

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Petr Tauc

Odborová organizace jako právnická osoba

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph. D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 17.12.2018

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

V Praze dne, 20.12.2018

.....
Petr Tauc

Poděkování:

Rád bych zde poděkoval svému vedoucímu práce panu doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za cenné poznámky, inspiraci a rovněž za velice lidský přístup. Můj dík patří také mým rodičům, přátelům, rodině a kolegům, jejichž podpora a přátelství mi toto vše umožnila.

Abstrakt

Cílem této práce je zejména popsat odborovou organizaci jako právnickou osobu a zároveň poskytnout i pomocí empirického přístupu bližší náhled na společenskou realitu, která odborovou organizaci obklopuje. Tato práce se tak snaží i o provedení určité analýzy toho, jak společenská realita ovlivňuje odborovou organizaci, a i naopak jak často chování odborové organizace může mít přímý vliv na společenské nálady. O hodnocení odborové organizace se tato práce pokouší s ohledem na veškeré historické souvislosti, proto je tato práce i zaměřena na historické pozadí pracovních a sociálních podmínek na českém území, které jsou hlavní motivací pro odborové organizování. Poukazují rovněž i na současná úpravu ohledně působení odborových organizací u zaměstnavatele, kdy se snažím popsat současný rozsah oprávnění odborových organizací pro lepší představu ohledně práce jednotlivých odborových funkcionářů. Téma odborových organizací je rovněž velice aktuální s ohledem na stále nedávnou rekonstrukci soukromého práva účinnou od roku 2014 a s ní spojený nový model systematizace soukromých právnických osob. Pojetí odborové organizace a její možné kvalifikace jako právnické osoby tvoří poslední část této práce. I přes obecně přijímanou kvalifikaci odborové organizace jako spolku, probíhá nadále stále živá diskuze o skutečném právním režimu odborových organizací, a i jejich postavení v rámci celého systému s ohledem na mezinárodní úpravu a ústavněprávní aspekty této problematiky. Dané téma práce jsem zvolil z důvodu určitého nepochopení pravého smyslu odborových organizací, která ve společenském vědomí neustále přetrvává, a to s ohledem na období let 1948–1989, kdy odborové organizace plnily úkoly na poli státní správy a pro pracující byly zajímavé pouze jako organizátoři hromadných rekreací za velice příznivé ceny. Vypracováním této práce si tak dávám i osobní malý úkol přispět na poli společenského povědomí o důležitosti a významu odborových organizací na poli sociálního dialogu.

Abstract

The aim of this thesis is mainly to describe a trade union as a legal entity and provide through an empirical approach a closer look at the social reality surrounding a trade union. This thesis also analyses the impact of the social reality on the trade union and, on the contrary, consequences of the trade union behaviour, which can directly influence the social mood. The thesis also examines the current position of the trade union from its rich historical context. That is the main reason, why this thesis contains a very detailed overview of the historical fight for good working conditions in the Czech territory. I personally consider this part as very important, as good working conditions are main indicator of willingness to unionize into a trade or a labour union. The thesis likewise focuses on the description of the current legal regulation of a trade union competence at an employer. It is important for better understanding functionary work, which is not only about collective bargaining. The trade union topic is very actual due to the recent recodification of private law and the emerged issue of new classification model of legal entities. The issue is very often subject to doctrine and judicial decisions (especially in case of a trade union). Generally speaking, we can say that not all subjects classify a trade union as a Czech association (lat. collegium). Certain interest groups are trying to find enough arguments for a special classification of trade union as a legal entity sui generis. My main motivation to capture this topic is the social misunderstanding of the main aim and role of a trade union. Trade union is still very often identified as part of Czech bureaucracy, which has no attractiveness for young people. Through this thesis, I would like to provide a personal contribution and prove that a trade union has a key role in our contemporary social dialogue.

Obsah

Úvod	1
Kapitola 1	3
Úvod do pracovního práva	3
1.1 Individuální pracovní právo	4
1.2 Kolektivní pracovní právo	5
Kapitola 2	9
Historický vývoj sdružování za účelem pracovní, hospodářské a sociální ochrany zaměstnanců na českém území	9
2.1 Úvod	9
2.2 Dělnická třída a vývoj dělnického hnutí v 19. století	10
2.4 Vývoj odborového hnutí od počátku 20. století do roku 1918	15
2.5 Odbory v Československu v letech 1918-1938	16
2.6 Odbory v pomnichovském období a za druhé světové války (1938-1945)	25
2.7 Revoluční odborové hnutí (1945-1989).....	28
2.8 Odbory po roce 1989	37
Kapitola 3	44
Odborová organizace v pracovněprávních vztazích	44
3.1 Charakteristika odborové organizace a její význam v pracovněprávních vztazích	44
3.2 Působnost a práva odborové organizace u zaměstnavatele.....	49
3.2.1 Právo kolektivně vyjednávat.....	53
3.2.2 Právo na informace	53
3.2.3 Právo na projednání	57
3.2.4 Právo na spolurozhodování	60
3.2.5 Právo kontroly	63
3.2.6 Právo účasti v legislativním procesu	66
3.3 Sociální dialog, kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy	68
3.3.1 Sociální dialog	68
3.3.2 Kolektivní vyjednávání	70
3.3.3 Kolektivní smlouvy	72
Kapitola 4	77
Odborová organizace ve světle rekonstrukce soukromého práva: spolek nebo právní osoba sui generis?	77
4.1 Stručný historický vývoj institutu civilní právní osoby	77
4.2 Odborová organizace po roce 2013 a úskalí spolkového práva	82
Závěr	91
Seznam použitých zdrojů	96
1. Seznam použité literatury	96
2. Seznam použitých elektronických článků	97
3. Seznam použitých audiovizuálních pramenů	99
4. Seznam článků	99
5. Seznam použité judikatury	100
Seznam zkratk:	101
Klíčová slova:	101
Keywords:	101

Úvod

Odborová organizace je právnickou osobou, která za celou dobu svého působení na českém území proplula celou škálou společenských proměn. Od prvních krůčků, kdy v dobách rakouského mocnářství zažívala nejrůznější ústrky ze strany státních úřadů, až po bezmeznou glorifikaci jako nejmasovější organizace sdružující všeobjímající rodinu pracujících socialistického Československa. Otázka postavení odborové organizace je tak více než u jiné právnické osoby spojena se společenským zřízením a politickým kurzem, který aktuálně političtí představitelé reprezentují. Pro správné pochopení motivace odborového sdružování a samotného fungování odborů jsem se rozhodl přistoupit k této práci empirickým způsobem, kdy se zároveň pokusím zmapovat společenské okolnosti a realitu, které odborové organizace na její cestě časem provázely. První odborové organizace jako právnické osoby nevznikaly s politickými cíli, či z vůle měšťanstva, které skrze institut právnické osoby chtělo chránit svůj kapitál. První odborové organizace začaly vznikat z vyložené nutnosti ohledně nuzných pracovních a mzdových podmínek panujících v 19. století, kdy pouze vzájemná jednota dělnických zaměstnanců mohla účinně bojovat s nedůstojným chováním ze strany zaměstnavatele a státu.

Dnes je odborová organizace právnická osoba, která má díky svému účelu poměrně unikátní postavení. Toto postavení je dnes výsledkem ústavní, a i mezinárodní úpravy koaličního práva. Je nicméně nadále otázkou, jakým typem právnické osoby vlastně odborové organizace jsou. Toto téma diplomové práce jsem si zvolil zejména kvůli zvláštní dynamice, která odborové organizace provází. Ve své práci bych tak velice rád ukázal celkový historický boj za lepší pracovní podmínky s exkurzem do souvisených politických a sociálních otázek, které jsou hlavním hybatelem motivace odborového sdružování.

Cílem této práce bude zpracovat problematiku odborových organizací komplexně pojatým způsobem, který v historických souvislostech ukáže i důvody určitého chování odborových organizací. Další aspektem této práce je přiblížení současné působnosti odborové organizace a jejích reálných možností na poli kolektivního vyjednávání. Výsledkem této práce tak bude celkové komplexní hodnocení historie a působení odborové organizace s akcentem na současnou úpravu právnických osob. Rád bych se pokusil o

ideální vhled do odborových organizací, který by mohl být i nápomocen ke kritickému myšlení v otázce klasifikace odborové organizace jako spolku, či jako jiné entity.

Kapitola 1

Úvod do pracovního práva

Pracovní právo je právní odvětví, na které v současné době stále nahlížíme jako na právo s hybridní povahou obsahující prvky soukromého a veřejného práva.¹ Hybridní povaha tohoto právního odvětví je důsledkem historického vývoje pracovního práva, které vznikalo a vyvíjelo se s cílem ochrany pracovní síly proti tvrdým pracovním podmínkám v dobách vrcholící konjunktury průmyslové revoluce a rozšiřujícího se kapitalismu. Pokud ovšem na tomto samém počátku pracovní právo vznikalo uvnitř občanského práva pouze s cílem ochrany slabší strany v právním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v dnešní době bychom s takovým pohledem na toto právní odvětví již neuspěli. Cílem dnešního pracovního práva je komplexní úprava vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu práce, tedy na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti, na druhé straně poskytnout zaměstnanci důstojné podmínky při výkonu této práce.² Jedná se tedy o plnohodnotné právní odvětví s vlastním zvláštním právním kodexem, které v tuto chvíli už přes jeho veřejné prvky zasazujeme do práva soukromého.

Jako každé jiné právní odvětví i pracovní právo má své typické znaky, vnitřní uspořádání a členění, které si musíme z důvodu lepšího pochopení kontextu, před samotným pojednáním o odborové organizaci, vymezit. Jedním ze způsobů základního členění pracovního práva je vymezení na historicky starší individuální pracovní právo a na kolektivní pracovní právo, kde jedním ze subjektů je i odborová organizace.³

¹ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0, str. 3

² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.19

³ viz. např. GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 17

1.1 Individuální pracovní právo

První projevy regulace vztahů vznikající při výkonu práce sahají daleko před 19. století. Můžeme uvést příklad smlouvy námezdní ve starověkém Římě (*locatio conductio operarum*), jejíž předmětem bylo užívání pracovní síly pro hrubé a těžké manuální práce⁴, nebo středověký právní předpis českého panovníka Václava II. z roku 1300 *Ius regale montanorum*, který upravoval podmínky pro těžbu a zpracování stříbra. Vznik moderního pracovního práva na českém území, jak ho chápeme v současnosti, je ale možné datovat přibližně až do druhé poloviny 19. století.⁵ Ještě v rámci 19. století bylo totiž pracovní právo chápáno jako integrální součást práva občanského, která se snažila především cestou samostatných právních předpisů vymezit konkrétní pracovní podmínky a částečně tak regulovat koncepci smluvní volnosti zakotvené v obecném zákoníku občanském z roku 1811 známém též pod zkratkou ABGB. Vydělení pracovního práva jako samostatného právního odvětví bylo ale postupem doby z politických a také již z neudržitelných sociálních problémů nevyhnutelné. Individuální pracovní právo se tak během několika let stalo samostatným souborem právních vztahů jejichž, jádrem byla práce jako lidská činnost.⁶

Z výše uvedeného je tak patrná provázanost a společná historie individuálního pracovního práva a práva občanského. Individuální pracovní právo vzniklo ze základů občanského práva a přebíralo tím i jeho základní zásady v podobě smluvní volnosti a autonomie vůle. Otázkou však zůstalo, v jaké míře, v jakém rozsahu a v jakých oblastech se budou tyto zásady realizovat v právním vztahu, jehož předmětem je závislá práce. Je totiž zřejmé, že individuální pracovní právo bylo vyčleněno hlavně z důvodu praktického porušení další zásady soukromého práva, a to rovnosti smluvních stran. S ohledem na neprávní aspekty nastává totiž vždy v praktické rovině nerovné postavení mezi potencionálním zaměstnancem a ekonomicky silnějším a materiálně lépe vybaveným zaměstnavatelem. To je tedy hlavním důvodem pro právní regulaci zásady autonomie vůle a principu smluvní volnosti, jež z autonomie vůle vychází. Suverénní a demokratický stát jako legislativní autorita by se měl tedy snažit skrze právní prostředky,

⁴ KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. Římské právo. Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1, str.254

⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540, str.41

⁶ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 1

co nejlépe vyrovnat vzájemné postavení zaměstnavatele a zaměstnance a mohlo tak dojít i ke spravedlivému rozložení vzájemných práv a povinností.

