

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 obsažené 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 navrhovaná 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

rozsah práva na projednání v porovnání s ostatními zástupci zaměstnanců. Působí-li však u zaměstnavatele vedle odborové organizace též rada zaměstnanců či zástupce pro BOZP, nebrání právní úprava zaměstnavateli, aby i tyto zástupce zaměstnanců dle své úvahy informoval o problematice upravené v § 287 či s nimi tuto projednal v rozsahu jejich působnosti (tedy problematiku BOZP se zástupcem pro BOZP a ostatní otázky s radou zaměstnanců).

Porušení povinností stanovených § 287 může být sankcionováno inspekcí práce dle § 10 InspPr jako přestupek (v případě fyzických osob) nebo dle § 23 InspPr jako správní delikt (v případě právnických osob) na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance s možností uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

Hlava pátá. Přístup k nadnárodním informacím

§ 288 [Evropská rada zaměstnanců; povinné subjekty]

(1) Nadnárodními informacemi a projednáním se pro účely tohoto zákona rozumí informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při posouzení, zda jde o nadnárodní informace a projednání, se přihlíží také k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.

(2) Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Postup podle věty první musí být vymezen a prováděn tak, aby byla zajištěna jeho účinnost a aby bylo umožněno účinné rozhodování zaměstnavatelů nebo skupiny zaměstnavatelů. Evropská rada zaměstnanců se ustavuje na základě ujednání vyjednávacího výboru s ústředím nebo podle § 296. Zaměstnavatel s působností na území členských států je povinen vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání, zejména hradit náklady na organizování schůzí, tlumočení, cestovné a ubytování členů související s jejich řádnou činností, nezbytné školení a náklady na 1 odborníka, pokud není s ústředím dohodnuta úhrada dalších nákladů.

(3) Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání podle tohoto zákona se vztahuje

- a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,
- b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členských států umístěné v České republice⁸⁰,
- c) na reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států podle § 289 odst. 2, kteří mají sídlo nebo místo podnikání v České republice, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(4) Zaměstnavatelem s působností na území členských států se pro účely tohoto zákona rozumí zaměstnavatel, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.

(5) Skupinou zaměstnavatelů s působností na území členských států se pro účely tohoto zákona rozumí více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem, která splňuje tyto požadavky:

- a) má v členských státech dohromady alespoň 1 000 zaměstnanců,
- b) alespoň 2 zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států mají sídlo nebo místo podnikání nebo umístěnou organizační složku ve 2 různých členských státech a
- c) alespoň 1 zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jednom členském státě a jiný zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě.

⁸⁰ § 21 obchodního zákoníku.