst. 4 ZP, toto ustanovení podmiňuje vznik oprávnění odborové organizace působící u zaměstnavatele tím, že tato odborová organizace oznámí zaměstnavateli, že splňuje podmínku dle odstavce 3 stejného ustanovení. Oprávnění odborové organizaci vznikají dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace učinila toto oznámení zaměstnavateli. Nejsou stanoveny žádné požadavky na formu takového oznámení, avšak z pohledu prokazatelnosti tohoto oznámení je jistě vhodná písemná forma.

Požadavek alespoň tří osob zaměstnaných u zaměstnavatele je minimální požadavek obecné reprezentativnosti působící odborové organizace. Tímto požadavkem je chráněn jak zaměstnavatel před tím, aby bylo do jeho podnikání zasahováno odborovými organizacemi, které nemají s jeho zaměstnanci nic společného,<sup>61</sup> tak zaměstnanci a jejich odborové organizace před obdobným zásahem zvenčí, který rozhodně nemusí být v jejich zájmu. Podmíněnost vzniku oprávnění odborové organizaci tím, že zaměstnavateli je oznámeno, že u něj odborová organizace působí, předchází situacím, kdy zaměstnavatel nevěděl, zda a kolik u něj působí odborových organizací, dokud mu toto nebylo oznámeno, což mohlo být učiněno třeba až v okamžiku, kdy nastal kolektivní spor.<sup>62</sup>

## 1.7. Členění odborových organizací

Zákon jednak nestanoví žádná formální pravidla pro vnitřní organizaci odborových organizací a jednak ani nestanoví žádná podobná pravidla pro určování vztahů, mezi odborovými organizacemi navzájem. Pro působení odborové organizace u zaměstnavatele je nejdůležitější, zda členové odborové organizace jsou zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele.<sup>63</sup> Zaměstnanci se dále mohou organizovat dle toho, jakou profesi zastávají, a též podle toho, v jakém pracují odvětví. Čl. 5 úmluvy MOP č. 87 dává odborovým organizacím právo ustavovat federace a konfederace, jakož i stát se jejich členy. Každá taková organizace, federace nebo konfederace, má právo se stát členem mezinárodních organizací pracovníků. Jinými slovy právo na odborové sdružování se vztahuje i na sdružování odborových organizací mezi sebou a vznik jejich vyšších forem.

---

<sup>61</sup> Což by mohlo být zneužíváno v například v konkurenčním boji.

<sup>62</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1009, autor kapitoly Jan Pichrt

<sup>63</sup> Viz pododíl 1.6.2.

### ***1.7.1. Místní organizace, odborový svaz, konfederace odborů, mezinárodní odborová organizace***

Na nejnižší úrovni, tedy na úrovni podniku či pracoviště, působí místní odborové organizace. Tyto vznikají buď samostatně, nebo jsou zakládány jako organizační jednotky vyšších stupňů odborových organizací.<sup>64</sup>

Vyšší stupněm odborového sdružování může být odborový svaz. Odborový svaz může vzniknout na odvětvovém či profesním principu. Buď tedy sdružuje zaměstnance a jejich odborové organizace dle toho v jakém odvětví podniká jejich zaměstnavatel bez rozdílu jejich pracovního zařazení, nebo sdružuje zaměstnance a jejich odborové organizace dle jejich pracovního zařazení bez ohledu na to, v jakém oboru podniká zaměstnavatel. Odborové svazy napomáhají komunikaci mezi místními odborovými organizacemi, formulují jejich společné cíle a stanoviska, poskytují podporu v úsilí místních organizací, nebo se přímo účastní sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem. Odborové svazy jsou nejčastěji povolány ke sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně.<sup>65</sup>

Na celostátní úrovni působí konfederace odborových svazů, tyto konfederace se podílí na formulování společných cílů a metodik pro odborově organizovanou veřejnost, zajišťují taktéž mezinárodní odborovou spolupráci. Skrze celostátní konfederace odborových svazů je uplatňováno právo odborů na účast v legislativním procesu. Největší konfederací odborových svazů v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). *ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 29 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).*<sup>66</sup>

Odborové sdružování probíhá i na mezinárodní úrovni. Krom mezinárodních organizací a orgánů zaměřených na odborové sdružování působících při vládních mezinárodních organizacích (MOP, TUAC) fungují i mezinárodní odborové organizace.

---

<sup>64</sup> Vertikální struktura odborových organizací může tedy vznikat směrem vzhůru i dolů.

<sup>65</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 461, autor kapitoly Věra Bognárová

<sup>66</sup> Webové stránky ČMKOS.[online]. 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz>>

České odbory mají díky členství ČMKOS nejbližší k Mezinárodní odborové konfederaci (ITUC). Hlavním úkolem ITUC je prosazování a obhajoba práv a zájmů zaměstnanců skrze mezinárodní spolupráci mezi odborovými organizacemi, celosvětovou agitaci a působení na hlavní globální instituce.<sup>67</sup>

### **1.7.2. Pluralita odborů**

Jak bylo řečeno v pasáži věnované historii odborových organizací, do roku 1990 nebylo přípustné, aby existovala jakákoliv jiná odborová organizace, nežli ROH. Toto se změnilo s účinností Listiny a zákona č. 120/1990 Sb., o pluralitě odborů. Dle čl. 27 odst. 2 Listiny není přípustné, aby byl omezován počet odborových organizací nebo aby byly některé odborové organizace zvýhodňovány v podniku či odvětví.

Se zavedením odborové plurality bylo nutné zabývat se problémy s pluralitou související, a to především situace, kdy působí u zaměstnavatele více odborových organizací. Odborové organizace sdružující zaměstnance odlišných profesí si mohou navzájem konkurovat a zájmy členů jedné organizace mohou být odlišné od zájmů členů té druhé, to se může výrazně projevit v procesu kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě. Dalšími problémy souvisejícími s odborovou pluralitou jsou otázka, které konkrétní zaměstnance reprezentuje která odborová organizace v případech vyžadujících od zaměstnavatele informování, projednání, souhlas či dohodu s odborovou organizací, a otázka, jak bude k odborovým organizacím přistupovat zaměstnavatel v případech, které vyžadují informování, projednání, souhlas či dohodu s odborovými organizacemi a týkají se všech nebo většího počtu zaměstnanců.<sup>68</sup>

Základní dispozitivní pravidlo pro odborovou pluralitu při kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě obsahuje ust. § 24 odst. 2 ZP. Zaměstnavatel musí při kolektivním vyjednávání jednat se všemi u něj působícími odborovými organizacemi a odborové organizace jednají ve vzájemné shodě. Tato vzájemná shoda v kolektivním vyjednávání není samozřejmá a než odborové organizace mohou prezentovat své požadavky, musí se dohodnout mezi sebou. Všechny odborové organizace jsou si rovny a musí dosáhnout úplného konsenzu, jedná se o tzv. *princip povinné vzájemné shody na jedné straně stolu*.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Webové stránky ITUC.[online]. 2014 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: < <http://www.ituc-csi.org/about-us?lang=en>>

<sup>68</sup> Viz následující kapitola

<sup>69</sup> HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 446, autor kapitoly Dominik Brůha

Tento princip má nesporné nevýhody, například umožňuje odborové organizaci reprezentující malý zlomek zaměstnanců zablokovat celé kolektivní vyjednávání, ačkoliv všichni sociální partneři jsou schopni dosáhnout shody.<sup>70</sup> Na druhou stranu povinná vzájemná shoda znemožňuje zvýhodnění jedné odborových organizací před druhými v kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě, tak jak to zakazuje čl. 27 odst. 2 Listiny.

V záležitostech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, a kde zákon vyžaduje informování, projednání, souhlas či dohodu s odborovou organizací, musí zaměstnavatel dle ust. § 286 odst. 5 ZP plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím u něj působících, pokud není dohodnut jiný postup. Co se týče reprezentování odborovou organizací ve věcech, které vyžadují informování, projednání, souhlas či dohodu s odborovou organizací a týkajících se jednotlivých zaměstnanců, tak dikce ust. § 286 odst. 6 ZP stanoví, že v těchto záležitostech je zaměstnanec reprezentován tou odborovou organizací, jíž je členem, a odborové neorganizovaní zaměstnanci jsou reprezentováni odborovou organizací s největším počtem členů, pokud tento zaměstnanec nestanoví jinak. Je nutné zdůraznit, že největším počtem členů z povahy věci zákonodárce zamýšlel největší počet členů zaměstnaných u zaměstnavatele. Dále je nutné zopakovat, že odborově neorganizovaný zaměstnanec má dle zmíněného ustanovení možnost určit, aby za něj jednala jiná odborová organizace nebo vyloučit ze své reprezentace všechny odborové organizace.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Je možné si přestavit zneužití povinné shody na jedné straně stolu např. v konkurenčním boji.

<sup>71</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb. bod 278

## **2. Práva a povinnosti odborové organizace v kolektivních pracovních vztazích**

K tomu, aby odborová organizace mohla účinně prosazovat hospodářské a sociální zájmy svých členů, je nadána vůči zaměstnavateli celou řadou oprávnění. Konstrukce těchto oprávnění je různá, některá náleží přímo jednotlivým zaměstnancům a odborová organizace působí při jejich realizaci jako zprostředkovatel mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, některá náleží všem zástupcům zaměstnanců včetně odborové organizace, jiná náleží odborové organizaci exkluzivně. Tato oprávnění plynou ze zákona a bývají specifikována v kolektivních smlouvách.

Důraz je kladen především na relativně široké portfolio oprávnění odborové organizace vůči zaměstnavateli v oblasti práva na informace, na projednání, spolurozhodování, kontroly a kolektivního vyjednávání, je však na místě zmínit, že s těmito oprávněními jsou spojeny též povinnosti plynoucí pro odborovou organizaci. Oprávněnými jsou v těchto případech odborová organizace, jiní zástupci zaměstnanců, nebo všichni zaměstnanci bez ohledu na členství v odborové organizaci, či dokonce zaměstnavatel, u něhož odborová organizace působí. Kupříkladu pokud kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě zahájí zaměstnavatel, má i odborová organizace povinnost se tohoto vyjednávání účastnit, jiným příkladem je případ, kdy zaměstnavatel plní povinnosti plynoucí z práva na informace vůči zaměstnancům skrze odborovou organizaci, v tomto případě je povinností odborové organizace zprostředkovat poskytnuté informace zaměstnancům. V této kapitole popisují jednotlivá práva odborové organizace v kolektivních pracovních vztazích i povinnosti odborové organizace plynoucí z výkonu těchto oprávnění. Tato práva a povinnosti budou popsána z pohledu odborové organizace a nikoliv z pohledu ostatních zástupců zaměstnanců.

### **2.1. Právo na informace**

Právo na informace je základním prostředkem zajištění minimální komunikace se zaměstnavatelem, vytvoření důvěry mezi zaměstnanci, zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem, a dosažení jistého stupně právní a ekonomické jistoty u zaměstnanců. Jedná se o účinný prostředek posilující sociální smír.

Odborová organizace sehrává při informování dvojí roli. V první řadě spolu s ostatními zástupci zaměstnanců zprostředkovává zaměstnancům informace, které jsou jí poskytnuty zaměstnavatelem dle ust. § 276 odst 1 ZP. Toto právo na informace svědčí všem

zaměstnancům zaměstnavatele v základním pracovním poměru. Jedná se o výčet informací v ust. § 279 a § 339 ZP. V druhé řadě má zaměstnavatel informační povinnost přímo vůči odborové organizaci dle ust. § 38 odst. 3, § 62 odst. 2, § 287 odst. 1 a §339 ZP. Toto právo na další informace, které svědčí odborové organizaci, lze odůvodnit tím, že pouze odborová organizace je univerzálním zástupcem zaměstnanců, a jako jediná může jednat o kolektivní smlouvě. Pokud nemá být při jejím sjednávání odborová organizace ve slabším postavení než zaměstnavatel, je zapotřebí zajistit odborové organizaci širší okruh informací než má být zprostředkován všem zaměstnancům.

V souvislosti s informováním se zákoník práce věnuje tzv. důvěrným informacím, které mohou být poskytnuty zástupcům zaměstnanců a být zaměstnavatelem označeny jako důvěrné. Ust. § 276 odst. 3 ZP označuje za důvěrnou informaci, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat, nebo zveřejnit dle ZP či jiného předpisu. Naopak informace o skutečnostech chráněných dle zvláštních předpisů není zaměstnavatel povinen udávat. Zástupci zaměstnanců, jejich členové a jimi přizvaní odborníci jsou vázáni mlčenlivostí o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné, a to i po skončení výkonu jejich funkce.

Pro úplnost je nutno podotknout, že právu na informace v pracovněprávních vztazích se věnují i další předpisy, především ZKV, kde je v ust. § 17 odst. 4 zakotvena povinnost odborové organizace sdělit zaměstnavateli požadované informace ohledně budoucí stávky, a tomuto odpovídající povinnost zaměstnavatele obdobně informovat odborovou organizaci a zaměstnance o budoucí výluce v ust. § 27 odst. 3.

### ***2.1.1. Právo na informace svědčící zaměstnancům***

Právo na informace svědčící zaměstnancům spočívá v povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům, případně jejich zástupcům, vhodným způsobem, a v dostatečném předstihu, stanovený okruh informací. Právní základ informování zaměstnanců je obsažen v části dvanácté ZP. Jedná se o transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/ES, ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Zaměstnanci mají dle ust. § 276 odst. 1 ZP právo na informace. Zaměstnavatel je povinen informovat

zaměstnance přímo, nepůsobí-li u něj některý ze zástupců zaměstnanců. Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit informační povinnost vůči každému z nich. Informováním se dle ust. § 278 odst. 2 ZP rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Důraz je kladen na poskytnutí informace vhodným způsobem a v dostatečném předstihu, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření. Případné projednání a vyjádření stanoviska však již nejsou obsahem práva na informace. Pojmy „vhodný způsob“ a „dostatečný předstih“ nejsou zákonem dále specifikovány a úprava způsobu poskytnutí informací a lhůt pro jejich poskytnutí odborové organizaci bývá často součástí obligační části kolektivních smluv. Součástí práva na informace je dále právo zaměstnanců požadovat po zaměstnavateli tzv. dodatečné informace a vysvětlení dle ust. § 278 odst. 4 ZP.