V dnešní úpravě individuálního pracovního práva můžeme objevit typické příklady, v jaké formě a v jakém rozsahu k takové regulaci dochází. Omezení v oblasti autonomie vůle v první sféře, kdy se rozhoduje o samotné svobodě učinit právní jednání, postihuje zejména zaměstnavatele, kteří musí v souladu s veřejným zájmem na ochranu určitých sociálních kategorií zaměstnanců – (například) přijmout určitý počet osob se zdravotním postižením.⁷ Podobný zásah do autonomie vůle ve sféře učinit či neučinit určité právní jednání můžeme nalézt v § 41 odst. 1 zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.), který přímo přikazuje zaměstnavateli převést zaměstnance na jiný druh práce.

Ještě patrně důležitější sférou autonomie vůle je možnost svobodné volby při tvorbě samotného obsahu právního jednání, kterou můžeme označit také jako již výše zmíněný princip smluvní volnosti. V rámci tohoto principu se zejména realizuje prvotní ochranná funkce pracovního práva, kdy stát jako zákonodárce může stanovit meze využití pracovní síly a tím i omezit smluvní volnost subjektů pracovněprávního vztahu. Za příklad v této sféře můžeme uvést otázky způsobu skončení pracovního poměru, délky pracovní doby, výše mzdy apod.⁸

1.2 Kolektivní pracovní právo

Kolektivní pracovní právo se jako druhá systémová část pracovního práva k individuálnímu pracovnímu právu připojila až později, a to prostřednictvím postupně vznikajících nových subjektů v pracovněprávních vztazích. Pro tyto postupně vznikající nové subjekty byl typický jejich společný rys, který tkvěl právě ve slovu „kolektiv“. Kolektiv v tomto významu můžeme chápat jako výraz snahy ochrany určitých zájmů ve prospěch uspořádané a organizované skupiny individualit, které z povahy věci nemohly být vykonány samostatným subjektem v rámci individuálního pracovního práva. Mezi taková kolektivní práva patří například právo na sdružování k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů nebo právo na stávkou.⁹ Dalším podstatným důvodem, který vedl ke

⁷ § 81 zákona č. 435/2004 Sb. (zákon o zaměstnanosti)

⁸ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 20-22.

⁹ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 647-648

vzniku těchto kolektivních subjektů, byla snaha o vyrovnání postavení mezi oběma stranami, kdy zaměstnanci mohli díky kolektivní vůli vyjednávat z daleko silnější pozice než jednotlivý zaměstnanec.

Tato naprostá specifická subjektivita v rámci kolektivně pracovních vztahů pak v praxi slouží i k samotnému vymezení kolektivního pracovního práva a jeho odlišení od individuálního pracovního práva. Kolektivní pracovní právo tak můžeme definovat jako souhrn všech právních norem upravujících kolektivní pracovněprávní vztahy. Nutné je však podotknout, že definovat určitý právní vztah a následně i tak systémovou část právního odvětví pouze prostřednictvím specifické subjektivit v právním vztahu není zcela typické, možná jeji trochu problematické.¹⁰ Z právní teorie je nutné, aby právní vztah měl tři znaky: nejméně dva subjekty, které se ho účastní, - obsah tvořený vzájemnými právy a povinnostmi - ,objekt, ke kterému se vztahují vzájemná práva a povinnosti.¹¹ Subjekty pak samy o sobě nepředurčují charakter obsahu právního vztahu a většinou to bývá tak, že ostatní znaky právního vztahu vypovídají o subjektech a i o právním odvětví pod který můžeme právní vztah subsumovat.

Kolektivní pracovní právo tedy tvoří relativně autonomní oblast v rámci pracovního práva. Tomu přispívá i skutečnost, že kolektivní pracovní právo z velké části nevychází přímo z právních předpisů vydávaných veřejnou mocí, ale z norem obsažených v kolektivních smlouvách, kterým veřejná moc pouze poskytuje právní sílu pramene práva na úrovni zákona.¹² Kolektivní smlouvy vnímáme pak jako vrchol celého procesu vzájemného vyjednávání a střetávání subjektů kolektivního pracovního práva (nejčastěji tedy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací zastupující zaměstnance), jehož předmětem jsou pracovní podmínky jednotlivých zaměstnanců. Toto střetávání, které se může uplatňovat na různých úrovních, v různých formách a rozličných věcných a časových horizontech, pak souhrnně nazýváme kolektivním vyjednáváním.

Z historického hlediska byly kolektivní smlouvy ve svém pravém slova smyslu uzavírány poprvé na území Anglie v první polovině 19. století. Na českém území se pro ně otevřel prostor po přijetí prosincové ústavy v roce 1867, která v rámci svých

¹⁰ viz. např. GALVAS, Milan. Kolektivní pracovní právo České republiky: (úvahy a východiska). Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1054-1, str. 16

¹¹ GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 5. aktualizované vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-233-2, str. 143

¹² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1, str.437-438

vyhlášených demokratických svobod obsahovala i koaliční svobodu otevírající možnost pro utváření skupin kooperujících jednotlivců či kolektivů prosazujících společné zájmy a cíle. Nicméně nutno dodat, že značnějšího významu nabyly kolektivní pracovní smlouvy na našem území až v tzv. období první Československé republiky (1918-1938), kdy došlo k plnému rozvinutí demokratických myšlenek a možnosti pro smysluplné kolektivní vyjednávání.¹³

V rámci dnešního českého kolektivního pracovního práva tak můžeme díky rozvoji dalších demokratických hodnot, myšlenek a i garantovaných sociálních práv vysledovat celou řadu nových subjektů, které hrají aktivní úlohu v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů. V dnešní době totiž neustále probíhá na nejvyšší národní úrovni takzvaný sociální dialog, který chápeme jako nezastavující se proces třístranných jednání mezi sociálními partnery – tj. mezi zástupci státu reprezentovanými vládou a jejími členy, nejvyššími představiteli zástupců zaměstnanců reprezentovanými odborovými centrály a zástupci zaměstnavatelů reprezentovanými zaměstnavatelskými centrály. Díky tomuto sociálnímu dialogu, který můžeme chápat jako terminologicky nadřazený termín k pojmu kolektivní vyjednávání, můžeme pak vysledovat skutečný počet subjektů v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů.¹⁴ Ve výsledku pak hovoříme, že jako subjekt vystupuje: stát, zaměstnavatelé a jejich zaměstnavatelské organizace, odborové organizace a jejich odborové centrály, zaměstnanci, rada zaměstnanců, evropská rada zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. U tohoto výčtu je ovšem nutné upozornit, že použit termín subjekt ve všech těchto případech je přinejmenším velice terminologicky nepřesné (tuto nepřesnost nicméně používá i sám zákon č. 262/2006 Sb. tedy zákoník práce). V rámci subjektů zastupující práva zaměstnanců je *de iure* subjektem práv pouze odborová organizace. V případě rady zaměstnanců, zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, evropské rady zaměstnanců totiž žádný právní předpis těmto „aktérům“ nepřiznává právní subjektivitu. Z hlediska teorie práva tedy představují non-subjekty, tzn. orgány, které sice reprezentují zájmy zaměstnanců, ale vzhledem k jejich

¹³ TRÖSTER, Petr. Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0, str. 2

¹⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo, 2., upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.471-472

postavení nejde o subjekty zastupující práva zaměstnanců ve smyslu slova, jaký tomu český právní řád tradičně přiřazuje. Právně by se tedy dalo hovořit o zvláštní formě zastoupení zaměstnanců.¹⁵

¹⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.448-449

Kapitola 2

Historický vývoj sdružování za účelem pracovní, hospodářské a sociální ochrany zaměstnanců na českém území

2.1 Úvod

Dnešní liberální společnost má stále trochu snahu vnímat kolektivní pracovní právo jako něco nmoderního a přežitého. Tento úhel pohledu je pak ještě výraznější v zemích bývalého východního bloku, kdy od řady ekonomů můžeme často slyšet slova o přežitku z minulé socialistické doby, která do dnešního světa nepatří a brání v rozvoji zdravé tržní ekonomiky, kde vládne volná ruka trhu.

Tyto úvahy o kolektivním pracovním právu, ve kterých se bagatelizují hodnoty jako sociální stát, vzájemná sounáležitost, a i obyčejná lidská slušnost člověka k člověku pak často vedou k neblahým zkušenostem velkého sociálního napětí, které může vést i k zpřetrhání vzájemných vazeb mezi lidmi. Přitom už od samého počátku lidského bytí byla snaha člověka žít pospolu a sdružovat se za účelem ochrany svých práv, své bezpečnosti a svých zájmů vnímána jako něco přirozeného a nepopíratelného. Není tedy ani důvod divit se, že i na poli pracovního práva k takovým snahám docházelo téměř po celou dobu fungování lidské společnosti.

Prvními takovými formami sdružování na poli „feudálního“ pracovního práva pak byly takzvané cechy. Smyslem cechů nebylo pouze hájit zájmy svých ekonomicky aktivních členů, ale také dohlížet na kvalitu a ceny produktů nebo zakazovat provozování různých řemesel nečlenům příslušného cechu.¹⁶

Cechy nejvíce vznikaly v 13. až 15. století, kdy při zakládání měst jako nových výrobních a trhových středisek měly za úkol poskytnout městu a jeho nejbližšímu okolí monopol služeb, které by znemožnily konkurenci řemesel provozovaných na hospodářstvích feudální vrchnosti. Cechy tedy byly korporace podřízené přímo městské správě, ale v rámci svojí působnosti disponovaly poměrně širokými pravomocemi. Řemeslná výroba mimo cech nebyla prakticky vůbec možná. Dokonce cechovní starší

¹⁶ JANÁČEK, Josef. České dějiny I. Praha: Academia, 1968, str. 70

vykonávali i soudnictví nad svými členy podle zvláštních pravidel, takzvaných cechovních artikul.¹⁷

Tyto cechy byly součástí života v Českých zemích až do druhé poloviny devatenáctého století. Fungování cechů v té době již ale bylo pouhým stínem jejich původní důležitosti a organizovanosti. V průběhu devatenáctého století totiž cechy přestaly být konkurenceschopné v oblasti jak ceny produktů, tak rychlosti výroby. Nové továrny a jiné závody s manufakturním způsobem výroby začaly jejich pozice na trhu s rychlostí rozvíjející se průmyslové revoluce postupně vyklízet. Poslední kapkou pro cechovní zřízení byl den 20. prosince roku 1859, kdy byl vyhlášen patentem 227 ř. z. s účinností od 1. května 1860 živnostenský řád.¹⁸ V důsledku této nové legislativy většinu funkcí cechů přebrala nová živnostenská společenstva, zejména byl zrušen takzvaný cechovní přímus, který ukládal řemeslníkovi povinnost být členem určitého cechu, aby mohl vykonávat svou výdělečnou činnost. Živnosti se tak, až na některé výjimky staly s konečnou platností úplně svobodné.¹⁹

2.2 Dělnická třída a vývoj dělnického hnutí v 19. století

Nemalou roli v celém procesu zániku cechů a celého cechovního zřízení hrálo i nově se utvářející dělnické hnutí. Dělnické hnutí bylo na svém počátku totiž právě tvořeno tovaryši a učedníky, kteří se rozhodli sdružovat již mimo cechovní zřízení a začali vytvářet novou sociální skupinu, která později získala označení dělnická třída.

Celou problematiku dělnického hnutí pak musíme uvést v kontextu s dobou 19. století, která přinesla nejenom radikální změnu dosavadní do stavů rozdělené společnosti, ale přinesla i masivní rozšíření průmyslové revoluce a nové politické směry akcentující hlas spousty lidí, kteří se hlásili o svá práva a odmítali uznávání přežitých šlechtických privilegií. V souvislosti s těmito novými politickými směry je příznačná okolnost, že se v podstatě kryly se společenskými vrstvami, jejichž zájmy reprezentovaly. Konzervatismus můžeme spojit se šlechtou a církví, liberalismus s měšťanstvem a socialismus s dělnictvem.

