

Hlava čtvrtá. Působnost odborové organizace

§ 286 [Působnost odborové organizace a pluralita odborových organizací u zaměstnavatele]

(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami¹¹².

(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

(5) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

(6) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborové organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

Související ustanovení: § 1–4b, § 18–21, § 22–29, § 200, 203, § 276–285, § 287–299, § 339, 346b

Související předpisy: čl. 27 LPS; KolVyj; SdrObč; zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli

Z literatury: Galvas, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, No 323. Brno : MU, 2007; Kubínková, M. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Acta Universitatis Brunensis, Iuridica, No 323. Brno : MU, 2007; Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, 2007, č. 2, s. 43–50; Michal, P. Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy. Práce a mzda, 2007, č. 3, s. 46; Šubrt, B. K rozhodnutí Ústavního soudu o zákoníku práce. Právní rozhledy, 2008, č. 7, s. II; Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha : C. H. Beck, 2010

Obsah výkladu:

I. Odborové organizace.....	1007
1. Postavení a význam odborových organizací.....	1007
2. Oprávnění odborových organizací.....	1007

¹¹² § 6 odst. 2 písm. d) zákona č. 83/1990 Sb.

3. Odborové organizace a koaliční svoboda.....	1007
II. Jednání za odborovou organizací.....	1008
III. Problematika působení odborové organizace u zaměstnavatele.....	1009
IV. Pluralita odborových organizací a případy týkající se všech nebo většího počtu zaměstnanců.....	1010
V. Pluralita odborových organizací a zastupování v individuálních pracovněprávních vztazích.....	1010

I. Odborové organizace

1. Postavení a význam odborových organizací

Odborové organizace jsou v České republice nepochybně nejvýznamnějším „zástupcem zaměstnanců“ a účastníkem kolektivních pracovněprávních vztahů – vztahů, které vznikají především mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, resp. mezi odborovými svazy a sdruženími zaměstnavatelů (k těmto vztahům srov. komentář k § 22). Odborové organizace jsou v ČR také zástupcem zaměstnanců tradičním, se specifickým postavením vyplývajícím nejen z českého právního řádu, ale i z mezinárodních právních dokumentů; přesto však český právní řád neobsahuje přesnou zákonnou definici odborové organizace. Oba zbývající (v českém pracovním právu relativně „noví“) zástupci zaměstnanců – rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – z mnoha důvodů, na něž bylo poukázáno v komentáři k § 276–285, hrají dosud pouze „vedlejší roli“.

2. Oprávnění odborových organizací

Jedním z hlavních důvodů významného postavení odborových organizací je skutečnost, že pouze odborová organizace má v ČR právo uzavřít za zaměstnance kolektivní smlouvu (viz § 22 a komentář k němu), a dále skutečnost, že zákoník práce přiznává odborovým organizacím nesrovnatelně širší práva než ostatním zástupcům zaměstnanců, když, vedle oprávnění kolektivně vyjednat, mají odborové organizace dále zejména právo na informování a projednávání (srov. § 276 a násl.), právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům (§ 286 odst. 6), právo spolurozhodovat (jednat ve shodě) se zaměstnavatelem o různých opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů (§ 306 aj.), právo projednat na příslušné úrovni návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících (§ 320), právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů (§ 322).

3. Odborové organizace a koaliční svoboda

Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku ČR, zakládá každému právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako je nepřipustné zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví – srov. čl. 27 LPS.

Odborové organizace (stejně tak organizace zaměstnavatelů) mohou v ČR (s cílem podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů) vznikat zcela svobodně – nezávisle na státu. Právo na svobodu sdružování vyplývá též z mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána (např. z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat).