Jak bylo řečeno výše, odborová organizace zprostředkovává zaměstnancům informace poskytnuté zaměstnavatelem uvedené v ust. § 279 ZP. Tento okruh informací nelze nijak omezit, jedná se o zákonné minimum poskytovaných informací, nic však nebrání tomu, aby byl tento okruh informací v kolektivní smlouvě rozšířen o další informace, nebo aby zaměstnavatel sám dobrovolně zpřístupnil jakoukoliv další informaci.

Dle ust. § 279 ZP je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o:

- *ekonomické situaci a jejím pravděpodobném vývoji,*
- *činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,*
- *právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,*
- *základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,*
- *záležitostech, které je zaměstnavatel povinen projednat dle ust. § 280 ZP*
- *opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,*

- *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,*
- *bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v ust. § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštními zákony,*
- *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 ZP.*

Informace o ekonomické situaci a jejím pravděpodobném vývoji a činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních není dle ust. § 279 odst. 2 ZP není povinen poskytnout zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců.

Speciální případ práva na informace svědčící přímo zaměstnancům představuje případ přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli dle ust. § 339 ZP. Zaměstnavatel má v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o vyjmenovaných skutečnostech v dostatečném předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli. Zaměstnanci jsou informováni buď dle ust. § 339 odst. 1 skrze odborovou organizaci či radu zaměstnanců, nebo pokud ani jeden z těchto zástupců zaměstnanců nepůsobí u zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen informovat o těchto skutečnostech zaměstnance, kteří budou tímto převodem přímo dotčeni. Je na místě zde zdůraznit dvě odlišnosti oproti informování zaměstnanců o skutečnostech uvedených v ust. § 279 ZP, v tomto případě je blíže specifikovaná včasnost informace stanovením nutnosti poskytnout informaci nejpozději 30 dní předem a dále je zde odlišnost spočívající v tom, že informování jsou pouze zaměstnanci, jichž se přechod práv a povinností k jinému zaměstnavateli přímo týká.

Soubor informací, které jsou v souvislosti s přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli sdělovány je následující:

- samotná skutečnost, že dojde k převodu,
- stanovené nebo navrhované datum převodu,



- důvody převodu,
- právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
- připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

### ***2.1.2. Právo na informace svědčící odborové organizaci***

Zákoník práce upravuje informační povinnost zaměstnavatele taktéž přímo vůči odborové organizaci popřípadě jinému zástupci zaměstnanců. Zde se zaměřím na informování pouze z pohledu odborové organizace. Důvody, proč má zaměstnavatel další a širší informační povinnost vůči odborové organizaci, jsou uvedeny v oddílu 2.1.

Dle ust. § 286 odst. 5 ZP musí zaměstnavatel v případech týkajících se všech nebo většiny počtu zaměstnanců plnit informační povinnost vůči všem u něj působícím odborovým organizacím, nedohodnou-li se na jiném způsobu informování. Zákoník blíže nespecifikuje, co se rozumí větším počtem zaměstnanců. Ohledně toho, co se rozumí informováním odborové organizace, se přiměřeně použije ust. § 278 odst. 2 ZP.

Úprava důvěrných informací tak, jak je popsána v oddílu 2.1. se použije nejčastěji právě v případě informování odborové organizace, neboť právě touto cestou má odborová organizace možnost být zaměstnavatelem seznámena s některými informacemi, které není povinna zveřejnit či zpřístupnit, a mohou být označené za důvěrné.

Okruh informací, jenž je zaměstnavatel povinen poskytnout odborové organizaci je širší než v případě práva na informace svědčícího zaměstnancům. Jeho obsah je nutné hledat na různých místech zákoníku práce. Stejně jako v případě informování zaměstnanců může být okruh informací poskytovaných odborové organizaci rozšířen v kolektivní smlouvě, nebo zaměstnavatel může odborové organizaci dobrovolně poskytnout jakoukoli další informaci. I v případě informování odborové organizace není možné rozsah informování nijak omezit, jedinou výjimku tvoří ust. § 287 odst. 1 písm. a), které je ve své podstatě dispozitivní.

Co se týče rozsahu sdělovaných informací, tak se jedná především o ust. § 287 odst. 1. ZP, dle něhož je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o:

- *vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,*

- *záležitostech uvedených v ust. § 280* (tedy veškeré záležitosti, o nichž mají být informováni zaměstnanci).

Odborová organizace má dále právo být v dohodnuté lhůtě informována zaměstnavatelem o nově vzniklých pracovních poměrech dle ust. § 38 odst. 3 ZP, dále musí být odborová organizace informována o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem jiným způsobem, nežli výpovědí, či okamžitým zrušením pracovního poměru dle ust. 61 odst. 5 ZP.<sup>72</sup> Dalšími případy, kdy zaměstnavatel musí informovat odborovou organizaci, jsou hromadné propouštění a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli. Právo na informace v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli je i ve vztahu k odborové organizaci podrobně popsáno v pododdílu 2.1.2. Podle ust. § 62 odst. 2 musí zaměstnavatel v případě hromadného propouštění písemně informovat odborovou organizaci před předáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům včas, nejpozději 30 dnů předem o:

- samotném záměru provést hromadné propouštění,
- důvodech hromadného propouštění,
- počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
- 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 dalších právech propuštěných zaměstnanců.

Zde je zajímavé, že zákon vyžaduje, na rozdíl od všech ostatních případů, písemnost informace, a obdobně jako v případě přechodu práv a povinností k jinému zaměstnavateli nejpozději 30 dní předem.

Pro úplnost je na tomto místě vhodné se zmínit o zvláštní povinnosti příslušných státních orgánů poskytnutí informace poskytnout odborové organizaci informace týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců dle ust. § 320 odst. 3 ZP. V této jiné povinnosti informovat je zajímavé, že povinným subjektem poskytujícím informace je stát a nikoli zaměstnavatel.

---

<sup>72</sup> Rozvázání pracovního poměru výpovědí, či okamžitým zrušením podléhá projednání, či spolurozhodování, jehož obsahem je i informování.

### ***2.1.3. Povinnosti odborové organizace související s právem na informace***

S právem na informace souvisí zákonné povinnosti odborové organizace. První povinností je povinnost plynoucí z ust. § 276 odst. 6 ZP, dle kterého musí odborová organizace vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu informací, které jí byly zaměstnavatelem zpřístupněny. Tuto povinnost musí odborová organizace plnit vůči všem zaměstnancům zaměstnavatele v základním pracovním poměru. Toto se týká především informací určených primárně zaměstnancům dle ust. § 279 odst. 1, které odborová organizace zaměstnancům zprostředkuje. Nic však nebrání tomu, aby odborová organizace zpřístupnila zaměstnancům i další informace poskytnuté jí zaměstnavatelem. Jedinou výjimku představují tzv. důvěrné informace. S tímto souvisí druhá povinnost členů odborové organizace, a to povinnost zachovávat mlčenlivost o informacích, které jsou jim poskytnuty jako důvěrné dle ust. § 276 odst. 3 ZP. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení výkonu funkce člena odborové organizace a dle ust. § 276 odst. 4 ZP a vztahuje se i na odborníky, které si odborová organizace přizve. Ust. § 276 odst. 5 ZP zakotvuje soudní ochranu před zneužitím označení informace za důvěrnou bez přiměřeného důvodu.

## **2.2. Právo na projednání**

Právo na projednání je o něco širším oprávněním odborové organizace vůči zaměstnavateli, neboť obsahuje povinný dialog a výměnu názorů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem o dané skutečnosti. Odborová organizace má právo vyjádřit svůj postoj k projednávané skutečnosti a zaměstnavatel má povinnost na toto vyjádření reagovat, má docházet k výměnám stanovisek a vysvětlení, to vše se má dít s cílem dosáhnout shody. Samotné rozhodnutí však náleží zcela zaměstnavateli a zaměstnavatel nemusí na předchozí projednání brát žádný ohled. Dokonce dle ust. § 19 odst. 2 ZP není možné prohlásit právní jednání zaměstnavatele za neplatné jen z důvodu, že nedošlo k povinnému projednání věci s příslušným orgánem, pokud by však zaměstnavatel zcela ignoroval právo na projednání kupříkladu z přesvědčení, že už je rozhodnut, a během projednání nepřichází v úvahu, že by změnil názor, jedná se o porušení povinnosti stanovené zákoníkem práce, jednalo by se tedy

o správním deliktu, za který by mu mohla být inspekcí práce uložena sankce.<sup>73</sup> Právo na projednání má podobný účel a cíl jako právo na informace.

Stejně jako u práva na informace, i právo na projednání existuje ve dvou provedeních.<sup>74</sup> V první řadě existuje právo na projednání, jež svědčí a priori samotným zaměstnancům, a odborová organizace sehraává roli prostředníka a zástupce při samotném projednávání v případě, že u zaměstnavatele působí. Dále existuje právo na projednání, které svědčí přímo odborové organizaci či jiným zástupcům zaměstnanců.

### **2.2.1. Právo na projednání svědčící zaměstnancům**

Transpozice zmíněné směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/14/ES, ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, určuje taktéž úpravu práva na projednání svědčícího zaměstnancům.

Projednáním se dle ust. § 278 odst. 3 ZP rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření s tím, že zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Odborová organizace se v případě práva na projednání svědčícího angažuje v dvojitým smyslu. Dle ust. § 276 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen jednat se zaměstnanci přímo, nepůsobí-li u něj některý ze zástupců zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, musí zaměstnavatel plnit povinnosti vyplývající z práva na projednání vůči každému z nich. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, musí s ní zaměstnavatel projednat veškeré záležitosti určené k projednání. Taxativní výčet záležitostí určených k projednání je obsahem ust. § 280 ZP. Jde sice o výčet, jenž není možné smluvně omezit, avšak nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel projednal s odborovou organizací jakoukoliv další záležitost nebo aby byl výčet projednávaných záležitostí rozšířen

---

<sup>73</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 485, autor kapitoly Petr Tröster

<sup>74</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012., s. 694, autor kapitoly Jaroslav Stránský

kolektivní smlouvou. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnanci, popřípadě se zástupci zaměstnanců tyto záležitosti:

- *pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,*
- *zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,*
- *nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,*
- *převod podle § 338 až 342 ZP,*
- *bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,*
- *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 ZP.*

Pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP a nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny není dle ust. § 280 odst. 2 ZP povinen projednat zaměstnavatel zaměstnávající méně než 10 zaměstnanců.

Druhým případem projednání svědčících přímo zaměstnancům, kde se může angažovat odborová organizace, je ust. § 276 odst. 9 ZP. Dle zmíněného ustanovení je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem, nebo na jeho žádost odborovou organizací, či jiným u něj působícím zástupcem zaměstnanců, stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních povinností. V tomto případě je na místě otázka, který ze zástupců zaměstnanců by měl projednat se zaměstnavatelem danou stížnost zaměstnance. Nepochybně by šlo o zástupce zaměstnanců, kterého zaměstnanec zvolí ve

stížnosti nebo žádosti o projednání věci zástupcem zaměstnanců. Pokud by zaměstnanec žádného zástupce zaměstnanců neoznačil, je na místě přiměřeně použít ust. § 286 odst. 6 ZP.

Ohledně samotného procesu a formy projednání stanoví ust. § 278 odst. 3 ZP požadavek dostatečného předstihu a vhodné formy projednání, ust. § 278 odst. 4 ZP dále zakotvuje požadavek na osobní projednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci, specifikaci pojmu „příslušná úroveň“ zákoník práce již neobsahuje. Proces projednání však může být blíže specifikován v kolektivní smlouvě.

Na závěr dodávám, že jsem si vědom dalších případů, kdy zaměstnancům svědčí právo na projednání, kupříkladu ust. § 41 odst. 7, § 108 odst. 2 písm. c), § 263 odst. 1 a § 369 odst. 2 ZP. V těchto případech je právo na projednání se zaměstnancem zcela odděleno od obdobného práva svědčícího v obdobném případě odborové organizaci, o těchto případech bude dále pojednáno v následujícím pododdílu.

### ***2.2.2. Právo na projednání svědčící odborové organizaci***

Jak bylo popsáno výše, určité záležitosti musí zaměstnavatel projednat pouze s odborovou organizací. Stejně jako v případě informování, i zde je okruh projednávaných záležitostí širší než v případě projednání se zaměstnanci. Tyto případy projednání jsou na rozdíl od práva na projednání svědčícímu zaměstnancům rozptýleny napříč zákoníkem práce.

Ohledně definice práva na projednání svědčícího odborové organizaci se přiměřeně použije definice z ust. § 278 odst. 3 ZP s tím, že oprávněným subjektem je odborová organizace. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je zaměstnavatel dle ust. § 286 odst. 2 ZP povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců projednat záležitost se všemi u něj působícími odborovými organizacemi. V případech, kdy se záležitost týká jednotlivého zaměstnance, nebo menšího počtu zaměstnanců, projedná zaměstnavatel dle ust. § 286 odst. 6 záležitost s odborovou organizací, jíž je zaměstnavatel členem. Pokud je zaměstnanec odborově neorganizován, tak věc projedná zaměstnavatel s odborovou organizací s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li zaměstnanec jinak.