¹⁷ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str. 44

¹⁸ GRUBER, Josef. Průmyslová politika. Praha, 1922, s. 87

¹⁹ MENDL, Bedřich. Vývoj řemesel a obchodu v městech pražských. Praha. 1947, s. 65

Z těchto tří idejí pak v rámci 19. století nakonec získal dominantní postavení právě liberalismu, za nímž stála nová ekonomicky silná buržoazie, která začala důrazně prosazovat svobodný rozvoj individua a s tím spojený i boj za svobodnou hospodářskou soutěž a ochranu soukromého vlastnictví. Od těchto myšlenek plyne i pozdější nesporný přínos liberalismu k vytvoření teorie právního státu, která později prosazovala zakotvení základních občanských práv a dělby státní moci v ústavách evropských států. Odvrácená strana této ideje se pak nabízí poměrně sama. Liberalismus devatenáctého století je politický proud značně elitářský, postupující velice necitlivě v sociálních otázkách, kdy v podstatě neuznával nerovnost „startovních šancí“ a odmítal jakoukoliv participaci nemajetných a nevzdělaných vrstev na utváření státu. Jako konkrétní příklad pak můžeme uvést úpravu volebního práva, kdy liberalismus jasně požadoval volby založené na majetkovém cenzu.²⁰

Ekonomická síla měšťanstva a důraz se kterým myšlenky liberalismu prosazoval, vyvrcholily v letech 1848 a 1849. V těchto letech totiž napříč Evropou, a i našim územím, proběhl neuvěřitelný revolučním tlak, který na území Rakouska zapříčinil oficiální pád a porážku feudálního absolutismus. To v následujících krocích vedlo i k odstranění poddanství, roboty a pozemkové vrchnosti. V této zcela nově nastolené situaci se pak měšťanstvu otevřely cesty nejen do politického života, ale i cesty ke kapitalistickému podnikání, které vláda rakouského státu na rozdíl od politických práv a svobod podporovala zcela kontinuálně z čistě ekonomických důvodů.²¹

Důkazem této vládní podpory pak jsou nové právní předpisy vydávané právě s cílem rozvést a upevnit kapitalistickou ekonomiku v duchu čistého liberalismu (např. spolkový patent z roku 1852, horní řád z roku 1854, železniční patent z roku 1854, živnostenský řád z roku 1859). Po tomto právním rámci a nově nastolené možnosti volného pohybu pracovní síly směrem z venkova do měst již nic nebránilo k rozvoji masivní tovární a průmyslové výroby, která v konečném důsledku vedla i k vytvoření právě třídy dělnictva a celého dělnického hnutí.²²

²⁰ *Dějiny evropského kontinentálního práva*. 2., dopl. vyd. Praha: Linde, 2004. Vysokoškolské právnické učebnice. ISBN 80-7201-490-0, str.751-755

²¹ MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str. 201-202

²² MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4.str.271

Duch liberalismu a nová absolutní podnikatelská svoboda pak ještě uspíšily vznik a celkovou konstituci celého dělnického hnutí, které začalo stát přímo tvář v tvář této nové situaci.

Základním právním předpisem upravující podnikání ať již řemeslnické, či tovární byl již zmíněný živnostenský řád z roku 1859 (č. 227/1859 ř.z.). Jim vytvořená koncepce podnikatelské svobody již od samého počátku vedla k velice tvrdým podmínkám pro dělníky a námezdní pracovníky. Začala pro ně platit velice přísná pravidla poplatná starým cechovním předpisům, kdy byli vedeni k absolutní věrnosti a poslušnosti ke svému zaměstnavateli, který na druhé straně měl jedinou povinnost, a to platit jim mzdu. V tomto ohledu šel dokonce živnostenský řád, tak daleko, že dělník nemohl bez zákonného důvodu předčasně ukončit pracovní poměr, za předčasné ukončení mohl být trestněprávně sankcionován v podobě vězení a povinnosti nastoupit zpět do práce prováděné za policejní asistence. Vláda pak ještě po většinu šedesátých let přistupovala k otázce úpravy pracovních poměrů ve formě otevřené perzekuce dělnictva, kdy se zejména soustředila na zamezení jakéhokoliv organizování dělnického hnutí, které by znamenalo hrozbu pro nerušený ekonomický vývoj či ohrožení nastoleného politického kurzu.²³

Situace se ovšem začala trochu měnit na konci šedesátých let, kdy dělnické hnutí v českých zemích i v celém Rakousku prožilo do té doby období značného rozmachu. Dělníci se postupně více a více vymaňovali z vlivu tehdejšího měšťanstva a poprvé si začali budovat vlastní politické organizace v duchu myšlenek sociální demokracie a socialismu, které k nám začaly daleko více prosakovat ze zahraničí. V tomto rozmachu sehrála svou roli i velice revolučně naladěná Mezinárodní asociace pracujících známá spíš pod názvem První internacionála, u jejíhož zrodu stáli Karel Marx a Friedrich Engels, která představovala nadnárodní organizaci socialistických stran a dělnických svazů a která i dělnictvo z Rakouska začala zahrnovat do svých struktur mezinárodního dělnického hnutí.²⁴

²³ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4. str.285

²⁴ PEŠA, Václav. Dělnické hnutí v Praze na přelomu 60. a 70. let XIX. století a vídeňské dělnické časopisy "Volksstimme" a "Volkswille". Článek ve Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. C, Řada historická. 1961, roč. 10, č. C8, s. 524-531, In: [online]. [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/11222.digilib/101829>

Hlavní důvod zmíněného rozmachu byl ovšem jinde. Rakousko – Uhersko skrze nové zákony č. 134 a 135 ř.z. z 24. 11.1867 plně naplnilo svoje předcházející sliby a otevřelo cestu k plné spolkové a shromažďovací svobodě, kterou slibovalo již ve své první neprovedené ústavě z roku 1848.²⁵ Tyto zákony pak samy předcházely vrchol celého ústavního vývoje v podobě prosincové ústavy vyhlášené o měsíc později. Prosincová ústava byla tvořena několika zákony a na svou dobu přinesla poměrně širokou chartu občanských svobod, na které pak mohlo navázat i demokratické Československo.²⁶

Nově vznikající dělnické spolky si ovšem své spolkové svobody příliš dlouho neužily. Rakouské právo sice neznalo koncesní systém, tedy systém, kdy by byla potřeba výslovného souhlasu k založení spolku, nicméně existovala pravomoc policejního úřadu spolek zakázat, pokud úřad dospěl k závěru, že činnost spolku odporuje jeho založení, zákonu, právu nebo je jeho činnost jinak nebezpečná. Spolky obecně byly pod velice přísným státním dozorem. Politické úřady měly právo vysílat své zástupce na spolkové schůze, aby přímo dohlíželi na jejich průběh a mohli případně i schůzi dokonce rozpustit. Tyto široké pravomoci pak rakouské úřady uplatňovaly v nejvyšší míře právě proti dělnickým spolkům, ve kterých Rakousko – Uhersko vidělo v tu dobu stále největšího nepřítele. Během následujících 70. a 80. let byla tedy činnost spolků ve velké míře ochromena, státní správě se podařilo rozšířit i strach mezi dělníky, jakkoliv se veřejně identifikovat s myšlenou socialismu a sociální demokracie. Existence tehdy obecně známých „černých listin“ sestavovaných zaměstnavateli, ve kterých se evidovali lidé s těmito politickými aktivitami přetrvala pak až do dvacátého století.²⁷

Počátek spolků, které dnešní optikou považujeme za první odborové organizace u nás, řadíme až od roku 1870. Zákonodárci v roce 1870 vydali zákon o právu koaličním (č. 43/1870 ř.z), čímž teprve došlo ke spojení spolkové a koaliční svobody, která znamenala první legální možnosti vést jménem zaměstnanců odpovídající dialog se zaměstnavatelem o pracovních podmínkách. Rok 1870 pak i znamenal ukončení postihu organizování stávek skrze prostředky trestního práva. Rakouské úřady se přesto u

²⁵ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4.str.296

²⁶ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4.str.220

²⁷ FASORA, Lukáš. Dělník a měšťan: vývoj jejich vzájemných vztahů na příkladu šesti moravských měst 1870-1914. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2010. ISBN 978-80-7325-233-5, str. 92

takových stávek v praxi často uchylovaly k jiným skutkovým podstatám jako například vydírání, veřejné násilí apod.²⁸

Přes tento nepřátelský postoj exekutivy a zaměstnavatelů můžeme ale dnešním úhlem pohledu označit právě tento rok za výchozí datum zrodu českého odborového hnutí. Dosavadní dělnické spolky, zaměřené převážně na podpůrnou činnost svých členů, dostaly poprvé legální možnost skrze koaliční svobodu začít chovat se jako dnešní odborové organizace a hájit zájmy svých členů, i ostatních zaměstnanců.²⁹

Moderní koaliční právo se ovšem v Rakousku – Uhersku neuplatnilo nikdy. Až do konce celé monarchie platily četné dezinterpretace v možnostech omezení koaličního práva v neprospěch všech zaměstnanců. Snaha legislativu odprostit od těchto reliktvů nerovnosti se dostavila až po roce 1918, kdy ovšem ani v té době nedošlo k úplnému zrovnoprávnění koaličních svobod vůči všem společenským vrstvám.³⁰

Jediný pozitivní vývoj od 70. let devatenáctého století v rakouské politice v případě postavení dělníků lze sledovat v oblasti sociální politiky. Díky určitým hospodářským těžkostem objevujících se v Rakousku od roku 1873 došlo k určitému oslabení moci liberálů a dostalo se i na politickou sílu kriticky se vymezující vůči kapitalismu jako takovému. Následující éra konzervativní vlády Eduarda Taaffeho přinesla v letech 1883-1888 šest zákonů představujících do té doby vrchol rakouské sociální politiky (zákon o živnostenských inspektorátech z roku 1883, dvě novely živnostenského řádu vymezující ochranu dělnictva z let 1883 a 1885, horní zákon z roku 1884, zákon o úrazovém pojištění z roku 1887 a zákon o nemocenském pojištění z roku 1888). Všechny tyto zákony ovšem vyšly od konzervativních sil, které stále ještě na dělnictvo pohlížely jako na objekt, a nikoliv na subjekt sociální politiky. Šlo o typickou sociální politiku prováděnou shora, která se plně odrážela ve svém vzoru politiky „cukru a biče“ používané prvním německým kancléřem Otto von Bismarckem.³¹

²⁸ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str.297-298

²⁹ Historie odborů. <https://www.cmkos.cz> [online]. 2004 [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>

³⁰ FASORA, Lukáš. Dělník a měšťan: vývoj jejich vzájemných vztahů na příkladu šesti moravských měst 1870-1914. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2010. ISBN 978-80-7325-233-5, str. 143

³¹ FASORA, Lukáš. Dělník a měšťan: vývoj jejich vzájemných vztahů na příkladu šesti moravských měst 1870-1914. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2010. ISBN 978-80-7325-233-5, str. 14, 27

2.4 Vývoj odborového hnutí od počátku 20. století do roku 1918

Naprostá většina dělnických spolků vzniklých v průběhu poslední třetiny 19. století, které fungovaly jako odborové, neměly dlouhého trvání. První trvalejší odborové organizace se začaly objevovat až po konsolidaci rakouské sociálně demokratické strany, jejíž zvětšující se vliv a popularita pomohla dělníkům k lepšímu uplatnění jejich koaličních a spolkových práv, zejména pak ideou odborové centrály. České odborové spolky se nejdříve organizovaly v jednotné Říšské odborové komisi, která byla právě úzce napojena na celorakouskou sociální demokracii. Určitá animozita mezi českým a rakouským ústředím však vedla k větším či menším kompetenčním sporům. Čeští odboráři se proto rozhodli založit vlastní ústřednu. První samostatná odborová ústředna pro veškeré české dělníky vznikla v roce 1897 jako Odborové sdružení československé (OSČ), které tak představovalo první protiváhu odborové centrále sídlící ve Vídni. Odborové sdružení československé bylo založené na svém I. sjezdu, konaném v karlínském hostinci U Dvou hroznů v dnešní Křižíkově ulici v Praze. Do nové centrály založené z iniciativy pražských kovodělníků se sdružovaly odborové spolky převážně z Čech, zatímco moravské a slezské spolky zůstávaly věrné Vídni. K většímu zesílení došlo až po roce 1900, které však bylo limitováno tlakem ze zahraničí prováděným jménem druhé internacionály, která nabádala odborové spolky k jednotě odborového hnutí pod záštitou celorakouské Říšské odborové komise.³²

Druhá internacionála, která vznikla roku 1889 a kterou můžeme považovat za pokračovatele první internacionály, byla již daleko méně revolučně naladěna a soustředila se spíše na praktickou pomoc v životě dělníků, a proto viděla i větší smysl v jednotě odborového hnutí než v podobě rozdrobenosti odborových centrál.³³

Přes tyto zahraniční doporučení v českých zemích do roku 1918 vzniklo několik dalších odborových centrál. Po Odborovém sdružení československém následovala Česká obec dělnická (ČOD) vzniklá v roce 1902, Zentralgewerkschaftskommission des deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), který byl ustanoven na konferenci roku 1912 s ústředím ve městě Liberci (DGB nicméně spadala pod vídeňskou odborovou ústřednu)

³² Historie odborového hnutí. Odborový svaz KOVO [online]. [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti#1>

³³ NĚMEC, Václav, SURÝ, Jan, ed. Dělnická hnutí. <http://www.dejepis.com> [online] [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://www.dejepis.com/ucebnice/delnicka-hnuti/>

a dvě české křesťanskosociální odborové ústředny které se později transformovaly do Říšské československé všeodborové komise křesťanskosociální se sídlem v Brně.³⁴