Odborové organizace jsou právními osobami a jejich zakládání upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Vznik odborové organizace je dle tohoto zákona založen na tzv. evidenčním principu a je administra-

tivně velmi jednoduchý. Zaměstnanci mají právo bez předchozího schválení ustavovat odborové organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, jsou-li připraveni podřídit se stanovám těchto organizací. Odborová organizace ustavená dle § 9a SdrObč se stává (na rozdíl od ostatních občanských sdružení, která vznikají na základě registrace dle § 6 SdrObč) právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl příslušnému ministerstvu doručen návrh na její evidenci. Takový návrh na evidenci odborové organizace mohou podat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let. K návrhu musí být připojeny ve dvojím vyhotovení stanov, které musí obsahovat název, sídlo, cíl činnosti, orgány a způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení, dále ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem a zásady hospodaření. Zjednodušený – evidenční princip – uplatňovaný při ustavení odborových organizací je projevem práv garantujících svobodu sdružování a práv, která omezují zásahy orgánů veřejné moci do této svobody, přičemž tato práva jsou obsažena v čl. 2, 3 a 8 části první (nazvané „Svoboda sdružovací“) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, která je dle čl. 10 Úst závazná a má přednost před zákonem. Také jakékoliv bránění vzniku odborových organizací ze strany zaměstnavatelů je nepřipustné a v rozporu s ústavním pořádkem ČR. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace a dle § 276 odst. 2 ZPr žádný ze zástupců zaměstnanců nesmí být pro výkon své činnosti znevýhodněn nebo zvýhodněn ve svých právech, ani diskriminován.

Článek 27 odst. 3 LPS umožňuje, aby (ve výjimečných případech a pouze právním předpisem o síle zákona) mohlo dojít k omezení činnosti odborových organizací a jejich vzniku a činnosti jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, a to za podmínky, že jde o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. Možnost určitých výjimečných omezení je pak upravena též v čl. 44 LPS, dle kterého zákon může příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil omezit práva uvedená v čl. 27 odst. 1 až 3 LPS (tedy i právo na členství v odborové organizaci), pokud souvisí s výkonem služby. U příslušníků ozbrojených sil v ČR zákony vylučují členství v politických stranách, politických hnutích a odborových organizacích. Pokud jde o příslušníky bezpečnostních sborů, pak zákaz být členem odborové organizace se vztahuje na příslušníky zpravodajské služby, tedy Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace (srov. např. § 47 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů).

II. Jednání za odborovou organizaci

Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Stanovy odborové organizace, které musí být připojeny k návrhu na evidování nové odborové organizace, obsahují (mimo jiné – viz výše) i úpravu jejich orgánů (druhů, počtu a složení), způsob jejich ustavování a určení těch orgánů, které jsou oprávněny jednat jménem odborové organizace [srov. § 6 odst. 2 písm. d) SdrObč]. S ohledem na volnost, kterou požívají odborové organizace (stejně jako ostatní občanská sdružení), při tvorbě jejich stanov (srov. minimální obsahové náležitosti stanov obsažené v § 6 odst. 2 SdrObč) může být v každém jednotlivém případě složení orgánů odborové organizace a jejich jednatele oprávnění koncipováno odlišně. V souvislosti se stanovami je však třeba také brát v úvahu, že ne všechny odborové organizace vznikají jako uskupení „originálně“, u mnoha zaměstnavatelů vznikly odborové organizace např. za podpory odvětvových odborových svazů jako jejich organizační jednotky, když podle § 6 odst. 2 písm. e)

SdrObč jsou občanská sdružení (tedy i odborové organizace) oprávněna zřídit (vlastní) organizační jednotky jako subjekty způsobilé jednat svým vlastním jménem. V takovém případě by stanovky svazu měly, cit. § 6 odst. 2 písm. e) SdrObč: „obsahovat ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem“.

III. Problematika působení odborové organizace u zaměstnavatele

Novelou ZPr provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. byl § 286 rozšířen (s účinností od 1. 1. 2012) o čtyři odstavce, které byly předřazeny dřívějším odstavcům 1 a 2. Zatímco stávající odstavce 1 a 2 jsou v podstatě shodné s § 15 odst. 1 a 2 ve znění do 31. 12. 2011 (tato změna souvisí s celkovou koncepční změnou části první zákoníku práce provedenou výše uvedenou novelou), pak v případě nově vložených odstavců 3 a 4 § 286 se jedná o úpravu věcně novou, která byla (mimo jiné) motivována též snahou odstranit právní nejistotu v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele.