Jak bylo zmíněno výše, okruh projednávaných záležitostí je roztržštěn v rámci zákoníku práce. Základní portfolio záležitostí, jež musí zaměstnavatel projednat s odborovou organizací, je obsaženo v ust. § 287 odst. 2 ZP:

- *ekonomickou situaci zaměstnavatele,*
- *množství práce a pracovní tempo (§ 300),*
- *změny organizace práce,*
- *systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,*
- *systém školení a vzdělávání zaměstnanců,*
- *opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,*
- *další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,*
- *záležitosti uvedené v § 280.*

Dále nalezneme v zákoníku práce tyto další případy práva na projednání svěřící odborové organizaci, které buď specifikují právo na projednání uvedené v ust. § 287 odst. 2 ZP, nebo stojí samostatně:

- ust. § 46 ZP, dle kterého je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací převedení zaměstnance na jinou práci, pokud ten s tím nesouhlasí a doba převedení nepřesahuje 21 pracovních dnů v kalendářním roce,
- ust. § 61 odst. 1 ZP, týkající se povinného projednání s odborovou organizací v případě výpovědi, či okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance,
- ust. § 99 ZP, ukládající zaměstnavateli povinnost předem 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,
- ust. § 108 odst. 2 písm. c) ZP blíže specifikující projednání otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- ust. § 263 odst. 3 ZP, věnující se projednání výše náhrady škody, kterou způsobil zaměstnanec zaměstnavateli přesahující částku 1000,- Kč,
- ust. § 300 odst. 3 ZP, dle kterého množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce, určuje zaměstnavatel,

nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací,<sup>75</sup>

- ust. § 339 odst. 1 ZP, blíže specifikující projednání s odborovou organizací v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli,
- ust. § 348 odst. 3 ZP, stanovující, že zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací,
- ust. § 369 odst. 2 ZP, dle kterého je v případech odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem způsob a výši náhrady škody.<sup>76</sup>

Za zmínku stojí v souvislosti s právem na projednání zvláštní právo na projednání, svědčící odborové organizaci jednající v pracovněprávních vztazích za zaměstnance státu, příspěvkových organizací, státních fondů a územně samosprávných celků dle ust. § 320 odst. 4 ZP. Je zajímavé, že zde stanovený okruh projednávaných záležitostí je demonstrativní. Toto ustanovení vytváří předpoklady k ratifikaci úmluvy MOP č. 151/1978, o ochraně práva organizovat se a o řízení pro stanovení podmínek zaměstnanců ve veřejné službě.<sup>77</sup>

### **2.2.3. Povinnosti odborové organizace související s právem na projednání**

Z práva na projednání plyne odborové organizaci pouze jedna zákonná povinnost, a to povinnost informovat zaměstnance na všech pracovištích o obsahu a závěrech projednání se zaměstnavatelem plynoucí z ust. § 276 odst. 6 ZP.

Nicméně lze usuzovat, že v souvislosti s právem na projednání má odborová organizace další povinnosti plynoucí z jejího účelu hájit sociální a hospodářské zájmy svých členů. Odborová organizace musí během projednávání zastávat taková stanoviska, která jsou v souladu právě se sociálními a hospodářskými zájmy svých členů.

---

<sup>75</sup> V tomto případě je zajímavá vložená věta týkající se přednosti kolektivní smlouvy před rozhodnutím zaměstnavatele po projednání s odborovou organizací, domnívám se totiž, že primát kolektivní smlouvy se rozumí samo sebou.

<sup>76</sup> Zde je pro změnu zajímavé zdůraznění projednání bez zbytečného odkladu, které v ostatních případech projednání zmíněno není.

<sup>77</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 485, autor kapitoly Petr Tröster



I v případě projednání nebrání nic tomu, aby si odborová organizace ve svých stanovách určila některé další povinnosti související s projednáním.

Odborová organizace nemá zákonnou povinnost projednat záležitost předloženou zaměstnavatelem k projednání, může tedy zůstat pasivní a věc se tím považuje za projednanou. Pak je ovšem na místě otázka, zda plní takováto odborová organizace svůj účel.

### **2.3. Právo na spolurozhodování**

Právo na spolurozhodování je v jistém smyslu rozšířenou formou práva na projednání. Rozdíl mezi těmito oprávněními tkví v tom, že pokud v případě spolurozhodování má dojít k právnímu jednání, musí zaměstnavatel dosáhnout konsenzu s odborovou organizací. O tom, že právo na spolurozhodování je širším oprávněním, svědčí též ust. § 19 odst. 1 ZP, dle kterého, na rozdíl od projednání, je právní jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, stiženo absolutní neplatností. Obdobně jako u práva na projednání je navíc nesplnění povinností vyplývajících z práva na projednání porušením pracovněprávních předpisů, jež může být inspekcí práce klasifikováno jako správní delikt.

I v případě spolurozhodování se uplatní pravidla v ust. § 286 odst. 5 a 6 ZP upravující vztahy zaměstnavatele a odborových organizací v případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací.

Ustanovení týkající se práva na spolurozhodování jsou roztroušena v rámci zákoníku práce a jiných předpisů, jejich konstrukce má různou podobu. Jedná se o tyto případy:

- ust. § 61 odst. 2, 3 a 4 ZP, dle kterých je nutný předchozí souhlas odborové organizace ke skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, jde-li o pracovní poměr člena orgánu odborové organizace, a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období,<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

- ust. § 108 odst. 5 ZP zakotvující povinnost zaměstnavatele organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zjištěné nedostatky odstraňovat,
- ust. § 199 odst. 2 ZP ve spojení s nařízením vlády č. 590/2006 ZP, týkající se spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance a s tím souvisejícím pracovním volnem s náhradou mzdy,
- ust. § 217 odst. 1 ZP, dle kterého je k vydání rozpisu čerpání dovolené zaměstnavatelem nutný předchozí souhlas odborové organizace,
- ust. § 220 ZP, jež vyžaduje pro souhlas odborové organizace pro hromadné čerpání dovolené,
- ust. § 225 ZP ve spojení s vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí č. 114/2002 Sb., zakotvující právo odborové organizace spolurozhodovat o přidělu a čerpání fondu sociálních a kulturních potřeb, pokud jej zaměstnavatel vytváří,
- ust. § 306 ZP odst. 4 ZP, dle kterého je k vydání pracovního řádu nutný předchozí souhlas odborové organizace.

## 2.4. Právo kontroly

Až do účinnosti nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. byla kontrolní oprávnění odborové organizace poměrně široká. Odborová organizace vykonávala dle někdejšího ust. § 321 ZP kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, jako například zákoníku práce, zákona a zaměstnanosti, dále nad dodržováním vnitřních předpisů zaměstnavatele a závazků plynoucích z kolektivní smlouvy. Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. byla tato kontrolní oprávnění odborové organizace zrušena, neboť dle názoru Ústavního soudu kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů je svěřením veřejnoprávní pravomoci do rukou soukromoprávního subjektu, a k tomu, aby odborová organizace vykonávala takovou pravomoc, neshledal Ústavní soud žádný důvod.<sup>79</sup> Ústavní soud navíc zaujal stanovisko, že odborová organizace zastupuje zájmy zaměstnanců a pokud je jí svěřena kontrola nad dodržováním vnitřních předpisů zaměstnavatele a kolektivní smlouvy, vzniká

---

<sup>79</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb. bod 299

tak nerovné postavení mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, protože jedna strana právního vztahu může autoritativně vykládat vzájemná práva a povinnosti.<sup>80</sup> Současné ust. § 321 ZP již pouze deklaruje, že odborové organizace dbají o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

Z kontrolních pravomocí však odborové organizaci zůstala kontrola nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů dle ust. § 322 ZP. Ústavní soud toto odůvodnil tím, že kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel je možné považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a toto právo lze chápat jako realizaci základního práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 Listiny.<sup>81</sup>

Současný obsah práva na kontrolu najdeme v ust. § 322 odst. 1 ZP, které stanoví, že *odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí:*

- *zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,*
- *zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,*
- *zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,*
- *zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat, umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.*

---

<sup>80</sup> Op. cit., bod 301

<sup>81</sup> Op. cit., bod 309

Tvrzení, že kontrolní pravomoc odborové organizace je výkon veřejné správy přenesený na soukromý subjekt, přisvědčuje ust. § 322 odst. 2 ZP, jež přiznává odborové organizaci nárok na náhradu nákladů spojených s výkonem kontrolní pravomoci. Tyto náklady hradí stát.

Samotný způsob výkonu kontroly v pracovněprávních vztazích již zákoník práce neupravuje a deleguje jeho úpravu ust. § 323 ZP na zvláštní právní předpisy.

Není jednoznačné, zda má odborová organizace, krom práva na výkon kontroly, i povinnost ji provádět. Formulace ust. § 321 ZP hovoří o tom, že odborové organizace dbají o dodržování vyjmenovaných pracovněprávních předpisů, povinnost z tohoto však *expressis verbis* neplyne. Ust. § 322 odst. 1 ZP již hovoří pouze o právu vykonávat kontrolu. Nicméně jestliže dle názoru Ústavního soudu kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel je možné považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním účelem odborových organizací,<sup>82</sup> tak lze dovodit minimálně povinnost vykonávat kontrolu výkladem nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

## **2.5. Právo účasti v legislativním procesu**

Odborové organizace spolu s organizacemi zaměstnavatelů mají právo se v jisté omezené míře účastnit legislativního procesu na zákonné a podzákonné úrovni. Právo odborových organizací účastnit se legislativního procesu se opět v určitých ohledech podobá právu na projednání. Opět se jedná o výměnu stanovisek za účelem dosažení shody, avšak tentokrát mezi příslušnými státními orgány, odborovými organizacemi a zástupci zaměstnavatelů.

Zákonnou úpravu práva účasti v legislativním procesu nalezneme v ust. 320 odst. 1 a 2 ZP. Dle těchto ustanovení se návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů. Právo účasti na legislativním procesu náleží pouze tzv. „příslušným odborovým organizacím“, tedy nikoliv každé jednotlivé odborové organizaci, pokud by měly být vyjmenované návrhy zákonů a jiných právních předpisů projednány se všemi odborovými organizacemi, tak by nejspíš byl celý tento okruh

---

<sup>82</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb. bod 309

legislativy zcela paralyzován. Zde je velmi příhodné, že se odborové organizace sdružují do větších celků, jako federace a konfederace, neboť k naplnění požadavku účasti v legislativním procesu postačí, pokud se projednání daného právního předpisu účastní odborové organizace působící na národní, regionální, či odvětvové úrovni.<sup>83</sup>

Projednání právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců je jedním z úkolů Rady hospodářské a sociální dohody ČR, jejíž členy jsou právě „příslušné odborové organizace“, jako zástupci veškerých odborových organizací. Odborové organizace se neangažují pouze při vydávání zákonů, týkajících se příslušné oblasti. Ust. § 320 odst. 2 ZP dává ústředním správním úřadům, které vydávají prováděcí pracovní právní předpisy, povinnost předem projednat s příslušnou odborovou organizací tento prováděcí předpis.

S právem účastnit se legislativního procesu nesouvisí žádná zákonná povinnost odborové organizace.

## **2.6. Právo zastupovat své členy v soudním řízení**

Právo odborové organizace zastupovat své členy v soudním řízení vyplývá z ust. § 26 odst. 1 OSŘ. Toto ustanovení bylo nedávno v rámci rekodifikace soukromého práva a s tím související změnou užívaných termínů zaměněno novelou č. 293/2013 Sb. Dle nynějšího ust. § 26 odst. 1 OSŘ může odborová organizace, s výjimkou věcí týkajících se vztahů mezi podnikateli vyplývajících z podnikatelské činnosti, v řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem. Předchozí výjimka ze zastupování se týkala obchodních věcí.

Ust. § 26 odst. 1 OSŘ se ovšem týká pouze řízení ve věcech soukromoprávních, netýká se však už trestního řízení a řízení dle SŘS. TŘ zastupování člena odborové organizace odborovou organizací nezná, v případě SŘS je situace jiná, ust. § 35 odst. 3 stanoví, že návrhové může být zastoupen též odborovou organizací, jejímž je členem. Za odborovou organizací jedná k tomu pověřený její zaměstnanec nebo člen.

---

<sup>83</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012., s. 700, autor kapitoly Jaroslav Stránský

## **2.7. Právo na kolektivní vyjednávání**

Právo na kolektivní vyjednávání je bezesporu nejvýznamnějším oprávněním odborové organizace, ať již hovoříme o kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy,<sup>84</sup> nebo o jakémkoliv dalším neformálním způsobu kolektivního vyjednávání. Tato oblast kolektivního pracovního práva je upravena národní legislativou, značně ovlivněna neformální praxí sociálních partnerů a věnuje se jí i celá řada zásadních mezinárodních dokumentů. Proto jí bude věnována celá následující kapitola.

---

<sup>84</sup> Jenž náleží dle ust. § 22 ZP exkluzivně odborové organizaci.

### 3. Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání jako institut je starší, nežli odborové organizace tak, jak jsem již výše hovořil o údajných stávkách na stavbě egyptských pyramid, tak si lze nutně v dané době představit i jakési formulování a výměnu stanovisek mezi pracujícími a těmi, kdo práci vyžadovali. První zárodky kolektivního vyjednávání, stejně jako počátek kolektivního pracovního práva vůbec, o mzdách a pracovních podmínkách, stejně jako počátek kolektivního pracovního práva vůbec, spadají do počátku 19. stol. v Anglii. Toto období dalo vzniknout jistým základním rysům kolektivního vyjednávání jako neformálnost, iniciativa, především ze strany odborových organizací, a důraz na zvyklosti z předchozích jednání. Na druhou stranu se však kolektivní vyjednávání ve svých počátcích od toho dnešního velmi lišilo. Kolektivní vyjednávání mělo až do první poloviny 20. stol. silně konfrontační charakter,<sup>85</sup> stanoviska a požadavky pracujících byly nesystematické a emočně silně podbarvené, a ochota zaměstnavatelů jednat se zástupci zaměstnanců byla mizivá. Tato situace se však postupně mění. Již v 2. pol. 19. stol. je v Anglii, Francii a Německu běžné uzavírání kolektivních smluv stanovících mzdové podmínky, což je výsledek kolektivních vyjednávání. U nás je tato praxe běžná až počátkem 20. stol.<sup>86</sup>

MOP od svého vzniku vždy podporovala praxi kolektivního vyjednávání, což se odráželo v jejích dokumentech. Deklarace o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce, přijatá Generální konferencí Mezinárodní organizace práce v květnu roku 1944 ve Filadelfii,<sup>87</sup> uznává ve svém čl. III písm. e) slavnostní závazek Mezinárodní organizace práce podporovat mezi národy světa uskutečnění plánů, jichž cílem je skutečné uznání práva na kolektivní vyjednávání.<sup>88</sup> Tento závazek má svůj odraz v dokumentech MOP, především v úmluvách MOP č. 98,135 a 154.

Úmluva MOP č. 98, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, z roku 1948, zavazuje ve svém čl. 4 členské státy přijmout *opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky*

---

<sup>85</sup> Označováno v marxistické terminologii tzv. „třídním bojem“. Srov. viz TOMEŠ, I. a TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 70

<sup>86</sup> ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991., s. 9

<sup>87</sup> Tzv. Filadelfská deklarace

<sup>88</sup> TOMEŠ, I. a TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 65

*zaměstnání pomocí kolektivních smluv.* Zde je zřejmý důraz na kolektivní vyjednávání o kolektivních smlouvách.