Co se týká praktických úspěchů odborových spolků, je nutno podotknout, že od počátku dvacátého století je jejich vliv už nezanedbatelný, zvláště v době konjunktury dokázaly vlivné odborové spolky kvalifikovaným dělníkům zajistit kontinuální růst jejich životní úrovně. Problematičtější situace byla ovšem v oborech, kde kvalifikovaní dělníci tvořili nevýznamnou menšinu. Velká nahraditelnost méně kvalifikované pracovní síly, kterou tvořili zejména mladiství dělníci, sezónní pracovníci a ženy, stále způsobovala, že jakákoliv konjunktura v hospodářství se na mzdách těchto lidí skoro neprojevila. A pokud se nějaké zvýšení mzdy objevilo, tak nepřekročilo úroveň inflace. V souhrnu všech odvětvích celého Předlitavska pro období roku 1900-1913 tak můžeme zaznamenat jen v celku zanedbatelný růst reálných příjmů.³⁵

Možnost využití odborových práv byl následně přerušen rokem 1914 a začátkem první světové války. V rámci militarizace celého hospodářství došlo k podstatnému zhoršení a omezení pracovních práv všech dělníků, kteří se během krátké doby v rámci závodů s válečnou výrobou dostali pod vojenskou pravomoc. Došlo k prodloužení pracovní doby až na 13 hodin, i k poklesu reálné mzdy. Pracovní podmínky se po určitou dobu řídily nařízeními č. 122/1917 ř.z. a 123/1917 ř.z., která kromě veškerých zmíněných nevýhod obsahovala i určitá zlepšení u dělníků v otázce rozvázání pracovního poměru.³⁶

2.5 Odbory v Československu v letech 1918-1938

Ukončením první světové války a vytvořením nového státního útvaru samostatného Československa nastaly zcela nové podmínky pro fungování celého odborového hnutí. Československo bylo hospodářsky a technicky nejvyspělejším nástupnickým státem Rakousko-Uherska, kterému připadlo přes 60 % výrobní kapacity celé habsburské monarchie. Nevýhodou tohoto „průmyslového dědictví“ ovšem byla jeho

³⁴ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str. 13, 37

³⁵ FASORA, Lukáš. Dělník a měšťan: vývoj jejich vzájemných vztahů na příkladu šesti moravských měst 1870-1914. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2010. ISBN 978-80-7325-233-5, str.42

³⁶ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str.288

malá koncentrovanost a nižší technologická úroveň oproti nejvyspělejším západoevropským státům. K zajištění hospodářského rozvoje bylo tedy třeba neprodleně začít činit kroky pro vybudování silné a konkurenceschopné ekonomiky a zapojit i celé odborové hnutí, které bylo bezprostředně propojeno s otázkou zaměstnanosti obyvatelstva nového československého státu.³⁷

Změny související s rozpadem Rakousko-Uherska a vznikem Československa ze začátku přinesly poměrně nepřehlednou a chaotickou situaci, kdy se v podstatě nevědělo, jak po organizační stránce pracovat s odborovými spolky, které byly součástí celorakouského svazu. Tyto organizace byly nuceny hledat novou vlastní identitu a snažit se najít svou roli v novém demokratickém státě, kde přestal hrát hlavní úlohu německý jazyk. Chaotická situace se naopak nedotkla dvou hlavních odborových centrál na českém území, které již fungovaly před rokem 1918 na autonomním principu a jedinou změnu, kterou u nich registrujeme je v názvu. OSČ se oficiálně stala Odborové sdružení československé a ČOD se přeměnil na Československou obec dělnickou. Prvním velkým počinem v rámci odborového hnutí v novém Československu pak byla obnova myšlenky i jednání ohledně sloučení české sociálně demokratické strany a národně sociální strany. Tato otázka byla pro fungování celých odborů v rámci nového středoevropského státu velice zásadní. Zatímco Odborové sdružení československé (OSČ) bylo od počátku spojeno s Československou sociálně demokratickou stranou dělnickou (ČSDS), tak Československá obec dělnická (ČOD) byla propojena s Českou stranou národně sociální (ČSNS), která vznikla v roce 1897 (jako reakce na nestátoprávní prohlášení českých sociálně demokratických poslanců v říšské radě, ve kterém v podstatě odmítali nacionalisticky orientovanou politiku). V rámci těchto jednání o sloučení stran (a zároveň tedy i dvou největších odborových centrál) došlo i na otázku celé struktury odborové organizace v Československu. Zástupci národně-sociálního hnutí zastávali názor, že odborové organizace se mají opírat o politickou stranu a představovali si, že by mělo dojít k vytvoření jednotné socialistické strany a s ní i k jednotné odborové centrále. V praxi by se tak jednalo o sloučení socialistických zásad, které by vytvořilo základ dělnického hnutí jak politického, tak i odborového (prosazovali dokonce i přímé zastoupení odborářů

³⁷ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.11-13

v parlamentu). Na druhou stranu tehdejší vůdci OSČ formulovali svoje stanovisko, tak že odborová centrála musí být nezávislá a nebýt pouhou pobočkou politické strany.³⁸

Otázka sloučení byla o to důležitější, že úloha tehdejších odborových organizací po roce 1918 stoupla na svém celostátním významu. Jen v počtu členů například OSČ znamenalo během roku 1919 nových 521 116 členů (427 % oproti roku 1918). ČOD ve stejném roce evidovala 192 665 členů. Tuto novou chuť se odborově organizovat lze spatřovat v nové společenské situaci, kdy odbory získaly novou autoritu a na jejich roli se po dlouhé době mohlo začít hledět daleko pozitivnějším pohledem a naprosto veřejně. Hegemonii OSČ v roce 1918 zajišťovali pak svou prací i odboroví předáci, kteří se snažili přitáhnout i členy jiné národnosti a nesoustředili se pouze na průmyslové dělníky. Například svaz zemědělských a lesních dělníků měl již v roce 1919 v rámci OSČ necelých 180 000 členů. Byly to právě pak svazy a svazové organizace, které tvořily těžiště odborové činnosti. Každý svaz měl i své stanovy a autonomně si vedl i svoje hospodaření.³⁹

Po řadě různých jednání a událostí nakonec došlo definitivně k vyřešení tohoto problému v roce 1920, kdy k žádnému slučování nedošlo a tvář odborového hnutí plně odpovídala pluralitnímu politickému systému první republiky.⁴⁰

První poválečné kroky tak zformovaly základní strukturu odborového hnutí do podoby pestré nabídky politicky více či méně neutrálních odborových ústředen, svazů a spolků, ve kterých vládlo i rozličné národnostní prostředí, široké profesní zaměření a které přes svoji pestrost poprvé představovalo poměrně významnou sílu s níž se muselo v prvorepublikovém politickém systému počítat.

Síla a postavení odborového hnutí je věcí jednou, druhou věcí je ovšem skutečné hospodářské postavení nového státu. Stav hospodářství Československa rozhodně nemůžeme totiž až do roku 1923 považovat za uspokojivý. Z poválečné situace plynuly i jasné důsledky pro celkový obraz trhu práce, který byl jednak ovlivněn vymizením veškerých vojenských zakázek a hromadnou demobilizací vojáků vracejících se zpátky

³⁸ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.14, 20-21

³⁹ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.30,34

⁴⁰ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.47

do Československa. Až v roce 1921 Československo dosáhlo na 75 % úrovně původní předválečné výroby.⁴¹

Z makroekonomického hlediska v těchto problémech nebylo Československo ve světě osamoceno. Z tehdejšího národohospodářského rozhodování se politická reprezentace v podstatě mohla vydat dvěma směry, buď cestou vysoké inflace spojené s větším růstem objemu výroby a zaměstnaností na úkor střadatelů, nebo deflace zajišťující vyrovnaný státní rozpočet limitovaný doprovázenou masivní nezaměstnaností. Alois Rašín (1867-1923), tehdejší ministr financí, se vydal tehdy tou pro větší část obyvatelstva daleko tvrdší cestou deflace, za kterou nakonec i zaplatil životem. Před rokem 1989 u nás dominoval historický výklad, že touto cestou se Alois Rašín vydal ve spolčení s bankovním sektorem na úkor právě dělníků, kteří touto politikou trpěli nejvíce⁴² (V letech 1921 až 1923 byly sníženy mzdy a platy v soukromých a státních podnicích o 20-30 %)⁴³. Z části se takový výklad může jevit jako pravdivý. Nicméně je nutné ho korigovat i se skutečností, že z dlouhodobého hlediska takováto stabilizace měny umožnila stabilizovat i celkovou ekonomiku státu a od roku 1923 pomalu začínáme hovořit o ekonomické konjunkturu a „zlaté době kapitalismu“, ke které již zdaleka ne všude v Evropě došlo.

V důsledku této Rašínovy deflační politiky byly odbory v prvních letech existence Československa zaměstnány hlavně bojem proti vysoké nezaměstnanosti a jiným omezováním sociálních výhod ze strany vlády a zaměstnavatelů. Jejich nejdůležitějším a nejdynamičtějším nástrojem v těchto letech bylo organizování stávek, které se oproti předválečným letům začaly vyznačovat daleko větší profesionální organizovaností a méně útočným charakterem. Stávky byly nejčastěji organizovány v rámci odborového svazu a často i s podporou celé odborové centrály. Počet stávek se v průměru pohyboval v řádech několika stovek ročně. K nejvýznamnější stávce té doby pak patří stávka horníků z února roku 1922, které se účastnilo přes 115 000 účastníků a zasáhla doly od Severních Čech až po Slovensko. Tato stávka nakonec skončila kompromisem v mzdové

⁴¹ RÁKOSNÍK, Jakub. Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8. str. 134-135

⁴² RÁKOSNÍK, Jakub. Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8, str. 138

⁴³ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.69

otázce díky vyjednávací politice odborů. Tento konstruktivní přístup ze strany OSČ se ovšem hned ze začátku dostal pod tvrdou kritiku příslušníků nové komunistické strany a jejich zástupců v odborech, kteří politiku kompromisu vůči vládě a zaměstnavatelům neuznali v podstatě nikdy.⁴⁴ Bylo to také díky vzniku KSČ v roce 1921, což způsobilo rozštěp odborové centrály OSČ na odbory sociálně demokratické a odbory komunistické a dále prohloubilo poměrně velkou roztržičnost celého odborového hnutí.⁴⁵ Nová komunistická odborová centrála nesla název Mezinárodní všeodborový svaz a oficiálně zahájila činnost k 1. lednu 1923. Odborová centrála se pak začala jasně profilovat jako nejpolitičtější odborová centrála, kde personální politika odborů a organizaci stávek fakticky řídilo stranické grémium KSČ.⁴⁶

Dalším novým aspektem v činnosti odborů, který se masivněji objevil po roce 1918, bylo vyjednávání o kolektivních smlouvách, kdy v jednotlivých zákonech nového Československa se začala reálně připouštět jejich existence (první kolektivní smlouva na českém území však byla uzavřena už v roce 1895 mezi typografy a majiteli knihtiskáren)⁴⁷. Jejich právní závaznost nicméně stále zcela nebyla plně vyjasněna a nikdy nebyla ani přijata taková norma, která by řešila problematiku kolektivních smluv zcela komplexně. I přes tuto právní nejistotu bylo v rámci roku 1919 mezi odbory a organizacemi zaměstnavatelů uzavřeno na 1087 kolektivních smluv, které sjednávaly mzdové podmínky zaměstnanců a garantovaly zaměstnancům vedení eventuálního sporu o tyto podmínky se zaměstnavatelem přímo odborovou organizací.⁴⁸ Nejblíže se komplexní normě blížilo až vládní nařízení č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních, které ovšem nemělo sílu zákona.⁴⁹

Do zcela nové role se odbory v Československu dostaly i zavedením takzvaného gentského systému, který pro ně stanovoval velké posílení úlohy v celostátní péči o

⁴⁴ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.71

⁴⁵ RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8. str. 92

⁴⁶ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.75-76

⁴⁷ KUKLÍK, Jan. Vývoj československého práva 1945-1989. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6, str. 617