Bylo již delší čas zřejmé, že bude vhodné řešit otázku, jaké minimální „kvalitativní či kvantitativní znaky“ musí naplňovat odborová činnost u zaměstnavatele, aby ji již bylo možné označit za „působící u zaměstnavatele“ ve smyslu § 286 (dnes jeho odstavců 5 a 6). Dříve obecně akceptovaný výklad, dle něhož odborová organizace u zaměstnavatele působí, je-li u něj zaměstnán alespoň jeden člen odborové organizace, s tím, že však může jít i o odborovou organizaci založenou u jiného zaměstnavatele [přičemž se vzájemnému postavení těchto zaměstnavatelů (např. v oblasti hospodářské soutěže) se vůbec nepřihlíží], se nezdál do budoucna udržitelný, a to zejména s ohledem na rozsah povinností (informačních i jiných), které jsou zaměstnavatelé povinni plnit, jakož i na sílící konkurenční prostředí, v jehož širším rámci se odehrávají vztahy zaměstnavatelů a odborových organizací. Docházelo výjimečně i k případům (viz níže), kdy zaměstnavatelé např. netušili, že u nich „působí“ odborová organizace, a tedy ani objektivně nemohli plnit např. ty povinnosti, které jim zákoník práce ukládá v oblasti informování a projednání a jejichž neplnění zákon o inspekcii práce sankcionuje.

Zaměstnavatel má zpravidla přehled o počtu odborových organizací, které u něho působí, pouze na základě jejich sdělení; nemá v podstatě ani možnost zjistit z veřejně přístupných zdrojů, které odborové organizace u něho působí. V tomto ohledu neexistuje přehled sdružení mající charakter veřejného seznamu občanských sdružení – takový charakter nemá ani seznam občanských sdružení, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů vedený na webových stránkách Ministerstva vnitra, ten obsahuje pouze název (název navíc nemusí vypovídat ani o charakteru sdružení, ani o tom, u kterého zaměstnavatele sdružení – odborová organizace – působí), adresa sídla a identifikační číslo sdružení.

I když naprostá většina odborových organizací, v souladu se smyslem jejich existence, záhy po svém vzniku v minulosti otevřeně oznamovala zaměstnavatelům své působení na pracovišti a dávala své působení najevo též příslušnou aktivitou při hájení zájmů pracujících, svědčí judikatura Nejvyššího soudu i o výskytu naprosto odchylné praxe. Dle rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, vztahujícího se k § 59 ZPr 1965 (dnes § 61 odst. 2 ZPr), tj. ke zvýšené ochraně odborových funkcionářů při propouštění, vyplývá, že plnění povinností zaměstnavatele (projednání výpovědi s příslušným odborovým orgánem) není podmíněno předchozím formálním oznámením adresovaným zaměstnavateli o tom, že u něho působí (začala působit) základní odborová organizace. Poučení z výše uvedeného rozhodnutí, vztaheno k problematice informování a projednání, vedlo k závěru, který nebyl prost určitěho paradoxu – totiž, že zaměst-

navatel byl povinen plnit dané povinnosti (a respektovat zvýšenou ochranu jejich odborových funkcionářů) i vůči odborové organizaci, která u něho „působila“ takovým způsobem, že to zaměstnavateli neoznámila ani nedala najevo.

Právě takové situace vedly ke snaze zákonodárce vymezit nově v zákoně, od kdy odborovou organizaci považovat za odborovou organizaci působící u zaměstnavatele. Od 1. 1. 2012 odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat (v pracovněprávních vztazích ve smyslu § 286 odst. 1), jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (§ 286 odst. 3). S ohledem na to, co bylo shora uvedeno o organizačních jednotkách odborových organizací, je třeba vzít v úvahu, že tyto organizační jednotky vlastní stanovoy nemají a jejich oprávnění působit u zaměstnavatele a jednat bude třeba (s jistou mírou extenzivního pojetí) nacházet ve stanovách jejich „mateřských“ svazů [extenzivního proto, že v těchto stanovách zpravidla – a celkem pochopitelně – nelze nalézt ustanovení o působení organizačních jednotek u konkrétních (specificky určených) zaměstnavatelů, ale spíše o působení v určitém průmyslovém odvětví apod.]. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje výše uvedené podmínky; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, bude povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit (§ 286 odst. 4).