Úmluva MOP č. 135, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty z roku 1971, se kolektivnímu vyjednávání věnuje nepřímo tím, že zavazuje signatáře, aby poskytli osobám podílejících se na kolektivním vyjednávání dostatečnou ochranu před propuštěním a jiným obdobným újmám ze strany zaměstnavatele, a aby těmto zástupcům pracovníků byly vytvořeny podmínky pro vedení kolektivního vyjednávání.

Prozatímním vyvrcholením podpory kolektivního vyjednávání ze strany MOP je úmluva č. 154. Tento dokument, který není Českou republikou dosud ratifikován, ve svém druhém článku velice široce vymezuje samotný pojem kolektivního a v čl. 5 vymezuje konkrétní způsoby a opatření, jež mají podpořit praxi kolektivního vyjednávání v signatářských státech, a jenž jsou vázaní členové povinni zajistit formou vnitřní legislativy. Ačkoliv sice tato úmluva nebyla Českou republikou ratifikována, má pro českou praxi velký význam, neboť je závazek provádění kroků k ratifikaci Úmluvy MOP č. 154 obsažen v čl. 7 Generální dohody z roku 1992.<sup>89</sup>

Vymezit pojem kolektivního vyjednávání může působit obtíže, neboť jednotlivé právní řády v Evropě i ve světě si tento termín vykládaly různě a jeho obsah se taktéž proměňoval v čase. Autorství pojmu kolektivního vyjednávání se připisuje Beatrice Webbové, jež jej použila ve své knize „The cooperative movement in Great Britain“ v roce 1891.<sup>90</sup>

Na začátku je velmi důležité uvědomit si fakt, že kolektivní vyjednávání lze chápat v užším a širším pojetí.<sup>91</sup> V užším slova smyslu chápeme kolektivní vyjednávání jako postup odborové organizace a zaměstnavatele, či zástupce zaměstnavatele směřující k uzavření kolektivní smlouvy.<sup>92</sup> Takto chápe kolektivní vyjednávání zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. MOP ve svých úmluvách a doporučeních vykládá daný pojem jako mnohem širší. Kolektivní vyjednávání v širším slova smyslu bývá nyní označováno

---

<sup>89</sup> TOMEŠ, I. a TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993., s. 65

<sup>90</sup> Op. cit., s. 67

<sup>91</sup> Viz např. HRABCOVÁ, D.: *Sociální dialog po harmonizační novele zákoníku práce a předpisů souvisejících*. Jurisprudence, vynutitelnost práva a právní praxe. Utrecht, Stichting EMP, 2001, roč. 3, str. 5-7.

<sup>92</sup> Srov. ust. § 1 ZoKV



praktičtějším pojmem „sociální dialog“.<sup>93</sup> Úmluva MOP č. 154 z roku 1984<sup>94</sup> ve svém čl. 2 označuje pojmem „kolektivní vyjednávání“ *všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi na straně druhé, jejichž účelem je:*

- *stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a, popř. nebo*
- *upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky a, popř. nebo*
- *upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.*

Čl. 3 pak přiznává právo kolektivně jednat i „zástupcům pracovníků“ tak, jak jsou definováni v článku 3, písmena b) Úmluvy o zástupcích pracovníků z r. 1971, pokud jejich existenci připouští vnitrostátní zákon či zvyklosti.

Naše odborná literatura nabízí hned několik definic kolektivního vyjednávání v širším slova smyslu, kupříkladu autoři Igor Tomeš a Vojtěch Tkáč popisují kolektivní vyjednávání jako *praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců<sup>95</sup>, čas od času nebo pravidelně se sejít a projednat podmínky práce v pracovním poměru*. Jedná se o definici pomocí subjektů, nikoli pomocí cíle, či výsledku.<sup>96</sup>

Další definici nabízí autor Petr Tröster, dle něhož *se kolektivním vyjednáváním rozumí dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery. Jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu<sup>97</sup>*. I v této definici je důraz kladem především na subjekty kolektivního vyjednávání, kterými se rozumí subjekty kolektivního pracovního práva.

Vedení kolektivního vyjednávání v širším slova smyslu, tedy sociálního dialogu, není na rozdíl od kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě exkluzivní záležitostí

---

<sup>93</sup>Dichotomie pojmů kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Blíže viz HORECKÝ, J. a STRÁNSKÝ, J. *Sociální dialog a jeho účastníci*. [online]. 2011 [cit. 12. 3.2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/004.html>>

<sup>95</sup> Popř. jejich zástupců

<sup>96</sup> TOMES, I. a TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993., s. 67

<sup>97</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 489, autor kapitoly Petr Tröster

odborových organizací. Sociální dialog ve své nejširší formě nemá speciální zákonnou úpravu a může se jej účastnit jakýkoliv subjekt<sup>98</sup> kolektivních pracovních vztahů, avšak odborové organizace jsou často nositelkami sociálního dialogu, jež jej iniciují a vedou.

Kromě obecných pravidel vztahujících se k právnímu jednání v občanském zákoníku není procesní stránka sociálního dialogu nijak upravena. Sociální dialog je metoda komunikace o všech otázkách zaměstnaneckých vztahů. V teorii a praxi se vyvinuly čtyři obecné zásady sociálního dialogu.

Jedná se o tyto zásady:

- sociální dialog je možné vést vždy,
- sociální dialog lze vést o všem,<sup>99</sup>
- sociální dialog je neformální,<sup>100</sup>
- strany sociálního dialogu jsou si rovny.<sup>101</sup>

Strany sociálního dialogu sice mají na první pohled protichůdné zájmy, nicméně určité zájmy jsou společné, především zájem obou stran na zachování pracovního procesu, který přináší užitek všem zúčastněným. Sociální dialog je účinný prostředek udržení sociálního smíru a dosažení tzv. sociálně–ekonomického optima.<sup>102</sup> Tím, že spolu takto zaměstnavatelé a zaměstnanci popř. jejich zástupci komunikují, jsou označovány sporné záležitosti, které mohou být následně projednány, ještě než propuknou v kolektivní spor.

### **3.1. Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě**

Právo kolektivně vyjednat o kolektivní smlouvě za zaměstnance náleží dle ust. § 22 ZP výhradně odborové organizaci. Procesní stránku kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a jedná se o jedinou formu kolektivního vyjednávání, která je upravena zákonem, tedy je určitým způsobem formalizována.

---

<sup>98</sup> V tomto případě pojmem subjekt není myšlen subjekt v právním slova smyslu, ale entity, jež obvykle vystupují v kolektivních pracovněprávních vztazích

<sup>99</sup> Sociální dialog lze vést o všem, co odpovídá účelu sociálního dialogu.

<sup>100</sup> Míra formálnosti popř. neformálnosti se může lišit dle subjektů a obsahu sociálního dialogu. Srov. BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 497, autor kapitoly Petr Tröster

<sup>101</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008., s. 13, autor kapitoly Dana Hrabcová

<sup>102</sup> Vyvážený stav uspokojení ekonomických zájmů zaměstnavatele a sociálních a hospodářských zájmů zaměstnanců. Blíže viz HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008., s. 20, autor kapitoly Dana Hrabcová

Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě se může odehrávat na úrovni podnikové<sup>103</sup>, kdy je účelem uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, a na úrovni vyšší neboli odvětvové, kdy je účelem uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

### ***3.1.1. Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě na úrovni podnikové***

Stranami kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě na úrovni podnikové jsou dle ust. § 23 odst. 3 písm. a) zaměstnavatel, či více zaměstnavatelů, a odborová organizace, resp. všechny odborové organizace, jež působí u zaměstnavatele, a jsou dle stanov oprávněny sjednávat kolektivní smlouvu. V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí dle ust. § 24 odst. 2 ZP zaměstnavatel jednat se všemi odborovými organizacemi a tyto odborové organizace postupovat při sjednávání kolektivní smlouvy jednotně, pokud se mezi sebou a zaměstnavatelem nedohodnou jinak.<sup>104</sup>

Postup při uzavírání kolektivních smluv je popsán v ust. § 8 ZKV. Odst. 1 zmíněného ustanovení stanoví okamžik předložení návrhu kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran straně druhé jako okamžik zahájení kolektivního vyjednávání s tím, že dle odst. 2 musí druhá strana na tento návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do sedmi pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. Dle odst. 3 výše uvedeného ustanovení jsou smluvní strany povinny jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud toto není v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Strany sjednávající kolektivní smlouvu mají tedy nejen právo, ale též povinnost vést kolektivní jednání o kolektivní smlouvě, pokud ke kolektivnímu jednání jedna ze stran přistoupila. Je nutné zdůraznit, že povinnost vést kolektivní vyjednávání neznamena povinnost dosáhnout jeho cíle, tedy uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní vyjednávání může skončit kolektivním sporem.

Další povinností související s kolektivním vyjednáváním o kolektivní smlouvě je povinnost zahájit kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě 60 dní před skončením účinnosti stávající kolektivní smlouvy dle ust. § 8 odst. 4 ZKV., ať již z důvodu, že byla předchozí kolektivní smlouva sjednána na dobu určitou, nebo z důvodu, že byla kolektivní smlouva vypovězena.

---

<sup>103</sup> Vzhledem k nové terminologii v právu občanském a korporátním by bylo nyní na místě spíše označení „kolektivní vyjednávání o kol. sml. na úrovni závodu“

<sup>104</sup> Tzv. povinná shoda na jedné straně stolu viz HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, s. 446, autor kapitoly Dominik Brůha.

Pod kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě taktéž spadá vyjednávání o změně kolektivní smlouvy, pokud takovou změnu kolektivní smlouva připouští dle ust. § 8 odst. 5 ZKV.

Pokud v průběhu kolektivního vyjednávání není dosaženo shody, nebo alespoň kompromisu ohledně obsahu kolektivní smlouvy, tak je narušen sociální smír a kolektivní vyjednávání přechází do fáze kolektivního sporu, jemuž je věnována kapitola č. 5 této práce.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví jen nutné minimum ohledně procesu sjednávání kolektivních smluv. Toto je v souladu se zásadou neformálnosti kolektivního vyjednávání, další náležitosti procesu sjednávání kolektivních smluv mohou vyplývat z dlouholeté a ustálené praxe stran kolektivního vyjednávání, nebo mohou být blíže formulovány v účinné kolektivní smlouvě. Takovéto specifikace však nesmí být v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce a ZKV.

### ***3.1.2. Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě na vyšší úrovni***

Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě na vyšší úrovni se z pohledu zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání odlišuje od základní formy kolektivního vyjednávání pouze ve dvou ohledech, a to subjektů a cíle. Cílem je samozřejmě uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně. Subjekty kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou dle ust. § 23 odst. 3 písm. b) organizace, nebo více organizací zaměstnavatelů a odborová organizace, popř. více odborových organizací. Všechny tyto subjekty musí být dle svých stanov oprávněny uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně. Na straně odborů se budou tedy jednat vyšší formy odborových organizací, především odborové svazy a federace, které působí na úrovni odvětvové nebo regionální.

Zákonná úprava pro proces sjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně je shodná jako v případě sjednávání podnikové kolektivní smlouvy a je opět nutné zdůraznit, že velký význam mohou mít zaběhnuté zvyklosti a praxe při sjednávání, či procesní pravidla obsažená v účinné kolektivní smlouvě vyššího stupně.<sup>105</sup> Tato pravidla však nesmějí být v rozporu s kogentními ustanoveními zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání.

---

<sup>105</sup> Dá se například očekávat, že kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni bude formálnější.

### 3.2. Tripartita

Sociální dialog probíhá nejen mezi zástupci zaměstnavatelů a odborovými organizacemi, ale též se zástupci státní moci. Taková vrcholná<sup>106</sup> forma sociálního dialogu se nazývá tripartitním jednáním a technicky vzato se jedná o „trialog“. Tripartitní jednání je dalším nástrojem udržení sociálního smíru, neboť v jeho případě je dialog o sociálním a hospodářském vývoji rozšířen o dimenzi státní moci. Zapojením státní moci do konzultací ohledně situace zaměstnanců a zaměstnavatelů se realizuje právo sociálních partnerů na účast na legislativním procesu na zákonné i podzákonné úrovni a taktéž je díky tripartitním jednáním usměrňována činnost exekutivy tak, aby reflektovala momentální sociální a ekonomickou situaci.