⁴⁸ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.55

⁴⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.438

nezaměstnané. Na začátku právní úpravy péče o nezaměstnané byl zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných. Tato podpora na počátku činila 4 Kč denně⁵⁰ (v roce 1921 4 Kč stála jedna návštěva pánského holiče⁵¹). Tento nárok byl vyplácen pouze na základě pojištění dle zákona č. 33/1888 ř.z. nebo podle zákona o bratrských pokladnách č. 127/1889 ř.z. i případně vracejícím se vojákům po demobilizaci.⁵² Celková právní úprava byla ovšem nevyhovující nejen z hlediska vyplácených částek, ale i z hlediska celého systému, kde v rámci podzákonné úpravy panoval po dlouho dobu velký chaos, který měl za následek, že v každém okrese byly vypláceny nároky pro nezaměstnané jinak. Tento chaos a určitá nepřehlednost zůstala až do konečného zavedení gentského systému, kdy se v podstatě pouze čekalo na větší hospodářské oživení, které by umožnilo zavedení tohoto pojišťovacího systému bez ohrožení finanční stability odborů.⁵³

Rok 1924 byl pak prvním rokem, kdy ekonomická situace a míra nezaměstnanosti dovozovala spuštění pojišťovacího systému. Finálně k tomu došlo 1.4.1925, kdy nabyly účinnosti zákon č. 267/1921 Sb. a zákon č. 322/1921 Sb.⁵⁴ Tím byl tak s konečnou platností založen systém dobrovolného pojištění, kdy bylo necháno zcela na svobodné vůli zaměstnance, jestli se nechá pojistit pro případ nezaměstnanosti u své vlastní odborové organizace (stát a obec se na výplatě podpory podílely pouze částečně) nebo se pojistit nenechá a odborově se organizovat nebude. Právě důvody, které nakonec vedly k zavedení tohoto systému, nejsou dodnes zcela jasné. Kritika na tento systém totiž zaznívala jak z pravé, tak levé části politického spektra. Na druhou stranu se ale jednalo i o systém, na kterém se větší části obou politických spekter dokázaly shodnout. Socialistické strany spatřovaly výhodou v perspektivě dalšího přílivu zaměstnanců do členské základny odborů, zatímco zaměstnavatelům se líbilo, že gentský systém pro ně neznamenal žádné finanční náklady. Největší radost měl pak patrně stát, kterému několikrát násobně klesly náklady na výplatu podpory v nezaměstnanosti. Jediný, komu

⁵⁰ § 3 zákona č. 63/1918 S. (zákon o podpoře nezaměstnaných)

⁵¹ ORÁLEK, Petr a Klára DRAŠNAROVÁ. Co se dalo v historii koupit za sto korun. IDNES [online]. 1999, 1 [cit. 2017-11-09]. Dostupné z: <https://ekonomika.idnes.cz/co-se-dalo-v-historii-koupit-za-sto-korun-ffx-/ekonomika.aspx?c=1999M301F02A>

⁵² § 1 zákona č. 63/1918 S. (zákon o podpoře nezaměstnaných)

⁵³ RÁKOSNÍK, Jakub. Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8, str. 147-149

⁵⁴ RÁKOSNÍK, Jakub. Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8, str. 159

gentský systém opravdu vadil, byli pak komunisté, kteří v gentském systému viděli ohrožení radikalismu dělnictva v samotném třídním boji a rovněž pozdější ekonomickou nevýhodnost pro komunistické odbory.⁵⁵ Nutné je i podotknout, že gentský systém byl i převládajícím systémem v Evropě, ve které Rakousko a Německo s povinným pojištěním byly spíše výjimkou.⁵⁶

Další velkou výzvou celého odborového hnutí v rámci prvních dvaceti let svobodného Československa byla následující velká celosvětová hospodářská krize 30. let. Tato výzva pro československé odbory byla pak o to větší a důraznější z pohledu rozmachu předcházející hospodářské konjunktury, která v Československu proběhla v letech 1924-1929 a o které se právem mluví jako o zlaté době kapitalismu. Národní důchod v Československu mezi těmito roky vzrostl z 47,3 miliard Kč na 67 miliard Kč.⁵⁷ Výroba v průmyslu začala představovat podíl 1,7 % na světové průmyslové výrobě a Československo se dostalo na 10.místo v žebříčku zemí ve světě v této kategorii.⁵⁸ Odborové centrály se tak v té době zabývaly zejména problematikou zdravotní péče o zaměstnance, reformou úrazového pojištění nebo se například angažovaly proti zdražování jízdného u železničních drah. Stávky v době ekonomické konjunktury se sice stále objevovaly, ale byly o poznání vzácnější než před rokem 1924.⁵⁹

První údaje, ze kterých se dala usuzovat končící hospodářská prosperita, byly výsledky československého exportu z let 1929 a 1930 na který byla ekonomika zaměřena. Vrchol se projevil pak v roce 1933, kdy v podstatě došlo k propadu výroby o celou polovinu, napříč všemi odvětvími, které bylo dosahováno v roce 1929. Krize tedy znamenala hrozivou míru nezaměstnanosti přesahující 1 milionu zájemců o práci mající za následek ohrožení výživy více než 3 milionu lidí, což představovalo okolo 20 % všech obyvatel Československa. Tento opožděný nástup ekonomické krize měl i známé politické konsekvence v českém pohraničí, kde ekonomická krize udeřila největší silou

⁵⁵ RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8, str. 97

⁵⁶ RÁKOSNÍK, Jakub. Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8, str.172

⁵⁷ LACINA, V. Hospodářská krize v Československu 1929-1934, Praha 1984, str. 41

⁵⁸ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.84

⁵⁹ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.85-87

v době, kdy hitlerovské Německo se pomalu začalo z ekonomické krize dostávat.⁶⁰ Odbory se během pár let tak dostaly do ekonomicky velice svízelné situace, výdaje na podporu nezaměstnaných členů během několika málo let vzrostly několikanásobně (mezi lety 1930 a 1933 to bylo o 527 %)⁶¹. Odbory pak v tváří tvář svojí úloze dostát zákonné povinnosti byly nuceny převádět své veškeré finanční prostředky do fondu určeného k výplatě podpor v nezaměstnanosti. Nutno však podotknout, že ne všem odborům se tyto finanční přesuny dařily a svoji povinnosti vždy dostály. V nejhorší ekonomické situaci se v té době nacházely Rudé odbory, fungující pod názvem Ústředí rudých odborových svazů v Československu, v jejichž čele stál od roku 1929 pozdější prezident Antonín Zápotocký (1884-1957), který byl jedním z organizátorů bolševizace odborů v souladu s vývojem v KSČ a odloučením od MVS jehož zbylá část se navrátila k sociálně demokratickému fungování.⁶² Odborům moc nepomohlo ani to, že v prvních letech ekonomické krize neměla československá vláda žádný koncepční plán jak této krizi čelit. Tehdejší agrární premiér František Udržal (1866-1938) byl již poměrně starý a moc nemocný na to, aby dokázal lépe zorganizovat a prosadit jakákoliv protikrizová opatření. Ani dalším premiérům se následně příliš nedařilo vyváženě nastavit rozumnou sociální politiku spojenou s podporou podnikání, která by dokázala krizi lépe čelit. Z dnešního pohledu je tak paradoxem, že komu se nejvíce podařilo odlehčit odborům v jejich nelehkém úkolu a pomoci zamávat i s ohromnou nezaměstnaností byl nepřímo Adolf Hitler (1889-1945). Strach z tohoto nového vůdce Německa donutil vládu k zadávání daleko větších a rozsáhlejších zakázek vojenskému průmyslu, které v polovině třicátých let pomohly s bojem proti nezaměstnanosti zdaleka nejvíce. Nicméně znamenaly zároveň ohromný nárůst celkového zadlužení Československa. První rok, ve kterém nezaměstnanost pak začala padat nejvýrazněji dolů a ve kterém se začalo ukazovat, že krize je opravdu zažehnána, byl rok 1937. Stalo se tak opožděně skoro o dva roky za zbytkem světa. Nicméně finanční situace odborů byla od té doby opět stabilní a odborové centrály tak mohly opět rozložit své síly i k plnění úkolů plynoucích

⁶⁰ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str. 97

⁶¹ RÁKOSNÍK, Jakub. Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8, str.224

⁶² RÁKOSNÍK, Jakub. Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.str.226

z vnitropolitické situace, která na konci třicátých let začala ohrožovat jak územní celistvost, tak demokracii v Československu.⁶³

Závěr této podkapitoly tedy lze shrnout tak, že dějiny českých odborů za období 1. republiky představují tu nejdynamičtější část jejich celé historické existence. V podstatě jejich fungování kopíruje sinusoidu veškeré rozmanitosti Československa v podobě jeho ekonomických výkyvů, pestrosti v národnostním složení a jeho boje za udržení demokracie pro všechny jeho obyvatele. Odborové centrály byly rozvrstveny jak podle politického světonázoru, tak podle národností. Jedny bojovaly pouze za zlepšení životní úrovně svých členů, druhé se pak snažily rozdmýchat revoluční boj a rozšířit světovou revoluci ve jménu Vladimíra Iljiče Lenina (1870-1924). V roce 1936 působilo v Československu celkem 20 odborových centrál (6 bylo německých)⁶⁴. Mezi ně se počítal i Vysokoškolský svaz z roku 1919, který sdružoval veškeré vysokoškolsky vzdělané veřejné zaměstnance bez politického zaměření.⁶⁵ Tento fakt jasně ukazuje, že odborové hnutí a celková odborová ochrana práv a zájmů se v této době přestala výlučně týkat dělníků a začala se přizpůsobovat i vzdělanějším vrstvám obyvatelstva. Zároveň byla doba 1. republiky i obdobím, které přineslo do té doby patrně největší zpochybnění liberálních politických a ekonomických mechanismů, kdy právě tato nedůvěra od řady nezaměstnaných a dalších lidí trpících bídou ve 30. letech mohla nejvíce ovlivnit podobu politického a odborového myšlení, které se objevilo po roce 1945. Přes tento nezvratný historický důsledek je ale určitě namístě jmenovat některé významné a konstruktivní představitele odborů jež se svou činností zasadili o dobrou mezinárodní pověst Československa jak v otázce demokracie, tak v otázce sociálních práv. Byli jimi Antonín Hampl (1875-1942), který jako sociálně demokratický politik a dřívější odborový představitel se zasadil o rovnou spolupráci s německými odbory jimž pomohl najít cestu a novou indentu v novém státě a který za svoji odbojnou činnost zaplatil i nejvyšší cenu ve věznici v Belině v roce 1942⁶⁶. Dále je pak na místě zmínit Rudolf Tayerle (1877-

⁶³ RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8. str. 104

⁶⁴ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.121

⁶⁵ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.41

⁶⁶ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.34

1942), jenž byl ústředním tajemníkem OSČ od roku 1911 až do roku 1939, který také zastupoval československé odbory ve vedení Mezinárodního odborového svazu v Berlíně a rovněž položil život za sociálně demokratickou myšlenku v koncentračním táboře v Mauthausenu.⁶⁷ V rámci pravicovějšího a více národnostního politického spektra by pak česká veřejnost neměla zapomenout na Aloise Tučného (1881-1940), který byl od roku 1912 tajemníkem ČOD⁶⁸ a který zároveň představoval jednoho z nejkreativnějších mužů v rámci hospodářské a sociální politiky Československa.