IV. Pluralita odborových organizací a případy týkající se všech nebo většího počtu zaměstnanců

Ustanovení § 286 odst. 5 a 6 upravuje problematiku tzv. plurality odborových organizací u zaměstnavatele, přičemž § 286 odst. 5 je zaměřen na problematiku případů týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců a § 286 odst. 6 pak řeší problematiku plurality odborových organizací ve vztahu k pracovněprávním vztahům jednotlivých zaměstnanců. Problematika plurality odborových organizací byla do 31. 12. 2006 upravena zvláštním právním předpisem, a to zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli; většina právní úpravy ve výše uvedeném zákoně obsažená byla (s menšími úpravami) převzata do ZPr a shora uvedený zákon nyní obsahuje již jen „zbytková“ ustanovení.

Problematika plurality odborových organizací v oblasti kolektivního vyjednávání je upravena odděleně v rámci ustanovení o právních úkonech (k tomu srov. § 24 a komentář k němu). Ustanovení § 286 odst. 5 řeší problematiku plurality odborů ve vztahu k případům týkajícím se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy ZPr nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, a to tak, že zaměstnavatel své povinnosti musí plnit ke všem odborovým organizacím působícím u zaměstnavatele.

V. Pluralita odborových organizací a zastupování v individuálních pracovněprávních vztazích

Ustanovení § 286 odst. 6 řeší problematiku zastupování zaměstnance v individuálních pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele, u kterého působí více odborových organizací. Zatímco § 286 odst. 6 věta první odráží členský princip – každá odborová organizace zastupuje v individuálních pracovněprávních vztazích toho zaměstnance, který je jejím členem, pak § 286 odst. 6 věta druhá řeší problematiku zastoupení odborově neorganizovaných zaměstnanců. Jak vyplývá z nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06, byla tato druhá věta (původně taktéž navrhaná ke zrušení) shledána ústavně kon-

formní, když ÚS mimo jiné konstatoval, že odborově neorganizovaný zaměstnanec může svým úkonem dosáhnout toho, že vyloučí, aby za něj jednala některá odborová organizace, když slova „neurčí-li tento zaměstnanec jinak“ je třeba vykládat nejen jako možnou volbu jiné odborové organizace, ale extenzivně tak, že ingerenci odborové organizace může zaměstnanec svým úkonem úplně vyloučit (srov. bod 278 výše uvedeného nálezu ÚS). Na druhé straně je možné, aby zaměstnanec, který není členem odborů, určil, která odborová organizace jej bude v individuálních pracovněprávních vztazích zastupovat, a zákon nepočítá s možností odborové organizace takové zastoupení odmítnout. Zaměstnanec není při takovém určení nijak omezen – může takové určení provést *ad hoc* nebo i pro určité období dopředu, svoje rozhodnutí může i měnit. K tomu srov. rovněž komentář k § 276 odst. 9.

§ 287 Informování a projednání

- (1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o
- a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - b) záležitostech uvedených v § 279.
- (2) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací
- a) ekonomickou situací zaměstnavatele,
 - b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),
 - c) změny organizace práce,
 - d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
 - e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - f) 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,
 - g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
 - h) záležitosti uvedené v § 280.

Související ustanovení: § 1–4b, § 18–21, § 22–29, § 62, 99, § 101–106, § 108, 220, § 276–280, § 286, § 287–299, § 300, 339, 346b

Související předpisy: InspPr

Z literatury: Šubrt, B. Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2006, č. 7, s. 18; Pichrt, J. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C. H. Beck, 2010

Skutečností, že jenom odborové organizace vyjednávají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu a kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů, odůvodňovala důvodová zpráva k návrhu ZPr širší rozsah informací a práva na projednání, který je § 287 přiznán odborovým organizacím oproti ostatním zástupcům zaměstnanců (srov. § 279 a 280). Jakkoliv po nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06 doznalo právo kontroly odborových organizací značné redukce (srov. § 321 a 322 a komentář k nim), je § 287, spolu s dalšími povinnostmi zaměstnavatele upravenými v jednotlivých ustanoveních ZPr (srov. § 99 – opatření týkající se hromadných úprav pracovní doby, § 220 – hromadné čerpání dovolené, aj.), základem pro širší informovanost odborových organizací a větší