Vrcholným orgánem, na jehož půdě se tripartitní jednání odehrávají, je Rada sociální a hospodářské dohody ČR (RSHD), jež působí od roku 1990. RSHD je společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání, s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.<sup>107</sup> Je důležité, že se sice jedná o institucionalizovaný orgán, který však vznikl ze společné vůle sociálních partnerů, a nikoliv aktem veřejné moci. Tato skutečnost je důležitá s ohledem na zásadu rovnosti účastníků sociálního dialogu. RSHD se zabývá vybranými otázkami v těchto oblastech:

- *hospodářské politiky*
- *pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti*
- *sociálních otázek*
- *mezd a platů*
- *veřejných služeb a veřejné správy*
- *bezpečnosti práce*

---

<sup>106</sup> Pojem „vrcholná úroveň“ je zde vztažena pouze na úroveň státu. Sociální dialog probíhá i na mezinárodní a především evropské úrovni, kdy výsledky tohoto dialogu jsou nazývány jako Transnational company agreement (*dohody obsahující vzájemné závazky, jejichž působnost se týká několika států, které byly uzavřeny jedním nebo více zástupci společnosti nebo skupiny společností na straně jedné a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na straně druhé a která se týká pracovních a zaměstnaneckých podmínek nebo vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci či jejich zástupci.*) popř. v obecnější formě Transnational texts (*„v různých formách sjednané texty, které jsou určeny k uplatňování ve více než jednom členském státě a na kterých se dohodli společnosti a zástupci zaměstnanců.“*). Blíže viz PICHRT, J. *Transnational company agreement – Nový jev v právu kolektivního vyjednávání*. [online]. 2011 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné z WWW:

<<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/003.html>>

<sup>107</sup> Čl. 1 statusu RSHD viz *Status RSHD*. [online]. 9. 3. 2009 [cit. 3. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6437>>

- *rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání*
- *postavení ČR v rámci EU*<sup>108</sup>

Fungování RSHD se řídí Statutem RSHD, jednacím řádem RSHD se všemi přílohami, jež jsou rovněž výplodem společné vůle sociálních partnerů. Z pohledu odborových organizací je důležité stanovit, která odborová organizace je členem RSHD, a tím pádem se mimo jiné jedná o tzv. „příslušné odborové organizace“ ve smyslu ust. § 320 odst. 1 ZP pro účely práva účasti v legislativním procesu. Tuto otázku opravuje příloha č. 2 statutu RSHD nazvaná „Kritéria reprezentativnosti odborů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR“, která stanoví kritéria pro členy RSHD na straně odborových organizací. Hned první článek této přílohy by zasluhoval drobnou úpravu s ohledem na zrušení zákona č. 83/1990 Sb., neboť je stanoveno, že odborová organizace, jež má být členem RSHD, musí být evidována dle tohoto zákona a nevyvíjet politickou činnost. V praxi je samozřejmě obtížné stanovit hranici mezi činností odborovou a politickou, zvláště na půdě tripartitního orgánu, a tuto otázku raději pominu, nicméně příští změna statutu RSHD by potřebovala nahradit odkaz na zákon č. 83/1990 Sb. odkazem na RejZ. Další články přílohy č. 2 statutu RSHD stanoví další požadavky. Odborová organizace se musí zabývat odbornou činností spočívající v prosazování ekonomických a sociálních zájmů svých členů, zejména vést kolektivní vyjednávání na úrovni podniků a odvětví, být nezávislá na vládě a zaměstnavatelích, mít konfедераční strukturu, celostátní působnost, a co je klíčové, tak odborový subjekt, ucházející se o účast při jednání RSHD ČR, musí vykázat nejméně 150 000 odborově organizovaných členů. Tento požadavek splňují pouze dvě konfederace odborových svazů, a to Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO ČR).<sup>109110</sup>

<sup>108</sup> Čl. 2 statusu RSHD viz *Status RSHD*. [online]. 9. 3. 2009 [cit. 3. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6437>>

<sup>109</sup> Webové stránky ČMKOS. [online]. 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz>>

<sup>110</sup> Webové stránky ASO ČR. [online]. 5. 6. 201 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.asocr.cz/cz/portal/cile-a-poslani/>>

## 4. Odborová organizace a kolektivní smlouvy

Na počátku této kapitoly je nutné si uvést definici pojmu kolektivní smlouvy. Dostupná a velice zdařilá je např. definice autora Bořivoje Šubrta: „*Kolektivní smlouvu můžeme definovat jako dvoustranný písemný pracovněprávní úkon, mající zároveň povahu normativního aktu, který je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi jeho subjekty (smluvními stranami), a který upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran.*“<sup>111</sup>

Ještě než přejdu k rozboru definice, je třeba vyjmenovat zákony, v nichž je obsažena úprava kolektivních smluv. Zákonná úprava je poněkud minimalistická, čímž má být dosaženo oproti předchozí úpravě maximální smluvní volnosti stran. Úprava hmotněprávní stránky kolektivních smluv je obsažena v zákoníku práce, především v ust. § 22 – 29, procesní aspekty sjednávání kolektivních smluv jsou zase obsahem především ust. § 7 – 9 zákona o kolektivním vyjednávání.<sup>112</sup> Pro úplnost ještě zmiňuji občanský zákoník a jeho obecnou úpravu právního jednání, jež má subsidiární význam. Dále je nutné zmínit, že náš právní řád počítá se dvěma druhy kolektivních smluv, a to podnikovými kolektivními smlouvami a kolektivními smlouvami vyššího stupně. Na obě tyto kategorie klade zákonodárce i neformální praxe místy rozdílné nároky z hlediska subjektů, obsahu a následného zacházení.

Použitá definice hovoří o subjektech a zároveň o smluvních stranách kolektivní smlouvy. Zákoník práce i zákon o kolektivním vyjednávání hovoří pouze o smluvních stranách a pojem „subjekty“ nepoužívají. Vymezit smluvní strany kolektivní smlouvy nečiní větší obtíže, neboť je vymezuje pro kolektivní smlouvu podnikovou, i vyššího stupně, ust. § 23 odst. 3 písm a) a b) ZP. Daleko složitější je však situace ohledně subjektů kolektivní smlouvy na straně zaměstnanecké. Na jednu stranu smí dle ust. § 22 ZP za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu pouze odborová organizace, tedy právní jednání, jímž vzniká právní vztah z kolektivní smlouvy, činí odborová organizace, resp. stanovami určený orgán. Dle ust. § 25 odst. 1 ZP je kolektivní smlouva závazná pro odborovou organizaci, která ji uzavřela, což ji činí subjektem kolektivní smlouvy. Na druhou stranu, odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za své členy a dle ust. § 24 odst. 1 ZP také za odborové

---

<sup>111</sup> ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991., s. 17

<sup>112</sup> HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008., s. 52, autor kapitoly Milan Galvas

neorganizované zaměstnance. Ust. § 25 odst. 2 písm. b) stanoví závaznost kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance, za které uzavřela odborová organizace kolektivní smlouvu. Práva a povinnosti tedy vznikají i těm zaměstnancům, kteří se na jejím uzavírání ani zprostředkovaně nepodíleli. Z tohoto důvodu je vhodné pro přehlednost použít rozdělení na subjekty kolektivní smlouvy v užším<sup>113</sup> a širším pojetí.<sup>114115</sup>

Dalším znakem kolektivní smlouvy v použité definici je její písemná forma. Absence písemné formy kolektivní smlouvy je sankcionována dle ust. § 27 odst. 2 ZP absolutní neplatností. Zmíněné ustanovení navíc vyžaduje podpis smluvních stran na téže listině. Stanovení písemné formy vystihuje důležitost takového dokumentu, jakým je kolektivní smlouva. Toto má význam pro právní jistotu, seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy, ukládání a archivování kolektivních smluv smluvními stranami, ukládání kolektivních smluv vyššího stupně u ministerstva práce a sociálních věcí a rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně (viz níže).

Kolektivní smlouva má charakter dvoustranného právního jednání, neboť se jedná o vyjádření společné vůle smluvních stran upravit si vzájemně svá práva a povinnosti, a zároveň je normativním právním aktem, neboť z ní vznikají právní nároky blíže neurčenému počtu subjektů - zaměstnanců.<sup>116</sup>

Se zmíněnou dvojakostí souvisí též obsah kolektivních smluv. Obsah kolektivních smluv je tradičně dělen dle toho, kterému subjektu vznikají z dané části kolektivní smlouvy práva a povinnosti. O tomto dělení obsahu kolektivních smluv se vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku vydaném pod sp. zn. 21 Cdo 223/2004.

Pokud část obsahu kolektivní smlouvy zavazuje pouze subjekty kolektivní smlouvy v užším slova smyslu, tak hovoříme o tzv. obligační části kolektivní smlouvy, neboť jde o úpravu právních poměrů mezi smluvními stranami právního vztahu. Nejvyšší soud v této souvislosti hovoří o tzv. smluvněprávních závazcích. O smluvněprávních částech smlouvy se vyslovil nejvyšší soud následovně:

---

<sup>113</sup> Subjekty, jež uzavírají kolektivní smlouvu.

<sup>114</sup> Subjekty, které jsou vázány kolektivní smlouvou.

<sup>115</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 504 - 505, autor kapitoly Petr Tröster

<sup>116</sup> Srov. ŠUBRT, B. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991., s. 16



*„Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivých zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní. V této části je třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony, tedy jako ryze soukromoprávní smlouvu, která je výsledkem souhlasného projevu vůle zúčastněných stran.“*

Pokud však daná část kolektivní smlouvy upravuje práva všech jednotlivých zaměstnanců, popř. zavazuje zaměstnavatele k určitému plnění vůči všem zaměstnancům, hovoříme o tzv. normativní části kolektivní smlouvy. O normativních částech smlouvy se vyslovil nejvyšší soud následovně:

*„V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Normativní závazky z kolektivní smlouvy je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.“*

Kolektivní smlouva může dále obsahovat i části, které nezakládají žádná práva a povinnosti. Taková ustanovení můžeme nazývat jako tzv. proklamativní ustanovení.<sup>117</sup> Okruh právních vztahů, jež mohou být upraveny kolektivní smlouvou, je založen na zásadě legální licence a smluvní volnosti smluvních stran. Existují pouze dvě omezení týkající se obsahu kolektivní smlouvy, a to v nedávno změněném ust. § 23 odst. 1 ZP, věta první, které omezuje normativní obsah na oblast pracovněprávní<sup>118</sup>, a věta druhá, stejného ustanovení, postihuje absolutní neplatností veškerá ujednání ukládající zaměstnancům povinnosti, či zkracující jejich práva zaručená zákoníkem práce. Pokud jde o obsah kolektivních smluv, je vhodné ještě zmínit vztah obsahu kolektivní smlouvy podnikové a obsahu kolektivní smlouvy vyššího stupně. O tomto vztahu pojednává ust. § 27 odst. 2 ZP, toto ustanovení sankcionuje absolutní neplatností veškerá ustanovení podnikové kolektivní smlouvy upravující práva zaměstnanců v nižším rozsahu, nežli kolektivní smlouva vyššího stupně. Naopak výhodnější úpravu práv pro zaměstnance v podnikové kolektivní smlouvě lze

<sup>117</sup> GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012., s. 705, autor kapitoly Milan Galvas

<sup>118</sup> Což se nakonec rozumí samo sebou.

považovat za sjednání oprávnění zaměstnanců nad rámec kolektivní smlouvy vyššího stupně, což je přijatelné.

Nakonec je nutno stanovit vlastnosti kolektivní smlouvy, které postupně kolektivní smlouva nabývá, a to platnost, závaznost a účinnost kolektivní smlouvy. Pokud jde o platnost kolektivní smlouvy, tak zákoník práce nabízí negativní pravidlo v ust. § 27 odst. 2, ze kterého vyplývá, že platná kolektivní smlouva musí být písemná.

V okamžiku uzavření smlouvy se kolektivní smlouva stává závaznou pro své subjekty v širším i užším smyslu ve smyslu ust. § 25 ZP, vzhledem k tomu, že v okamžiku uzavření znají její obsah pouze smluvní strany, je určitě na místě povinnost všech smluvních stran seznámit všechny zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy ve lhůtě patnácti dnů dle ust. § 29 ZP. Tradičním obligačním obsahem kolektivních smluv je mimo jiné právě ujednání, jakým způsobem budou zaměstnanci s kolektivní smlouvou seznámeni. Zvláštností kolektivní smlouvy vyššího stupně je možnost rozšíření její závaznosti (viz níže).

Vznikem účinnosti kolektivní smlouvy se rozumí okamžik, kdy kolektivní smlouva působí zamýšlené následky. Účinnost začíná dle ust. § 26 odst. 2 ZP prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně. Zákoník práce tak mimo jiné umožňuje poměrně běžnou praxi uzavřít kolektivní smlouvu se zpětnou účinností. Jedná se o zásadní rozdíl oproti jiným smlouvám v pracovním právu<sup>119</sup>, zpětná účinnost je často sjednávána ke dni zahájení kolektivního vyjednávání, popř. ke dni zániku účinnosti předchozí kolektivní smlouvy. Dle první věty ust. § 26 odst. 1 ZP je možné uzavřít kolektivní smlouvu na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, či dokonce může být kolektivní smlouva uzavřena až do splnění určité podmínky<sup>120</sup>. V takovém případě však musí být v kolektivní smlouvě stanovena její nejzazší účinnost. Zákoník práce uvádí v ust. § 26 ZP čtyři skutečnosti, jež ukončují účinnost kolektivní smlouvy, a to uplynutí doby, na niž je kolektivní smlouva uzavřena, výpověď kolektivní smlouvy, přechod práv a povinností ze stávajících pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele a zánik smluvní strany jednající za zaměstnance (viz níže).

---

<sup>119</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy.[online]. 2013 [cit. 7. 6. 2014]. Dostupné z WWW: < [www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310](http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310)>, s. 12

<sup>120</sup> Např. uzavření nové kolektivní smlouvy.

#### **4.1. Role odborové organizace při sjednávání kolektivní smlouvy**

Vzhledem ke skutečnosti, že ust. § 22 umožňuje uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance pouze odborové organizaci, je význam při sjednávání kolektivní smlouvy nezpochybnitelný. Subjekt, který má exkluzivní oprávnění uskutečnit určité právní jednání, je taktéž ústředním aktérem vyjednávání o jeho obsahu. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy byl již popsán v oddílu 3.1., nicméně je nezbytné se pozastavit nad otázkou, zda má odborová organizace exkluzivní postavení i při sjednávání kolektivní smlouvy, nebo zda na kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě mohou též participovat ostatní zástupci zaměstnanců, či dokonce jednotliví zaměstnanci. Ust. § 1 ZKV vymezuje subjekty procesu kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě jako odborové organizace, zaměstnavatele, popř. jejich organizace, a taktéž je připuštěna součinnost státu. Ostatní subjekty tedy nemají právo ani povinnost se kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě účastnit, je však možné, aby se tohoto jednání další subjekty účastnily zprostředkovaně skrze původní subjekty. Může se jednat o stanoviska a konzultace s ostatními zástupci zaměstnanců, průzkum mínění mezi zaměstnanci apod. Tomuto přisvědčuje ust. § 25 odst. 3 ZP, dle kterého má každý zaměstnanec právo předkládat smluvním stranám podněty ke kolektivnímu vyjednávání a být o jeho průběhu informován.

Při uzavírání kolektivní smlouvy jedná dle ust. § 286 odst. 2 ZP za odborovou organizaci orgán určený stanovami, zásada právní nezávislosti odborové organizace na státní moci neumožňuje zákonem stanovit, o který konkrétní orgán by se mělo jednat. V tomto případě je nutno rozlišovat mezi oprávněním kolektivní smlouvu uzavřít a oprávněním o kolektivní smlouvě vyjednávat, neboť stanovby odborové organizace mohou každé toto oprávnění svěřovat jinému svému orgánu. Jedná se o tzv. osobní působnost smluvních stran.<sup>121</sup>

#### **4.2. Role odborové organizace po uzavření kolektivní smlouvy**

Ihned po uzavření kolektivní smlouvy vzniká smluvním stranám, tedy i odborové organizaci, povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy ve lhůtě 15 dnů od jejího uzavření. Tato povinnost plyne z ust. § 29 ZP, není stanoven zákonný postup, jakým má být takové seznámení provedeno, smluvní strany si způsob tohoto seznámení mohou stanovit v kolektivní smlouvě, nebo jej provést nezávisle na sobě. Způsob seznámení

---

<sup>121</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 505, autor kapitoly Petr Tröster

zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy se liší dle typů smlouvy a velikosti zaměstnavatele.