2.6 Odbory v mnichovském období a za druhé světové války (1938-1945)

Mnichovská dohoda, jedna z největších ran pro sebevědomí českého národa, byla podepsána ráno 30. září roku 1938. Diktát této dohody bezprostředně znamenal ztrátu 40 % průmyslového a 30 % zemědělského potenciálu, ztrátu více než 41 000 km² území a necelých pěti milionu obyvatel.⁶⁹

Odborové centrály se v těchto vypjatých časech roku 1938 soustředily na vzájemnou spolupráci, kdy vyzývaly vládu k aktivní obraně republiky a snažily se zapojit i zahraniční odboráře, aby tak zainteresovaly co nejširší mezinárodní veřejnost na zájmech Československa jako takového.⁷⁰

Veškerá taková snaha se samozřejmě po 30. září toho roku stala bezpředmětnou. Odborové centrály nicméně pokračovaly v trendu zářijových dní a setrvaly ve snaze o vzájemnou užší spolupráci. Tyto tendence pak odrážely i celou politicko-společenskou situaci, která se odvracela od pluralitní demokracie jako jednoho z viníků mnichovské prohry. Demokracie začala být považována za těžkopádnou formu vlády, která nescházela jak ekonomice, tak sociálním otázkám. Řešení bylo nyní více spatřováno v daleko operativnějším totalitním systému, který by dokázal efektivněji řídit celostátní ekonomiku. V rámci druhé republiky tak došlo k omezení a postupné likvidaci územních

⁶⁷ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.19

⁶⁸ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.36

⁶⁹ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str.436

⁷⁰ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.125

samosprávných orgánů, zavedení předběžné cenzury a byly omezeny i některé oblasti spadající pod spolčovací právo.⁷¹

Sjednocovací proces odborových organizací probíhal těžkopádněji a déle, než se to dělo například na úrovni politických stran a zdaleka nebyl dokončen ani k 15. březnu roku 1939, kdy německá vojska vstoupila na celé českomoravské území druhé republiky. Etapa vyhlášeného Protektorátu Čechy a Morava pak v německém duchu dodala celému procesu významnou dynamiku, který byl ukončen ke dni 22. června 1939, kdy odborové hnutí bylo sjednoceno pod Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou (NOÚZ) ustanovenou na základě výměru ministerstva vnitra a uznanou jako vrcholný orgán celého odborového hnutí v protektorátu. Důležitým úspěchem v rámci těchto jednání bylo udržení nezávislosti odborů na nové politické organizaci Národního souručenství, která jako nová protektorátní instituce představovala jediný právně uznaný politický útvar k politickému organizování obyvatelstva české národnosti. Za tímto úspěchem pak bezesporu stáli páni Antonín Hampl (1874-1942), kterého jsem již zmiňoval jako sociálně demokratického politika a odbojáře, a pan Alois Eliáš (1890-1942) jako předseda protektorátní vlády, který rovněž později zaplatil za svou odbojovou činnost životem. Dle mého názoru v té době již tito pánové kalkulovali s myšlenkou protinacistického odboje skrze silné nezávislé odbory, eventuální silou pro poválečné uspořádání. Personální čistce ve vedení NOÚZ však již zabránit nemohli. Tím tak na českém území bylo období odborové plurality nadlouho skončeno. Tento fakt byl zpočátku pouze relativizován rozhodnutím, že veřejní zaměstnanci budou mít vlastní odborovou ústřednu – Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ) založenou nedlouho po NOÚZ.⁷²

Nová politická situace i nové uspořádání řízení hospodářství, kdy soukromí podnikatelé byli v rozhodování omezováni potřebami německých úřadů se nutně změnila i práce odborových předáků, kteří v podstatě věděli, že mají pramalou šanci, jakkoliv prosadit svoji vůli proti okupačním úřadům. V rámci samotného začátku činnosti NOÚZ se pracovníci odborů zaměřovali na vypracovávání petic, memorand a žádostí. Již na začátku okupace byla navíc přijata právní úprava zakazující zvyšování mezd a nutnost

⁷¹ MALÝ, Karel. Dějiny českého a československého práva do roku 1945. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4, str.445

⁷² ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.137

schvalování kolektivních smluv protektorátním ministerstvem sociální a zdravotní správy (později byla schvalovacímu režimu podrobena jakákoliv úprava mzdových podmínek v podnicích s alespoň 20 zaměstnanci). Formou vládního nařízení č. 101/1941 Sb. došlo i k odstranění gentského systému⁷³.

Stávky z protektorátu však zcela nevymizely. Několik stávek během roku 1939 dalo podnět k vydávání podzákoných právních předpisů, které jakékoliv stávky postavily mimo právní řád. Přesto ještě v roce 1941 historické analýzy zaznamenaly situaci kdy například dělníci ČKD Praga v Karlině odmítli pracovat přesčas, nebo stávku dělníků v letňanské Avii v Praze. Nezřídká pak v takových situacích probíhal návrat do práce za asistence tajné státní policie obávaného gestapa.⁷⁴ Největší stávkou té doby pak zůstala stávka z 19. září 1941 v pardubické továrně Telegrafia, při které bylo gestapem zatčeno 16 zaměstnanců později odsouzených zvláštním německým soudem v Praze k vysokým trestům odnětí svobody.⁷⁵

Postupem času hrozba násilných represálií ze strany Němců v kombinaci s pudem sebezáchovy donutila protektorátní odbory pomáhat nacistům udržovat hlásané pojetí klidu na práci, kdy i aktivně pomáhaly organizovat různé akce proti šmelinářům či proti sabotážním akcím. Udržování autonomie odborů bylo tak čím dále tím více vykupováno za větší a větší cenu, kdy loajalita k Říši a Adolfu Hitlerovi (1889-1945) musela být dávana na odiv čím dál více veřejně. Je nutno ale poznamenat, že autonomie odborů byla komodita, která s postupující válkou stoupala i na ceně a jako jediná udržovala při životě jednotlivce pracující v NOÚZ věnující se výhradně odbojové činnosti, kteří pomáhali z finančních zdrojů odborů podporovat rodiny zatčených apod.⁷⁶

Tato významná proměna celkových poměrů pak nastala hlavně po nástupu Reinharda Heydricha (1904-1942) do funkce zastupujícího říšského protektora, který nahradil lidsky daleko více přijatelného Konstantina von Neuratha (1873-1956). SS-Obergruppenführer Heydrich nastoupil do své funkce 27. září 1941 s cílem rozmetat veškeré odbojové hnutí v protektorátu a zamezit i jakýmkoliv formám pracovní nekázně.

⁷³ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.139

⁷⁴ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.140

⁷⁵ Kronika druhé světové války. Praha: Fortuna Print, c2000. ISBN 80-86144-61-5. str. 120

⁷⁶ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.145

Důkaz, že svou hlavní úlohu bere naprosto vážně předložil protektorátním občanům neprodleně po svém příjezdu, kdy nechal zatknout premiéra Aloise Eliáše a současně vyhlásil výjimečný stav. Až do odvolání tohoto stanného práva v lednu 1942 bylo pak popraveno 486 osob a dalších 2242 lidí bylo předáno do koncentračních táborů.⁷⁷

Vrchol těchto represí však nastal až po spáchaném atentátu na tohoto vysokého představitele třetí říše, kdy byly v rámci prováděné odplaty na českém obyvatelstvu prakticky zlikvidovány veškeré ilegální odbojové sítě působící v odborech a spousta dalších odborových funkcionářů skončilo na popravišti.⁷⁸

K další aktivizaci odbojových snah na půdě odborů došlo tedy až v pozdější době, kdy osud hitlerovské koalice byl na válečném poli zpečetěn a do popředí se opět začala dostávat otázka poválečného uspořádání. V roce 1944 se tak zformovalo ilegální odborářské centrum, které později přijalo název Revoluční odborové hnutí (ROH) – ústředna, její výkonný a řídicí orgán nesl název Ústřední rada odborů (ÚRO). ÚRO pak navázala kontakt s několika odbojovými skupinami (např. Předvoj, Aktiv, Česká národní rada) a začala připravovat základní organizační strukturu k budoucí činnosti jednotných odborů, na jejíž podobě panovala shoda i mezi londýnským a moskevským odbojem. Přímá účast Ústřední rady odborů v poslední fázi protinacistického boje během pražského povstání, kdy ustanovováním revolučních gard a revolučních závodních rad pomohla při zabezpečování podniků a přiléhajících budov, poskytla odborovému hnutí dobrou výchozí pozici pro společenské vnímání v poválečném Československu.⁷⁹

2.7 Revoluční odborové hnutí (1945-1989)

Rok 1945 pro Československo neznamenal nejen konec druhé světové války, ale i definitivní rozchod s konceptem liberální demokracie prvorepublikového stříhu. Téměř všechny politické osobnosti ať už ze zahraniční či domácího odboje se začaly ihned po posledních dnech války zasazovat o provedení takových společenských změn, které by znamenaly celkovou proměnu politického systému. Politici chtěli napravit veškeré chyby, kterých se dopustili jejich předchůdci z meziválečného období a které dle jejich slov

⁷⁷ Kronika druhé světové války. Praha: Fortuna Print, c2000. ISBN 80-86144-61-5. str. 127

⁷⁸ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.151

⁷⁹ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.153-154

vedly k hospodářským těžkostem, společenské nerovnosti a ve svém finálním důsledku i k rozpoutání celosvětového konfliktu. I Edvard Beneš jako staronový prezident Československa v poválečných dnech hovořil o nutnosti revolučních změn v otázkách politických, ekonomických i sociálních.

Odbory pak v raných poválečných letech nebyly výjimkou a byly jednou z hlavních sil, které iniciovaly nové socialistické směřování Československa. Odborové centrály protektorátní doby NOÚZ a ÚZV byly rozpuštěny a jejich členstvo bylo vyzváno, aby vstoupilo do ROH. Nejdříve byla právně uznána existence ÚRO výnosem ministerstva vnitra ze dne 19. května 1945⁸⁰ jako předběžného právního nástupce rozpuštěných odborových organizací. Název Revoluční odborové hnutí byl pak právně ustanoven až v zákonu č. 144/1946 Sb. z 16. května 1946, o jednotné odborové organizaci.

Poválečné odborové hnutí se začalo budovat na podobném principu jako tomu bylo u jeho protektorátních předchůdců NOÚZ a ÚVZ, kdy v rámci potřeby větší akceschopnosti odborů při poválečné obnově hospodářského života se zvolila cesta poměrně tvrdého centralismu. Definitivně se tím opustila myšlenka plurality odborových centrál či představa o vytvoření většího prostoru pro vnitřně odborovou demokracii, která by daleko lépe mohla zastupovat širší paletu zájmů jednotlivých zaměstnanců. I společenská úloha odborů začala být vnímána odlišně, než tomu bylo před rokem 1938. Odbory velice rychle začaly opouštět svoji tradiční politiku tvrdého boje za lepší mzdové a sociální podmínky zaměstnanců a soustředily se na bližší spolupráci s vládou, které v rámci pocitu společenské jednoty pomáhaly s osvětou ohledně těžkostí poválečného hospodářství. Tato nová odborová politika založená na úzké spolupráci s exekutivou pak byla ještě více prosazována zvoleným poválečným předsedou ÚRO a pozdějším prezidentem Antonínem Zápotockým (1884-1957), který se rovněž staral i o to, že nový prim v odborech budou hrát komunisté.⁸¹

Atmosféru komunistické převahy v tehdejších odborech popisuje ve svých pamětech i Jiří Hájek (1913-1993), pozdější diplomat a jeden z prvních mluvčích Charty 77, který po válce pracoval na pozici tajemníka ideové komise ÚRO a snažil se o určitou

⁸⁰ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.172

⁸¹ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.162

ideovou osvětu v rámci fungování demokratických odborů. Konkrétně na toto období vzpomíná takto: „*Teprve později, v padesátých letech, když bylo naše odborové hnutí plně přizpůsobeno stalinskému schématu převodových pák, jsem pochopil, že pro ty, kdo se s tímto pojetím vrátili z Moskvy, musely nejen mé nápady (celkem neškodné), ale i všechny projevy spontánnosti a mnohotvárné iniciativy zdola v odborovém hnutí let 1945-1948 vypadat jako nebezpečná syndikalistická hereze. Ta byla tolerována tam, kde mohla být využita ve prospěch politiky KSČ, ale rozhodně nepřijatelná tam, kde by tyto meze mohly být překročeny*“.⁸²

Skutečnost, že celé odborové hnutí se ještě před samotným únorem roku 1948 stalo mocenským nástrojem KSČ je možno i doložit i vzpomínkami Klementa Gottwalda (1896-1953). „*Kdyby nebylo jednotné odborové hnutí, nedosáhli bychom znárodnění, neměli bychom naši lidovou demokracii, jejíž nejmocnější oporou jsou právě odbory*“.⁸³

Mocenským nástrojem politiky komunistické strany se odbory pak mohly stát zejména díky tomu, že státní moc byla velice velkorysá v otázkách jejich nových poválečných pravomocí a rovněž i v otázce zastoupení odborářů v jiných složkách veřejného života. Zástupci odborů byli přítomni například ve vedení Svazu průmyslu nebo v Hospodářské radě vlády. Hospodářská ministerstva nemohla bez stanoviska odborů předložit vládě žádný návrh zákona v oblasti otázek hospodářských, pracovních, mzdových či sociálních. Odboráři měli dále svoje zástupce v parlamentu, dokonce začali být delegováni jako zastupitelé Československa do zahraničí.⁸⁴ Toto vše pak významně pomáhalo KSČ v politickém boji, kdy odbory dokázaly rozvířit taková témata jako znárodnovací opatření, milionářská daň nebo politický souboj na Slovensku vedený proti Demokratické straně jako hlavnímu nepříteli KSČ.⁸⁵

I přes toto popsané popírání smyslu kolektivního pracovního práva můžeme stále období let 1945-1948 s jistou mírou označit za období autonomie sdružování. Toho byly důkazem i spontánně vzniklé závodní rady v podnicích, které fungovaly na základě dekretu presidenta republiky č. 104/1945 Sb. mimo struktury odborové organizace. Toto

⁸² HÁJEK, Jiří. Paměti. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 1997. ISBN 80-85864-26-6. str. 111