Po uzavření kolektivní smlouvy má odborová organizace celou řadu možností, jak ovlivnit fungování kolektivní smlouvy, jak dosáhnout její změny, jejího zániku, popř. jak vynutit její dodržování.

Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. zrušil někdejší oprávnění odborové organizace kontrolovat dodržování závazků plynoucích z kolektivní smlouvy, zakotvené v někdejší ust. § 321 ZP, čímž bylo vyrovnáno postavení smluvních stran kolektivní smlouvy, a v případě, že odborová organizace zastává názor, že nejsou plněny závazky plynoucí z kolektivní smlouvy, nezbývá jí, než se vydat cestou kolektivního sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy, (viz oddíl 5.1.), nebo kolektivní smlouvu vypovědět.

Vypovědět kolektivní smlouvu může odborová organizace pouze při splnění podmínek v ust. § 26 odst. 1, věta druhá a třetí ZP, tedy písemně až po uplynutí šesti měsíců od její účinnosti a ve výpovědní lhůtě 6 měsíců, jež začíná běžet prvním dnem následujícího měsíce po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Minimální doba účinnosti kolektivní smlouvy je tedy vždy 12 – 13 měsíců, z tohoto plyne, že má smysl uzavírat kolektivní smlouvu minimálně na dobu jednoho roku. Tato minimální účinnost má chránit trvání sociálního smíru alespoň po minimální dobu a zabránit výpovědím kolektivní smlouvy ihned po tom, co se ukáže některé její ustanovení pro některou smluvní stranu nevýhodným.<sup>122</sup> Obdobnou ochrannou funkci plní též ust. § 28 odst. 3 ZP znemožňující kolektivní smlouvu zrušit či od ní odstoupit.

V případě, že s obsahem kolektivní smlouvy není spokojená ani jedna ze smluvních stran, a v případě, že si to smluvní strany v kolektivní smlouvě sjednaly, je možné během účinnosti kolektivní smlouvy sjednat její změnu. Při sjednávání změny kolektivní smlouvy se dle ust. § 8 odst. 5 ZKV. postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy, kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě tedy lze vést i za účinnosti kolektivní smlouvy. Možnost sjednání změny bývá často vázána na splnění určité podmínky, např. uplynutí doby, dosažení určitého hospodářského výsledku, popřípadě další skutečnosti. Tímto dojde ke změně a zároveň k novaci kolektivní smlouvy, a je tedy přetržen běh lhůty pro výpověď kolektivní

---

<sup>122</sup> Srov. HRABCOVÁ, Dana a kol. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008., s. 63, autor kapitoly Milan Galvas

smlouvy. Bez souhlasu odborové organizace jako smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně se neobejde ani návrh na rozšíření její závaznosti i pro další zaměstnavatele v odvětví dle ust. § 7 odst. 1 ZKV.<sup>123</sup> Ust. § 7 odst. 2 písm. a) a b) ZKV., stanoví minimální požadavky reprezentativnosti smluvních stran kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost má být rozšířena. Pokud se jedná o odborovou organizaci, tak se musí jednat o odborový orgán, který v daném odvětví jedná za největší počet zaměstnanců. O zavedení požadavku reprezentativnosti kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně, jejíž závaznost má být rozšířena na celé odvětví, bylo dlouho diskutováno, neboť na jednu stranu takové rozšíření znamená závažný zásah do smluvní volnosti smluvních stran kolektivní smlouvy, a do záležitostí zaměstnavatelů, kteří se na sjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně nepodíleli a ustanovení takové kolektivní smlouvy nemusí brát ohled na specifika daného zaměstnavatele. Na druhou stranu však bylo argumentováno nutností ochrany všech zaměstnanců ve stejném odvětví na stejné úrovni a dále tím, že zaměstnavatelé, kteří nejsou vázáni kolektivní smlouvou vyššího stupně, mají neoprávněnou výhodu v hospodářské soutěži. Vše bylo nakonec vyřešeno vydáním nálezu Ústavního soudu pod sp. zn. Pl. ÚS 40/02 ze dne 11. 6. 2003, který vyslovil, že možnost rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy *trpí absencí vymezení meze reprezentativnosti kolektivního vyjednávání*. Minimální požadavky reprezentativnosti smluvních stran kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost má být rozšířena, byly následně doplněny do zákona o kolektivním vyjednávání novelou č. 255/2005 Sb.<sup>124</sup>

### **4.3. Role odborové organizace související se skončením účinnosti kolektivní smlouvy**

Jak bylo popsáno výše, účinnost kolektivní smlouvy může zaniknout uplynutím doby, výpovědí kolektivní smlouvy, uplynutím doby po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele nebo nejpozději uplynutím jednoho roku následujícího po roce ve kterém zanikla smluvní strana kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance.<sup>125</sup> Samotná existence kolektivní smlouvy je tedy vázána na existenci odborové organizace, která ji uzavřela. Je však nutno upřesnit, že stranou kolektivní smlouvy na straně odborové je myšlen celý soubor odborových organizací, které jednájí na straně

<sup>123</sup> Zaměstnavatel s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností viz ust. § 2 odst. 1 písm. e) zákona č. 309/1999 Sb.

<sup>124</sup> Srov. BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 510, autor kapitoly Petr Tröster,

<sup>125</sup> Viz ust. § 26 odst. 3 ZP

zaměstnanecké. K zániku smluvní strany v tomto smyslu tedy může dojít až zánikem poslední odborové organizace působící u zaměstnavatele.<sup>126</sup> Ve všech jmenovaných případech je zajištěno trvání účinnosti kolektivní smlouvy minimálně po dobu jednoho roku, a tím je stanoven obligatorní sociální smír na minimální dobu od uzavření kolektivní smlouvy.

Ať už má dojít k zániku účinnosti kolektivní smlouvy jakýmkoliv jmenovaným způsobem,<sup>127</sup> mají dle ust. § 8 odst. 4 ZKV účastníci povinnost 60 dní před skončením účinnosti kolektivní smlouvy, popř. před datem ke kterému si dohodli možnost její změny<sup>128</sup>, povinnost zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Nejedná se však o zahájení jednání ve smyslu ust. § 8 odst. 1 ZKV, není stanovena povinnost ve zmíněné lhůtě předložit návrh nové kolektivní smlouvy, může se jednat o pouhé neformální jednání o dalším postupu v dané věci.<sup>129</sup>

Po dobu účinnosti kolektivní smlouvy musí být samozřejmě kolektivní smlouva k dispozici všem zaměstnancům k nahlédnutí.<sup>130</sup> Kolektivní smlouva vyššího stupně je uložena u ministerstva práce a sociálních věcí<sup>131</sup> a není tedy nijak obtížné zjistit obsah kolektivní smlouvy. Po skončení účinnosti kolektivní smlouvy by však důkazní situace ohledně obsahu kolektivní smlouvy mohla být obtížná, proto mají smluvní strany ust. § 9 odst. 4 ZKV stanovenou povinnost uschovat kolektivní smlouvy a související rozhodnutí rozhodců po dobu minimálně pěti let od okamžiku skončení doby jejich účinnosti.

---

<sup>126</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy.[online]. 2013 [cit. 7. 6. 2014]. Dostupné z WWW: < [www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310](http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310)>, s. 12

<sup>127</sup> Samozřejmě kromě případu zániku smluvní strany na straně zaměstnanecké.

<sup>128</sup> Zákonnodárce se v tomto případě odchýlil od ustáleného zákonného označení „smluvní strana“.

<sup>129</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy.[online]. 2013 [cit. 7. 6. 2014]. Dostupné z WWW: < [www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310](http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310)>, s. 3

<sup>130</sup> Viz ust. § 29 ZP

<sup>131</sup> Viz ust. § 9 odst. 1 ZKV

## 5. Kolektivní pracovní spory

Kolektivní vyjednávání resp. sociální dialog je i přes současný důraz na kompromis a hledání oboustranně prospěšných řešení stále střetem často zcela protichůdných názorů svých stran. V případě nedostatku vůle stran se dohodnout, popř. hlubokého nesouladu stanovisek ohledně otázky týkající se záležitostí spadajících do oblasti kolektivního pracovního práva resp. oblasti hospodářských a sociálních zájmů stran sociálního dialogu, vzniká tzv. kolektivní pracovní spor.

Kolektivní pracovní spory můžeme dělit na zákonem upravené a zákonem neupravené. Zákonem upravené kolektivní spory se týkají uzavření či plnění z kolektivních smluv a jsou upravené v zákoně o kolektivním vyjednávání. Naproti tomu zákonem neupravené kolektivní spory se mohou týkat jakékoliv jiné otázky spadající do oblasti kolektivního pracovního práva resp. oblasti hospodářských a sociálních zájmů stran sociálního dialogu. I v případě zákonem neupravených kolektivních sporů však dovozují závazné mezinárodní dokumenty a judikatura určitý stupeň ochrany jednotlivým projevům a nátlakovým metodám spojeným s těmito spory, především co se týká práva na stávkou.

### 5.1. Kolektivní pracovní spory dle zákona o kolektivním vyjednávání

Ust. § 10 ZKV vymezuje kolektivní spory podle tohoto zákona jako spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, které nejsou normativního charakteru.<sup>132</sup>

Kolektivní pracovní spory dle ZKV se týkají uzavření nebo plnění z kolektivní smlouvy. Zatímco spor o plnění závazků plynoucích z kolektivní smlouvy je sporem o existující právo, kdy se strany přou o to, zda druhá strana porušuje kolektivní smlouvu tím, že nekoná to, co by měla dle kolektivní smlouvy konat, či zda koná to, co jí kolektivní smlouva zakazuje, tak spor o uzavření kolektivní smlouvy není sporem o právo, ale sporem o obsah budoucí kolektivní smlouvy.

ZKV stanoví obligatorní a fakultativní fáze kolektivního pracovního sporu, lhůty, ve kterých mají tyto fáze proběhnout, a další náležitosti těchto kroků. Jedná se o řízení před zprostředkovatelem, řízení před rozhodcem a v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy o stávkou.

---

<sup>132</sup> Ochranu práv plynoucích z normativních částí kolektivní smlouvy si zajišťují jednotliví zaměstnanci sami, za případné asistence odborové organizace, avšak nikoli v rámci kolektivního pracovního sporu.

### **5.1.2. Řízení před zprostředkovatelem**

Řízení před zprostředkovatelem je, pokud má kolektivní spor dospět do dalších fází, obligatorní fází kolektivního pracovního sporu dle ZKV. Je upraveno v ust. §§ 11 a 12 a dále ve vyhlášce č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, a také ve vyhlášce č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem. Účelem řízení před zprostředkovatelem je přivést smluvní strany k jednání o kolektivní smlouvě za přispění třetí nezávislé osoby, která by poskytla stranám doporučení nezávislého třetího ještě před tím, než se spor rozhoří naplno. Strany mají povinnost poskytnout zprostředkovateli nutnou součinnost.

Zprostředkovatele si mohou strany zvolit<sup>133</sup>, nebo pokud se na osobě zprostředkovatele nedohodnou, určí jim jej ministerstvo<sup>134</sup> na návrh smluvní strany. Řízení je v prvním případě zahájeno přijetím žádosti o zprostředkování zprostředkovatelem a v druhém jmenovaném případě je řízení zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. V případě kolektivního pracovního sporu o uzavření kolektivní smlouvy je možné navrhnout řízení před zprostředkovatelem až po šedesátidenním neúspěšném kolektivním vyjednávání o kolektivní smlouvě.

Zprostředkovatel není nadán jakýmkoliv rozhodovacími pravomocemi. Jeho povinností je ve lhůtě patnácti dnů od vzniku svého „mandátu“ sdělit stranám sporu návrh na řešení jejich sporu. Strany tímto návrhem nejsou nijak vázány, a pokud nepřijmou zprostředkovatelův návrh za svůj, tak se po uplynutí dvaceti dnů od zahájení řízení před zprostředkovatelem považuje toto řízení za neúspěšné a strany mohou buď požádat ministerstvo o nového zprostředkovatele, nebo mohou kolektivní spor posunout do další fáze.

Nutno podotknout, že jak lhůty pro vypracování zprostředkovatelského návrhu řešení sporu, tak pro určení řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné, jsou dispozitivní a strany si mohou se zprostředkovatelem určit jinou lhůtu.

---

<sup>133</sup> V tom případě postačí, pokud jde o stranami shodně navrženou, svéprávnou a tato se svým navržením souhlasí

<sup>134</sup> V tom případě musí být zprostředkovatel navíc zapsán v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem.



### **5.1.3. Řízení před rozhodcem**

Řízení před rozhodcem je další fází kolektivních pracovních sporů dle ZKV. V případě kolektivního pracovního sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy jde o fázi jedinou možnou a zároveň poslední. V případě kolektivních pracovních sporů o uzavření kolektivní smlouvy je nutné rozlišovat, zda se kolektivní pracovní spor týká pracoviště, na kterém je zvláštním zákonem zakázáno stávkovat, či nikoliv. Pro kolektivní pracovní spory týkající se pracovišť, kde je zakázáno stávkovat<sup>135</sup>, je řízení před rozhodcem rovněž poslední a jediná možná fáze kolektivního pracovního sporu. Pokud se jedná o ostatní pracoviště, tam je řízení před rozhodcem spolu se stávkou popř. výlukou alternativou a strany musí řízení před rozhodcem shodně navrhnout.<sup>136</sup>

Řízení před rozhodcem je upraveno v ust. §§ 13 a 14 ZKV a dále jsou některé další podrobnosti stanoveny ve vyhláškách č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, a č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem. Na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem je na konci řízení před rozhodcem kolektivní pracovní spor ukončen autoritativním rozhodnutím, které musí strany sporu respektovat.<sup>137</sup>

Strany sporu si opět mohou rozhodce zvolit, resp. jej požádat o rozhodnutí, nebo v případě, že nejde o spor u uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, na kterém je povoleno stávkovat, je jim rozhodce určen ministerstvem.