⁸³ GOTTWALD, Klement. Spisy, sv. XIII. Praha 1956, str. 359

⁸⁴ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.164

⁸⁵ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.182

přechodové období ale definitivně skončilo únorovým pučem v roce 1948, kdy ROH se definitivně stalo pouhou další administrativní složkou státu a na dalších 40 let přestala být organizací zastupující zájmy pracujících.⁸⁶ Tento stav dobře ilustruje i výklad o jednotné odborové organizaci z padesátých let od Witze a Hromady: „*Jako významné složce ‚systému diktatury proletariátu‘ svěřuje jí (jednotné odborové organizaci) lidově demokratický stát provádění určitých úkolů plněných dosud státní správou, na př. provádění dozoru na bezpečnosti práce, provádění nemocenského pojištění zaměstnanců aj.*“⁸⁷ Závodní rady se svými poměrně širokými pravomocemi v oblasti kontroly výroby a obecné správy podniků⁸⁸ pak byly postupně umlčovány a jejich pozice nahrazena odbory.⁸⁹

V následujícím období 50. let pak dochází k dalšímu prohlubování nového socialistického charakteru Československa. Kapitalistický sektor je postupně zlikvidován a Československo jako nový zaměstnavatel všech zaměstnanců najíždí na centrálně plánované hospodářství. S tím se stát snaží deklarovat i snahu o zlepšení pracovních podmínek všech svých zaměstnanců v duchu Ústavy 9. května z roku 1948, která hovoří o právu na práci, zvláštní ochraně žen a mladistvých, právu na spravedlivou odměnu apod.⁹⁰ V první řadě ale dochází k organizačním změnám na poli hospodářského života podniků, které měly za cíl podřídit jejich fungování potřebám centrálního plánování. Řízení veškerých nových národních podniků tak bylo sjednoceno pomocí vládního nařízení č. 105/1950 Sb. S tím došlo i k unifikaci celé mzdové politiky, o které se rozhodovalo rovněž na centrální úrovni, a v neposlední řadě si stát přivlastnil samotnou

⁸⁶ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7, str.503-504

⁸⁷Witz, K., HROMADA, J. Československé pracovní právo. Státní pedagogické nakladatelství: Praha, 1955. str. 74 In: BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7, str.504

⁸⁸ ČAPKA, František. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6, str.159

⁸⁹ viz. zákon č. 42/1948 Sb. (zákon, kterým se mění a doplňují některá ustanovení dekretu presidenta republiky ze dne 24. října 1945, č.104 Sb., o závodních a podnikových radách) a zákon č. 188/1948 Sb. (zákon, kterým se mění a doplňují některá další ustanovení dekretu presidenta republiky o závodních a podnikových radách)

⁹⁰ Článek III. Ústavy 9. května: ústavní zákon č. 150/1948 Sb.

pravomoc rozmisťovat specifickou pracovní sílu dle svého uvážení (například vládní nařízení č. 20/1952 o rozmisťování absolventů vysokých škol).⁹¹

Až po provedení těchto razantních změn ve všech odvětvích přichází snaha o zlepšení otázky samotného hmotného zabezpečení pracujících. Toho může být důkazem poměrně agilní a rychlá práce na poli nově přijatých zákonů, jako příklad může sloužit zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci, nebo zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, který zkrátil pracovní dobu na 46 hodin týdně.⁹² Ze samotného ekonomického hlediska ale tato nová právní úprava kontinuálně zvyšující vývoj životní úrovně v Československu nepřinesla. Problematika samotného růstu životní úrovně se totiž v politice komunistické strany začala explicitně vyjadřovat až od poloviny roku 1953. V předcházejím období, poznamenaném i nechvalně proslulou měnovou reformou, byla totiž obecně sociální politika upozaděna jako přežitek kapitalismu a brána jako integrální součást vrcholového hospodářského plánování. U tehdejších politických představitelů pak dle tehdejšího politického učení existovala dokonce představa o tom, že při odstranění kapitalistického vykořisťování člověka člověkem musí dojít i k vymizení chudoby. Skutečnost byla ovšem úplně jiná. Teprve ve druhé polovině padesátých let se pak stát začal důsledněji starat o bytovou výstavbu, sociální zabezpečení a obecně o celkovou ekonomickou stimulaci veškerých subjektů ve státě. Z hlediska vývoje sociální politiky se období let 1948-1956 pak označuje jako období sovětizace sociálního státu.⁹³ Odbory v tomto období měly na poli sociální politiky úlohu vedení správy nemocenského pojištění a rodinných přídatků.⁹⁴

Nicméně žádné nové hmatatelné výdobytky pro zaměstnance nového socialistického státu nemohly zakrýt fakt, že nová právní úprava, i nové postavení pracujících má ve skutečnosti jen pramálo společného s původní myšlenkou socialismu tvořenou hodnotami jako je svoboda, spravedlnost či sociální rovnost. Socialismus nebyl

⁹¹ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7, str.487

⁹² BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7, str.488

⁹³ podrobněji viz RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8, str. 137-153

⁹⁴ RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8. str. 148

politický směr, který by v minulosti zkoumal pouze Karel Marx (1818-1883), zabývali se s ním i filozofové jako Robert Owen (1771-1858) nebo P. J. Proudhon (1809-1865), vnímat ho dnes jen v kleštích marxistické interpretace by bylo nespravedlivé. Úprava poměrů pracujících v padesátých letech je plně přizpůsobena už odlišně vyvinutému konceptu, jehož stopy můžeme například vysledovat už v eseji Vladimíra Iljiče Lenina „Co dělat?“ z roku 1902 ve kterém se Lenin vymezuje proti ideji „samosprávy pracujících“ a plně vychází z toho, že pracující potřebují být vedeni silnými politickými vůdci (což byl přesný opak myšlenek Proudhona).⁹⁵ Co tito političtí vůdci pak konkrétně v Československu v době 50. let se svými pracujícími začali dělat, je dnes velmi dobře známo. A není nezbytné poukazovat pouze na kruté politické procesy nebo na násilné združstevňování rolníků, ale i na další projevy komunistické agrese, které porušovaly původní principy socialismu. Porušení principu rovnosti lze nalézt v právní úpravě upravující zásobování obyvatelstva zbožím, které probíhalo dle třídních preferencí⁹⁶, dále diskriminační stanovování důchodů u osob s politickou zkušeností z první republiky (režim se takto vypořádal například s bývalým uznávaným ekonomem, ministrem a guvernérem národní banky Karlem Englišem nebo s profesorem správního práva a správní vědy a spoluvůrcem ústavy z roku 1920 Jiřím Hoetzelem) a nebo v rámci bytové politiky, kdy „nespolehlivé“ osoby byly hromadně vystěhovávány z velkých měst.⁹⁷

První upřímnější snahy o více spravedlivou úpravu sociálních a politických poměrů a s tím spojenou určitou renesancí kolektivního pracovního práva můžeme zaregistrovat opět až v 60. letech. Ekonomické problémy konce 50. a začátku 60. let dohnaly vedoucí představitele státu k nutnosti provést určité ekonomické reformy. Východisko ekonomických těžkostí začalo být spatřováno opět zavedením větší míry odpovědnosti jednotlivých podniků, kterým by se navrátila větší možnost samostatně se rozhodovat a tím alespoň částečně odstranit těžkopádnost a slabou konkurenceschopnost centrálně plánovaného hospodářství. Obecně můžeme mluvit o procesu opětovné hospodářské decentralizace. S touto decentralizací pak vedení státu plánovalo i změny v oblasti kolektivního pracovního práva, kdy odbory měly být více oproštěny od svého

⁹⁵viz LENIN, Vladimír Iljič. Co dělat?, Praha. Nakladatelství Svoboda, 1949

⁹⁶ podrobněji viz RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8, str. 142

⁹⁷ RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8, str. 148-149

výkonu administrativních funkcí a opět se měly více zapojit do procesu spolurozhodování o koncepčních záležitostech na všech úrovních.⁹⁸ Od těchto opatření si pak vedení státu slibovalo zastavení ekonomického propadu, který byl zřejmý již od počátku 60. let.⁹⁹ Revoluční odborové hnutí v této době pak podléhalo již nové právní úpravě obsažené v zákonu č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací ROH. Jednalo se o velmi stručný zákon se třemi paragrafy, který ale dodával právní sílu zákona Usnesení IV. Všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací ROH, které bylo vodítkem pro odborové sdružování na úrovni podniků. Za odborovou organizaci pak na této nejnižší úrovni jednal volený závodní výbor. Tyto závodní výbory sice měly na první pohled silnou pozici, kdy bez jejich předchozího souhlasu nemohlo vedení podniku činit určité úkony (např. přijetí/ propuštění zaměstnance, vydání/změna pracovního řádu, nařízení práce přesčas, přidělování podnikových bytů apod.), ale ve skutečnosti byly opět tyto pravomoci pouze iluzorní, vedení odborů dávalo jasné směrnice všem závodním výborům, že při střetu mezi hospodářským plánem a zájmem zaměstnance má být upřednostněn vždy hospodářský plán.¹⁰⁰

Zároveň s diskuzemi o větší hospodářské odpovědnosti samotných podniků došlo na nejvyšších stranických místech i k formulaci požadavku konečně provést kodifikaci pracovního práva. To sice bylo během takzvané právníkové dvouletky v roce 1950 přijetím občanského zákoníku definitivně odděleno od občanského práva, ale vlastní kodex stále nemělo a praxe si musela chtě nechtě vypomáhat per analogiam ustanoveními občanského zákoníku.¹⁰¹ Samotný text zákoníku práce pak z velké části vznikl právě na půdě odborů, které návrh textu předložily v roce 1963 k veřejné diskuzi. Zákon byl pak přijat v červnu roku 1965 s účinností k 1.1.1966 (zákon č. 65/1965 Sb.).¹⁰² Na svoji dobu

⁹⁸ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7, str.505

⁹⁹ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7, str.490

¹⁰⁰ KUKLÍK, Jan. Vývoj československého práva 1945-1989. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6, str. 617

¹⁰¹ KUKLÍK, Jan. Vývoj československého práva 1945-1989. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6, str. 609

¹⁰² BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7, str.490-491

byl zákoník práce považován za poměrně zdařilé dílo¹⁰³ a pro odbory byl zejména důležitý v tom směru, že poprvé v historii českého území přinesl komplexní úpravu kolektivních smluv na úrovni zákona. Kolektivní smlouvy sice existovaly i v předcházejících 50. letech, ale jejich obsah se v podstatě omezoval pouze na deklaratorní prohlášení konkrétních podniků s ohledem na to, že pro jejich tvorbu tehdejší právní předpisy nedaly skoro žádný prostor. Ústřední rada odborů byla tak dle § 20 zákona č. 65/1965 Sb. konečně zmocněna k vydávání konkrétních směrnic pro uzavírání kolektivních smluv. V dalším vývoji se později vyvinulo dělení kolektivních smluv na smlouvy podnikové, které byly omezeny na konkrétní závod, a oborové, jež byly určeny pro celý hospodářský sektor. Smlouvy pak podle toho, jakého byly typu, byly uzavírány buď mezi závodním výborem závodní odborové organizace, a vedením podniku, nebo k uzavření došlo na úrovni vyššího odborového orgánu s vyšším hospodářským orgánem. Porušení závazků z takto uzavřených kolektivních smluv mohly pak být vedoucí pracovníci postihováni za delikt porušení pracovní kázně a odbory se mohly domáhat jejich odpovědnosti a uložení kárného opatření.¹⁰⁴

Veškeré tyto snahy o smysluplnější hospodářskou decentralizaci a zapojení odborů do jejich původní úlohy vzaly za své po roce 1968, kdy se Československo rozhodlo k téměř úplnému návratu k administrativnímu a centrálnímu řízení ekonomiky. Na samém počátku byla Ústřední rada odborů připravena normalizačním zákonem č. 153/1969 Sb. o pravomoc připravovat pracovní právní předpisy a byla opět zavedena pouze její konzultativní funkce.¹⁰⁵ Tento zákon, který novelizoval zákoník práce, však samozřejmě nezůstal pouze u toho, umožnil dále svou úpravou podmínek výpovědi v § 46 se zbavit zaměstnance kdykoliv, kdy zaměstnavatel usoudil, že daný pracovník porušuje socialistický společenský řád nebo není hoden důvěry na této pracovní pozici. To pak značně usnadnilo propuštění veškerých pracovníků z pracovního poměru, kteří se aktivně angažovali v reformním úsilí 60. let, které vyvrcholilo Pražským jarem roku 1968. Toto v podstatě retroaktivní ustanovení, které stálo na počátku čistek na všech

¹⁰³ KUKLÍK, Jan. Vývoj československého práva 1945-1989. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6, str. 614

¹⁰⁴ KUKLÍK, Jan. Vývoj československého práva 1945-1989. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6, str. 619-620