Zákon klade pochopitelně na osobu rozhodce vyšší nároky, než na osobu zprostředkovatele, krom toho, že rozhodcem sporu nesmí být osoba, která byla v daném sporu zprostředkovatelem, musí být jak zvolený, tak určený zprostředkovatel svéprávný dle práva ČR a zapsaný v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, vedeném ministerstvem.

Povinností zprostředkovatele je autoritativně rozhodnout spor do patnácti dnů od zahájení řízení. Tato lhůta se může především ve složitých případech ukázat jako příliš krátká a v důsledku této skutečnosti je zde značné riziko vydání nekvalitního rozhodnutí. Tato lhůta je však kogentní.

<sup>135</sup> Viz čl. 27 odst. 4 a čl. 44 Listiny.

<sup>136</sup> Viz ust. § 16 odst. 1 ZKV

<sup>137</sup> Výjimku tvoří návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy dle ust. § 14 ZKV.

Rozhodce je při rozhodování vázán návrhy smluvních stran.

Vydáním rozhodnutí v kolektivním pracovním sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je spor rozhodnut<sup>138</sup> a v případě kolektivního pracovního sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena. V tomto případě tedy rozhodce nahrazuje vůli smluvních stran kolektivní smlouvy.<sup>139</sup>

#### **5.1.4. Stávka v kolektivním pracovním sporu o uzavření kolektivní smlouvy**

Stávka je definována jako *částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci*,<sup>140</sup> jedná se o tradiční nátlakový prostředek v kolektivním pracovním právu. Právo na stávku je zakotveno jak v Listině v čl. 27 odst. 4, tak v mezinárodních pro ČR závazných dokumentech.<sup>141</sup>

Právní úprava obsažená v ust. §§ 16 - 26 ZKV se zabývá pouze stávkou z kolektivního pracovního sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je možné vyhlásit v případě, že jednání před zprostředkovatelem bylo neúspěšné a strany sporu ne zvolily jako řešení sporu řízení před rozhodcem. O vyhlášení stávky může rozhodnout pouze odborová organizace po splnění nezbytných náležitostí stanovených ZKV.

První náležitostí je hlasování zaměstnanců o stávce, kdy souhlasit se stávkou musí minimálně dvě třetiny zaměstnanců účastnících se hlasování a tohoto hlasování se musí účastnit alespoň polovina všech zaměstnanců. Všemi zaměstnanci se rozumí v případě stávky ve sporu o podnikovou kolektivní smlouvu všichni zaměstnanci daného zaměstnavatele, na něž se má kolektivní smlouva vztahovat, a v případě sporu o kolektivní smlouvu vyššího stupně se jedná o všechny zaměstnance zaměstnavatelů, na něž se má kolektivní smlouva vyššího stupně vztahovat. Pro účely tohoto hlasování nejsou do této množiny zaměstnanců zahrnuti zaměstnanci, kteří mají zákonem zakázáno stávkovat, a

---

<sup>138</sup> Opět s výhradou návrhu na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy dle ust. § 14 ZKV.

<sup>139</sup> Srov. HRABCOVÁ, Dana a kol. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008., s. 76, autor kapitoly Milan Galvas

<sup>140</sup> Ust. § 16 odst. 2 ZKV

<sup>141</sup> Viz čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a čl. 6 Evropské sociální charty.

zaměstnanci, u nichž by stávkou došlo k významnému ohrožení chráněných hodnot.<sup>142</sup> Samotné hlasování ohledně vyslovení souhlasu se stávkou nemá stanovené žádné zákonné náležitosti a ani není upraven způsob, jakým má být dostatečná podpora stávky prokázána.

Další náležitostí je informační povinnost vůči zaměstnavateli, která musí být splněna tři dny před zahájením stávky. Odborová organizace musí zaměstnanci písemně oznámit následující skutečnosti:

- *kdy bude stávka zahájena,*
- *důvody a cíle stávky,*
- *počet zaměstnanců a, kteří se stávky zúčastní a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.*

V průběhu stávky by mělo probíhat intenzivní vyjednávání o kolektivní smlouvě s ohledem na ztráty vznikající jak zaměstnavateli, tak zaměstnancům. Odborová organizace je v průběhu stávky povinna poskytnout zaměstnavateli součinnost při zajišťování nezbytného provozu tak, aby nedocházelo k ohrožení zdraví a životů, popř. vzniku škody s výjimkou ušlého zisku vyplývajícího z přerušování práce. V opačném případě odpovídá zaměstnavateli za způsobenou škodu. Odborová organizace rovněž nesmí bránit zaměstnavateli v přístupu na pracoviště ani bránit zaměstnancům, kteří se odmítli zúčastnit stávky, ve výkonu práce. Může s nimi však jednat o jejich připojení ke stávce. Tímto způsobem je bráněno tzv. okupačním stávkám, na druhou stranu je též nepřípustné, aby zaměstnavatel přijímal na pracovní pozice stávkujících nové zaměstnance, tzv. stávkokazy.<sup>143</sup>

Je nutné na tomto místě pojednat o právním postavení zaměstnanců účastnících se stávky. Je právem každého zaměstnance, zda se ke stávce připojí, a to v kterémkoli okamžiku stávky. Za účastníka stávky se tento zaměstnanec považuje až do jejího ukončení. Zaměstnanci nesmí být bráněno v účasti na stávce, ale nesmí být ani nucen k účasti na ní. V případě, že se zaměstnanec účastní stávky, tak přeruší práci, avšak je standard, že zaměstnanci setrvávají v době obvyklé pro výkon práce na pracovišti pro případ, že by stávka byla ukončena. Účast zaměstnance na stávce je posuzována jako omluvená

---

<sup>142</sup> Viz ust. § 17 odst. 5 ZKV

<sup>143</sup> BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 570, autor kapitoly Miroslav Bělina

nepřítomnost v zaměstnání, za kterou nenáleží náhrada mzdy.<sup>144</sup> Zaměstnanec účastnící se stávky odpovídá za škodu, kterou způsobil při účasti na stávce zaměstnavateli, s výjimkou škody plynoucí z přerušování práce.

ZKV uvádí ve svém ust. § 20 taxativní výčet případů, kdy je stávka nezákonná. Nezákonnost stávky může být na návrh<sup>145</sup> zaměstnavatele, popř. organizace zaměstnavatelů, nebo státního zástupce vyslovena krajským soudem, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, která stávku vede.

O ukončení stávky rozhoduje odborová organizace, která stávku vyhlásila, a ta je povinna toto bezodkladně oznámit zaměstnavateli.

V souvislosti se stávkou bývá odborovými organizacemi často vyhlášována tzv. stávková pohotovost. Zákon o stávkové pohotovosti nehovoří na žádném místě a jedná se tak o zákonem neupravený institut. Vyhlášením stávkové pohotovosti demonstruje odborová organizace připravenost vstoupit do stávky a ochotu zaměstnanců vstoupit do stávky. Dále jsou v této souvislosti skloňovány pojmy jako hodinová či jednodenní stávka. Ani tyto zvláštní časově omezené druhy stávek nemají zvláštní zákonnou úpravu a jsou z pohledu ZKV považovány za stávky bez dalšího. Tím pádem je i před vyhlášením těchto omezených stávek potřeba splnit všechny zákonné povinnosti, jako například vyslovení souhlasu, či informační povinnost.

Zvláštní úpravu v ZKV má pouze tzv. solidární stávka, kterou je možno vyhlásit na podporu stávkujících v jiném sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Při vyhlášení solidární stávky platí obdobně pravidla pro vyhlášení klasické stávky s určitými odlišnostmi, nemusí jí předcházet řízení před zprostředkovatelem, avšak na druhou stranu mohou solidárně stávkovat pouze zaměstnanci zaměstnavatele, který má hospodářskou vázanost na zaměstnavatele, jehož zaměstnanci stávkují, a s nimiž má být vedena solidární stávka. Solidární stávka rovněž musí být způsobilá ovlivnit výsledek stávky hlavní.

---

<sup>144</sup> A to i v případě, že stávka byla soudem prohlášena za nezákonnou dle ust. § 21 ZKV to však platí pouze pro účast na stávce předcházející vydání rozhodnutí o nezákonnosti stávky, pak by se jednalo o neomluvenou nepřítomnost se všemi právními důsledky.

<sup>145</sup> Který je bez devolutivního účinku.

### **5.1.5. Výluka v kolektivním pracovním sporu o uzavření kolektivní smlouvy**

Výluka je definována jako *úplné, či částečné zatavení práce zaměstnavatelem*,<sup>146</sup> jedná se o krajní nátlakový prostředek v kolektivních pracovních sporech o uzavření kolektivní smlouvy, který má k dispozici zaměstnavatel. Jedná se o zaměstnavatelskou obdobu stávky, jejímž cílem je donutit zaměstnance k přijetí požadavků zaměstnavatele v kolektivním pracovním sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Na rozdíl od stávky není právo na výluku chráněno Listinou ani jí není věnována široká pozornost v mezinárodních dokumentech a jedinou právní úpravu tedy poskytují ust. §§ 27 – 31 ZKV. Výluku lze tedy vyhlásit pouze ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.<sup>147</sup>

Výlukou se rovněž nerozumí každé přerušení práce zaměstnavatelem, výluka musí splňovat určité znaky a jejímu vyhlášení obdobně jako při stávce musí předcházet určité kroky.

Pokud se má jednat o výluku, musí být přerušení práce zaměstnavatelem použito v kolektivním pracovním sporu o uzavření kolektivní smlouvy<sup>148</sup>. Zahájení výluky musí předcházet neúspěšné jednání před zprostředkovatelem, zaměstnavatel musí informovat odborovou organizaci tři dny předem o jejím rozsahu, důvodech, cílech, a o tom, vůči kterým konkrétním zaměstnancům má být výluka uplatněna, tito zaměstnanci musí být informováni ve stejné lhůtě o skutečnosti, že proti nim bude uplatněna výluka.<sup>149</sup>

Během výluky zaměstnavatel neumožňuje zaměstnancům přístup na pracoviště a měl by vést intenzivní kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě opět s ohledem na obou stranách vznikající ušlý zisk.

Postavení zaměstnance, proti němuž byla uplatněna výluka, je v mnohém podobné postavení účastníka stávky. Tomuto je upřena možnost vykonávat práci, avšak tímto není nijak dotčen jeho pracovní poměr se zaměstnavatelem. Existence výluky je považována za překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží náhrada mzdy ve výši poloviny

---

<sup>146</sup> Ust. § 27 odst. 2 ZKV

<sup>147</sup> Srov. HRABCOVÁ, Dana a kol. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008., s. 87 – 88, autor kapitoly Milan Galvas

<sup>148</sup> Nelze výlukou řešit jiné případy nutnosti přerušení práce jako např. nedostatek materiálu pro provoz.

<sup>149</sup> Výluka je uplatňována přímo vůči zaměstnancům a odborová organizace má při jejím průběhu pouze podpůrnou roli.

průměrného výdělku.<sup>150</sup> Zaměstnavatel a zaměstnanec si vzájemně odpovídají dle občanského zákoníku za škodu, kterou si během výluky způsobí s výjimkou ušlého zisku plynoucího z trvání výluky.

Role odborové organizace, samozřejmě krom oprávnění jednat se zaměstnavatelem o ukončení výluky, tkví především v legitimaci k podání návrhu na vyslovení nezákonnosti výluky, kterou má společně se státním zástupce, a který může podat ke krajskému soudu dle sídla zaměstnavatele. Tento návrh nemá odkladný účinek. Důvody nezákonnosti výluky jsou taxativně vyjmenovány v ust. § 28 ZKV.

Možností ukončení výluky disponuje zaměstnavatel, který toto písemně oznamuje bez zbytečného odkladu odborové organizaci, a zaměstnanců, proti nimž byla výluka uplatněna.

## **5.2. Ostatní kolektivní spory**

Stejně jako lze kolektivně vyjednávat resp. vést sociální dialog o jakékoliv otázce spadající do oblasti kolektivních pracovněprávních vztahů popř. se týkají hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, je stejně tak možné, aby nesoulad postojů stran sociálního dialogu dospěl až do fáze kolektivního sporu o této otázce. Toto se týká nejen sociálního dialogu, vedeného mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli, ale často rovněž sociálního dialogu na tripartitním principu, tedy se zástupci vlády. Kolektivní spory tedy nevznikají pouze v otázkách kolektivních smluv. Tyto spory a kroky v nich uplatněné nejsou zákonem upravené a odehrávají se *praeter legem*. Mezi tyto kroky řadíme zákonem neupravenou stávkou, které je přiznána ochrana na úrovni mezinárodní a ústavní, a některá další nátlaková opatření, která zná praxe, jež mohou mít ochranu v základních právech a svobodách popř. nepožívají žádné zvláštní ochrany.

### ***5.2.1. Stávka mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání***

Jak již bylo řečeno, právo na stávkou je zakotveno v Listině v čl. 27 odst. 4 a v mezinárodních pro ČR závazných dokumentech jako Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech či Evropské sociální chartě. Díkce čl. 27 odst. 4 Listiny ovšem zaručuje stávkou za podmínek stanovených zákonem a jediným zákonem upravující blíže stávkou je ZKV. Z tohoto by se dalo dovozovat, že v ČR je možné stávkovat pouze v případě kolektivního pracovního sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Nicméně jsme ve

---

<sup>150</sup> Jiná situace nastává po prohlášení výluky za nezákonnou, pak se jedná o porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci ve stanoveném rozsahu.

dnech 4. – 8. 2. 1997 byli svědky stávky železničářů, která nebyla směřována k uzavření kolektivní smlouvy a vlastně ani proti zaměstnavateli, nýbrž proti vládě Václava Klause, a dne 16. 6. 2011 jednodenní stávky zaměstnanců v dopravě, která byla též směřována proti reformním krokům v hospodářské a sociální oblasti vlády Petra Nečase.<sup>151</sup> Obě tyto velké stávky vyvolaly debatu o zákonnosti stávek konaných mimo režim ZKV.

Judikatura zastává konstantně názor potvrzující existenci práva na stávku i v jiných případech, než je kolektivní pracovní spor o uzavření kolektivní smlouvy, jenž plyne z Listiny z práva na stávku a zásady legální licence.

*„Nelze přehlédnout, že ustanovení článku 2 odst. 3 Listiny stanoví, že každý může činit, co mu není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Uvedený základní princip pro posuzování dovolenosti chování v poměrech českého právního řádu nutno aplikovat i při posuzování otázky zákonnosti (legálnosti) stávky konané mimo rámec zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávku v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávku je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny), aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno.“<sup>152</sup>*

Naposledy se okrajově věnoval absenci právní úpravy stávky v jiných případech než ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy Ústavní soud ČR v nálezu ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, kde v duchu předchozí judikatury Nejvyššího soudu uvedl:

*De lege lata je právo na stávku zákonem upraveno pouze v oblasti kolektivního vyjednávání zákonem o kolektivním vyjednávání, jehož součástí jsou napadená ustanovení. Absencí zákonné úpravy práva na stávku v jiných oblastech pracovních vztahů se Ústavní soud vzhledem k předloženému návrhu nezabýval. Proto pouze na okraj uvádí, že ustanovení čl. 27 odst. 4 Listiny je možno interpretovat i tak, že zákonodárce je povinen právo na stávku zákonem "provést". Pokud by tak opomněl učinit, bylo by možné nastalou situaci hodnotit jako neústavní opomenutí zákonodárce, resp. neústavní mezeru v zákoně (srov. náleze sp. zn. Pl. ÚS 20/05 ze dne 28. února 2006, publikován jako náleze č. 47, sv. 40 Sbírky rozhodnutí,*

<sup>151</sup> Viz Věcný záměr zákona o stávce a výluce [online]. 20. 6. 2014 [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/ria/databaze/Vecny-zamer-zakona.doc>>

<sup>152</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2489/2000

vyhlášen pod č. 252/2006 Sb.). To však neznamená, že by zákonem neupravené právo na stávku bylo v takové situaci zcela popřeno; neudržitelnost takového výkladu vyplývá z čl. 4 odst. 4 Listiny, podle něhož je při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod nutno šetřit podstatu a smysl základního práva. Soudy by i v takovém případě, při absenci zákonné úpravy, musely ochranu tomuto právu v jeho podstatě poskytnout, jinak by se dopustily odepření spravedlnosti (princip zákazu *denegationis iustitiae*). Podmínky výkonu tohoto práva a jeho meze by pak musela případ od případu vyřešit judikatura; srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2489/2000 ze dne 22. ledna 2002.

S výše zmíněným souvisí dlouhodobé snahy pravicových vlád prosadit zákon o stávce a výluce, které však prozatím zůstávají ve fázi zpracování věcných záměrů, poslední takový pokus se datuje do roku 2012.<sup>153154</sup>

Odborové organizace jsou v této otázce velmi nedůvěřivé, neboť se obávají omezení případů, ve kterých by bylo povoleno stávkovat, došlo by k rozšíření povinností a náležitostí souvisejících se stávkou a k dalším faktickým omezením práva na stávku. Ostatně lze říci, že současná situace, kdy nedostatek právní úpravy umožňuje široký výklad práva na stávku, odborovým organizacím vyhovuje.<sup>155</sup>

### **5.2.2. Jiná nátlaková opatření při ostatních kolektivních sporech**

Praxe zná i jiná opatření, ke kterým se zaměstnanci popř. odborové organizace uchylují v případech kolektivních pracovních sporů, a nejedná se přitom o zastavení práce. První množinu takových opatření nelze snad ani nazývat nátlakovými, neboť jde o projevy základních politických práv dle čl. 18 a 19 Listiny. Jedná se tedy o pokusy dosáhnout svých záměrů peticemi a demonstracemi, kterými se vymezují ať už proti zaměstnavateli, nebo proti státní moci.

Druhou množinu nátlakových opatření bez přerušení práce již lze rozhodně nazvat nátlakovými, či až dokonce záškodnickými, není jimi však zásadně porušena žádná právní

---

<sup>153</sup> Webové stránky Vlády ČR.[online]. 20. 6. 2014 [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/ria/databaze/mpsv-1--navrh-vecneho-zameru-zakona-o-stavce-a-vyluce-93421>>

<sup>154</sup> Viz Věcný záměr zákona o stávce a výluce [online]. 20. 6. 2014 [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/ria/databaze/Vecny-zamer-zakona.doc>>

<sup>155</sup> Viz blíže Stanovisko ČMKOS k návrhu věcného záměru zákona o stávce a výluce [online]. 31. 7. 2012 [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/vyklady-nazory-a-stanoviska/3454-3/stanovisko-cmkos-k-navrhu-vecneho-zameru-zakona-o-stavce-a-vyluce>>



povinnost. Může se jednat například o dogmatické dodržování předpisů týkajících se vykonávané práce, což mívá zpravidla za následek ochromení výrobního procesu. Dále se může jednat o dělání obstrukcí během výkonu práce nebo bojkot.<sup>156</sup>

---

<sup>156</sup> Srov. HRABCOVÁ, Dana a kol. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008., s. 79 - 80, autor kapitoly Milan Galvas

## **Závěr**

Jak bylo naznačeno v úvodu, úkolem této práce je popsat poslední legislativní změny, které se dotkly odborových organizací, především související s rekodifikací soukromého práva a vymežit důsledky, které tyto změny mají pro právní postavení a oprávnění odborových organizací, a jaký můžeme v budoucnu očekávat vývoj v této oblasti. A dále poskytnout základní aktualizovaný výklad o právní úpravě činnosti odborových organizací a právech a povinnostech s tím souvisejících.

Ačkoliv jde ze záměru zákonodárce vytušit, že se rekodifikací soukromého práva nechtěl otázkou odborových organizací příliš zabývat, byl nucen v souvislosti s novým nazíráním na právnické osoby a novou úpravou jejich evidence zasadit do nového rámce i odborové organizace. Tomuto problému zákonodárce nevěnoval dostatečnou pozornost, což vyvolává nevoli u odborářů, kteří v tomto vidí další krok k omezení postavení odborových organizací ve společnosti.

Bude zajímavé do budoucna sledovat další vývoj, neb natolik objemná změna právního řádu s sebou nese řadu výkladových otázek. Rekodifikaci soukromého práva je možné označit za ohrožení sociálního smíru, které však bývá s významnými legislativními změnami spojeno tradičně, a toto riziko je vždy nutné podstoupit. Je možné, že se dočkáme dalšího velkého kolektivního sporu, ačkoliv vzhledem k tomu, že se změny netýkají přímo životní úrovně pracujících, je například generální stávka málo pravděpodobná. Avšak můžeme očekávat další kolo diskusí o legislativní mezeře v úpravě práva na stávku v jiných situacích než je spor o uzavření kolektivní smlouvy a potřebnosti zákona o stávce a výluce. Dá se očekávat, že k otázce subjektivity odborových organizací se vysloví Ústavní soud ČR.

Nakonec lze konstatovat, že v tradičně ne moc dynamické oblasti kolektivních pracovních vztahů a práva na odborové sdružování se můžeme v budoucnu setkat s relativně bouřlivým vývojem.

## **Seznam zkratek**

<b>ASO ČR</b>	- Asociace samostatných odborů ČR
<b>BOZP</b>	- bezpečnost a ochrana zdravá při práci
<b>ČMKOS</b>	- Českomoravská konfederace odborových svazů
<b>ETUC</b>	- Evropská odborová konfederace
<b>ITUC</b>	- Mezinárodní odborová konfederace
<b>Listina</b>	- vyhlášena ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a republikována usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
<b>MOP</b>	- Mezinárodní organizace práce
<b>obč. zák.</b>	- zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>OECD</b>	- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoje
<b>OSN</b>	- Organizace spojených národů
<b>OSŘ</b>	- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>OZ</b>	- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>Rej</b>	- zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob
<b>SEU</b>	- Smlouva o Evropské Unii
<b>ŠŘS</b>	- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů
<b>TOPO</b>	- zákon 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů
<b>TZ</b>	- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>Ústava</b>	- ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů

**ZP** - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

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

## **Použitá literatura**

### **Knižní publikace:**

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-2.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012., 599 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008., 1063 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

ČERNÁ, Stanislava a kol. *Podnikatel a jeho právní vztahy*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnícká fakulta, 2013. 156 s. Scripta iuridica; č. 13. ISBN 978-80-87146-76-7.

GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 131 s. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně = Acta Universitatis Brunensis iuridica. Řada teoretická. ISBN 80-210-1054-1.

GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993. 33 s. Právnícké sešity; č. 22. ISBN 80-210-0627-7.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. Edice učebnic PrF MU; č. 483. ISBN 978-80-210-5852-1.

GALVAS, Milan a kol. *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 147 s. Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity v Brně; sv. 435 = Acta Universitatis Brunensis Iuridica; č. 435. Řada teoretická. ISBN 978-80-210-6036-4.

HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 223 s. Edice učebnic Právnícké fakulty MU; č. 420. ISBN 978-80-210-4773-0.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.

JELÍNEK, Jiří a HERCZEG, Jiří. *Zákon o trestní odpovědnosti právnických osob: komentář s judikaturou*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Leges, 2013. 256 s. Komentátor. ISBN 978-80-87576-43-4.

JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 1. vyd. Praha: Leges, 2009. 895 s. Praktik. Student. ISBN 978-80-87212-24-0.

KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 2 sv., 1441 s. ISBN 978-80-7380-140-3.

MALÝ, Karel a kol. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4., přeprac. vyd. Leges vyd. 1. Praha: Leges, 2010. 640 s. Student. ISBN 978-80-87212-39-4.

POLÁK, F. *Kolektivní smlouvy*. Praha: E. Beaufort, a. s., podniky grafické a nakladatelské, 1938.

ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995. 283 s.

ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991. 96 s. ISBN 80-208-0231-2.

TOMEŠ, Igor a TKÁČ, Vojtěch. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1.

### **Internetové zdroje:**

GALVAS, Milan. *K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR*. [online]. 2011 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné z WWW:

< <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/002.html> >

HORECKÝ, Jan a STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. [online]. 2011 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné z WWW:

< <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/004.html> >

PICHRT, Jan. *Transnational company agreement – Nový jev v právu kolektivního vyjednávání*. [online]. 2011 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné z WWW:

< <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/003.html> >

POKORNÝ, Jiří. *Historie odborů*. [online]. 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3/historie-odboru>>

ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. [online]. 2013 [cit. 7. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <[www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310](http://www.akvpracpravo.cz/cz/download/1404042310)>

VÁCHA, Jan. *Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku*. [online]. 2013 [cit. 12. 3. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2011/files/002.html>>

*Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014* [online]. 2014 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <[http://vos.cmkos.cz/file\\_download/1213971989/Metodika+%C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+dbo.doc](http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971989/Metodika+%C4%8CMKOS+k+nov%C3%A9+%C3%BAprav%C4%9B+postaven%C3%AD,+pr%C3%A1v+a+povinnost%C3%AD+dbo.doc)>

*Věcný záměr zákona o stávce a výluce* [online]. 20. 6. 2014 [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/lrv/ria/databaze/Vecny-zamer-zakona.doc>>

*Stanovisko ČMKOS k návrhu věcného záměru zákona o stávce a výluce* [online]. 31. 7. 2012 [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/vyklady-nazory-a-stanoviska/3454-3/stanovisko-cmkos-k-navrhu-vecneho-zameru-zakona-o-stavce-a-vyluce>>

Status RHSD. [online]. 9. 3. 2009 [cit. 3. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6437>>

Webové stránky ASO ČR. [online]. 5. 6. 201 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.asocr.cz/cz/portal/cile-a-poslani/>>

Webové stránky ČMKOS. [online]. 2013 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz>>

Webové stránky ITUC. [online]. 2014 [cit. 10. 4. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.ituc-csi.org/about-us?lang=en>>

Webové stránky Vlády ČR.[online]. 20. 6. 2014 [cit. 20. 6. 2014]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/ria/databaze/mpsv-1--navrh-vecneho-zameru-zakona-o-stavce-a-vyluce-93421>>

### **Judikatura:**

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12.3.2008, sp.zn. Pl. ÚS 83/06, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 6. 2004, pod sp. zn. 21 Cdo 223/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2002, pod sp. zn. 21 Cdo 2489/2000

Nález Ústavního soudu ČR v nálezu ze dne 5. 10. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 16/2007 Sb.

### **Odborné články:**

KALENSKÁ, M.: *K některým základním otázkám práva na odborové sdružování v Československu*, Právník č. 2/1969.

HRABCOVÁ, D.: *Sociální dialog po harmonizační novele zákoníku práce a předpisů souvisejících*. Jurisprudence, vynutitelnost práva a právní praxe. Utrecht, Stichting EMP, 2001, roč. 3.



## **Resumé**

### **Trade unions organizations in employment relations**

The thesis deals with trade union organization as the most important representative of employees in collective employment relations. The purpose of this thesis is to describe a task of trade union organization as a legal subject from the view of legal theory, as well as from the view of contemporary legal regulation which has recently been substantially changed due to the recodification of private law. These contemporary amendments change a status of trade union organization as a legal person. These amendments have been followed by many interpretative difficulties. The thesis further describes activities and rights of trade unions as a subject with regard to first, the last amendments in legislation and second, the current jurisprudence.

The thesis is divided into five chapters:

The first chapter is focused on a position of trade unions in collective labour law, their specificities according to legal theory, historical background of trade association, international and domestic legislation of the right to trade association, position of trade union organization as a legal subject and other aspects such as hierarchy among trade union organizations.

The second chapter deals with traditional rights and obligations of trade unions in collective labour relations such as right to information, to discuss, to co-decision, to control, to participate in process of legislation and to represent its members before courts, except collective bargaining.

The third chapter concentrates primarily on collective bargaining as the most effective instrument in order to achieve social harmony, and also as the most important right of trade unions. Collective bargaining is analysed in a sense of a formal process of concluding a collective contract and also as an informal dialogue between an employer and employees who are represented by trade unions – so called social dialogue.

The fourth chapter looks into a collective contract, which is a traditional outcome of collective bargaining. The chapter provides basic information about types of collective

contracts and, first of all, about a role of trade unions in the process of their conclusion, during their duration and with regard to their termination.

The last chapter focuses on collective disputes, their process and a solution. Collective disputes are divided first, into collective disputes regarding the conclusion of collective contract and second, the other collective disputes. The emphasis here is put on the right to strike as a traditional coercive means used in collective disputes.

**Klíčová slova:**

Odborová organizace

Kolektivní vyjednávání

Kolektivní spory

**Key words:**

Trade unions

Collective bargaining

Collective disputes