¹⁰⁵ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7. str.492

vedoucích místech, pak definitivně potvrdilo i návrat k systému plně centralizované ekonomiky, která na konci padesátých let měla hlavní vinu na tom, že Československo se ocitlo na pokraji bankrotu. Po ukončení těchto čistek bylo ustanovení ze zákoníku práce odstraněno až v polovině 70. let (zákon č. 20/1975 Sb.)¹⁰⁶. Opětovné tvrdé centrální řízení ekonomiky vystavilo stopku i regulativnímu významu kolektivních smluv, kterým nebyla v podstatě ponechána žádná materie k regulaci.¹⁰⁷

Následující období let 1969-1989 je pak spojeno s hlubokým propadem produktivity práce a populistickou sociální politikou, kterou se komunistický režim snažil legitimizovat svou vlastní existenci po roce 1968. Nákladná sociální politika pak byla prováděna na úkor investic do ekonomického rozvoje, které se musely projevit v celkovém zaostávání hospodářství oproti vyspělým státům západní Evropy. Dalšího stropu v tomto trendu pak Československo dosáhlo na začátku 80. let, kdy sám tehdejší premiér Lubomír Štrougal (1924) se musel zasadit o zastavení dalších nákladů na sociální politiku, které neúměrně přesáhly růst národního důchodu.¹⁰⁸ Posledním pokusem vedení státu odvrátit neodvratitelné byla přestavba hospodářského systému v roce 1988. Československý zákonodárny sbor přijal zákon č. 88/1988 Sb., o státním podniku, který se snažil o návrat k hospodářské samostatnosti jednotlivých podniků a chtěl opět zavést určitou podnikovou demokracii. Tento zákon byl ale v účinnosti pouhé dva roky a neměl zásadní význam. Nezměnil ani nic na faktu že ROH do období transformace v roce 1989 vstoupilo jako organizace, která se přímo podílela na celkovém ekonomické a společenském úpadku Československa v letech 1948 až 1989. I díky této nedůvěře pak odbory zažily i hromadný úprk členstva po roce 1989. K číslům, kdy odbory ještě na konci 80. let zastupovaly 90 % pracujících se už nikdy ani nepřiblížily.¹⁰⁹

Prestiž československých odborů byla tedy v letech komunistické diktatury na dlouhou dobu významně pošlapána a jejich další existence byla po roce 1989 minimálně

¹⁰⁶ KUKLÍK, Jan. Vývoj československého práva 1945-1989. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6. str. 622

¹⁰⁷ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7. str.505

¹⁰⁸ podrobněji viz RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8. str. 170-191

¹⁰⁹ BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7. str.505

ohrožena. Odbory jako převodová páka státních orgánů se de facto staraly pouze o záležitosti typu bezpečnosti práce, rozdělování poukazů na rekreace nebo organizování oslav Mezinárodního dne žen. Nikdy se jim nepodařilo vymanit se z přímého područí komunistické strany a ani ve svobodnějších 60. letech se nestaly nástrojem k obhajobě práv pracujících. Přes tento omezený vliv na reálný život svých členů byly ale odbory stále tou nejmasivnější organizací v republice a jejich monopolní postavení bylo nezpochybnitelné. To bylo dle mého názoru i jedním z důvodů, proč se řadě odborářů ve svobodném a demokratickém Československu a následně v České republice poměrně po dlouhou dobu nedařilo najít novou vlastní identitu konstruktivního vyjednavače. Smířit se se ztrátou monopolní pozice bylo totiž pro řadu odborářů v novém státě těžší, než by se mohlo na první pohled zdát.

2.8 Odbory po roce 1989

Revoluční odborové hnutí bylo oficiálně zrušeno na Mimořádném všeodborovém všesvazovém sjezdu ve dnech 2.–3. března roku 1990. Hlavní iniciátoři a organizátoři tohoto sjezdu byli pak odboráři, kteří se v listopadových dnech roku 1989 aktivně zapojili do zakládání stávkových výborů v československých podnicích. Tato část pracovníků ROH pak měla velkou organizační zásluhu na tom, že se konala generální stávka 27.11.1989, která aktivně do studentského revolučního konání zapojila i většinu dělníků v Československu. S ohledem na to lze těmto lidem tedy přičíst i zásluhu na tom, že odbory pouze nesetrvaly ve svých starých postojích, mohlo se s nimi legitimně počítat ve veřejném životě i po roce 1989. To bylo potvrzeno i na tomto sjezdu, který povolil nástupnický princip ROH na nově vzniklé odborové organizace, které tak mohly zpočátku těžit i z nemalého odborového majetku.¹¹⁰

Dalším důležitým faktorem v následujících letech, který pomohl procesu celkové etablovanosti odborů, byla dnes známá a částí odborné veřejnosti nazývaná „šoková terapie“. Tato šoková terapie představovala tehdejší prosazený ekonomický kurz rychlé cesty k obnovení tržního hospodářství v Československu. Tato cesta konkrétně v prvních porevolučních letech kromě všeho jiného přinesla i prudké zvýšení spotřebních cen a pokles reálných příjmů, což pomohlo odborům začít nově pojmenovávat svá vlastní

¹¹⁰ Historie odborů [online]. 26.4.2004, , 1 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>

témata. Je minimálně pozoruhodné, že tato situace byla ještě v prvních porevolučních letech ze strany občanů poměrně tolerována. Je pravděpodobné, že lidé stále měli pochopení k tomu, že demontáž centralizovaného hospodářství se neobejde bez zásahu do jejich ekonomické situace a s takovou situací v atmosféře nové svobody i trochu počítali.¹¹¹ Společenská nespokojenost s ekonomickými dopady ovšem stejně přes počáteční trpělivost nakonec přišla. Konkrétně roky 1994 a 1995 pak přinesly první větší důkaz o narušeném sociálním smíru v porevoluční společnosti, kdy se objevily i větší demonstrace v ulicích. Zaměstnancům se přestali líbit zejména některé návrhy sociálních zákonů. Nejdůrazněji se pak protestovalo proti změnám v oblasti důchodového pojištění. Na Staroměstském náměstí v Praze se v březnových dnech roku 1995 sešlo několik desítek tisíc odborářů, aby vyjádřilo kritický postoj proti sociálním reformám prosazovaných tehdejší pravcovým premiérem Václavem Klausem (1941).¹¹²

Než došlo k těmto prvním oficiálně masovým demonstracím ze strany odborů, muselo dojít k jejich novému legislativnímu zakotvení, které by odpovídalo novým společenským poměrům, garantovaným svobodám, i mezinárodním závazkům. Na samém počátku tohoto legislativního ukotvení byl zákon č. 120/1990 Sb., který potvrdil závěry všeodborového sjezdu z března roku 1990 a umožnil kontinuitu převedení části pravomocí původního ROH na nové odborové organizace, které měly vzniknout již mimo státní správu na základě svobodného odborového sdružování. Zároveň tento zákon umožnil i pluralitu odborových organizací u jednoho zaměstnavatele. Samotná problematika sdružování v odborových organizacích pak byla upravena zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Úprava vzniku odborových organizací a jejich sdružování v nich pak byla již od začátku s ohledem na mezinárodně právní úpravu, nedávnou historickou zkušeností stanovena velmi měkce. Odborová organizace byla od začátku své porevoluční historie právnickou osobou založenou na takzvaném systému volnosti vzniku, který spočívá v tom, že role zákonodárce je omezena pouze na stanovení podmínek pro vznik právnické osoby. Subjektivita právnické osoby je pak spojena s pouhými splněními těchto podmínek a stát je oprávněn pouze evidovat takové právnické osoby. Tím má být zaručena minimalizace zásahů státu do fungování odborů, který by

¹¹¹ viz např. KOŽUŠNÍK, Č., Zamyšlení nad ekonomickou transformací Politická ekonomie. Praha: VŠE. str. 59-73 ISSN 0032-3233. str. 67

¹¹² Události [televizní pořad]. reportáž připravila Jitka Obzinová. Česká televize, 25.3.1995

svou povahou měly vytvářet protiváhu k veřejné moci.¹¹³ Tento evidenční princip nebyl opuštěn ani v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva nabytím účinnosti nového občanského zákoníku, zákona č. 89/2012 Sb., v jejíž souvislosti byl zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zrušen.¹¹⁴ Dalšími zákony přijatými v této době důležitými pro standardní fungování odborů byly zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a dvě novely zákoníku práce zákon č. 3/1991 Sb. a zákon č. 74/1994 Sb. Zákon č. 3/1991 Sb. s účinností od 1.2.1991 pak rušil zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí. Na legislativní úpravu tripartitního jednání na nejvyšší úrovni (přes některé pokusy) nedošlo. Doposud se tak vychází z dohody podepsané dne 3.10.1990 o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR), která má sloužit jako společný dobrovolný orgán pro setkávání zástupců odborů, zaměstnavatelů a vlády za účelem jednání ohledně hospodářského a sociálního rozvoje. Pro tento orgán se pak vžil zjednodušené označení „Tripartita“.¹¹⁵

V otázce struktury organizace odborů po roce 1989 se principiálně navázalo na fungování, v letech 1918-1938. Základní činnost probíhá na úrovni místních odborových organizací, které zajišťují sociální dialog na úrovni jednotlivých podniků. Na vyšší úrovni pak probíhá takzvaný odvětvový sociální dialog, který zajišťují odborové svazy a nejvyšší úroveň sociálního dialogu zajišťují zástupci odborových centrál, jejichž členstvo je tvořeno právě odborovými svazy. Těžiště práce polistopadových odborových centrál je pak v rámci sociálního dialogu tvořeno hlavně uplatňováním vlivu na podobu pracovněprávních předpisů cestou připomínek, vypracováváním stanovisek k takovým právním předpisům a plněním koordinační funkce v rámci spolupráce mezi jednotlivými odborovými svazy. Největší odborovou centrálou v České republice je pak dlouhodobě Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS).¹¹⁶ ČMKOS v současnosti sdružuje 30 odborových svazů,¹¹⁷ jejichž členská základna tvoří okolo 310 000

¹¹³ podrobněji k dělení právnických osob soukromého práva dle principu vzniku viz HURDÍK, Jan. Právnické osoby a jejich typologie. V Praze: C.H. Beck, 2003. Právní instituty. ISBN 80-7179-790-1, str. 46-52

¹¹⁴ viz § 121 zákona č. 304/2013 Sb. (zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob)

¹¹⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.474

¹¹⁶ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. str.477-478

¹¹⁷ Adresář ČMKOS [online]. [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/adresar>

zaměstnanců.¹¹⁸ Druhou největší je Asociace samostatných odborů (ASO), která sdružuje okolo 78 000 zaměstnanců¹¹⁹, která vznikla v roce 1995 z podnětu odborového svazu pracovníků zemědělství, který vystoupil z ČMKOS. Dále v České republice působí řada dalších odborových centrál s větší či menší aktivitou (např. Konfederace umění a kultury, Federace strojířů atd.).¹²⁰

Samotná politika a působení odborů po roce 1989 se v České republice často charakterizovala podle vzoru skandinávských odborů. Odbory v těchto zemích na severu Evropy jsou často v blízkém kontaktu s vládou, se kterou intenzivně bilaterálně jednájí o mzdových a sociálních otázkách a provádějí tak silnou kabinetní politiku. Nicméně touto silnou kabinetní politikou se odbory často připravují o další možnosti boje s vládou za lepší podmínky pro pracující v dané zemi. Tamější pozice skandinávských odborů je tak všeobecně slabší oproti zbytku západní Evropy v počtu nástrojů, které lze při sociálním dialogu využít. Ve skandinávských zemích je však pozice odborů determinována i historickou zkušeností, kdy levicově smířlivá politika v podstatě vždy převládala a těmto státům se podařilo budovat svůj vlastní úspěšný model sociálního státu. Je to tak poměrně rozdílná politika od odborů jinde v Evropě, které si udržují daleko větší odstup od exekutivy a jejich projevy při sociálním dialogu bývají daleko více exponované a často provázené demonstracemi a stávkami¹²¹.

V tomto ohledu jsou nejvíce známé odbory ve Francii. Francie se již historicky od 70. let potýká s problematikou přeregulovaného trhu práce. Nicméně jakýkoliv pokus tamější vlády o reformu tohoto stavu byl vždy doprovázen silnými nepokoji v ulicích organizovanými právě odbory. Podobně silná hranice mezi politikou a odbory je dále i v Německu, Belgii nebo Lucembursku.¹²²

¹¹⁸ ČEPEROVÁ, Klára a Petr KUČERA. Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M [online]. 14.2.2018 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>

¹¹⁹ ČEPEROVÁ, Klára a Petr KUČERA. Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M [online]. 14.2.2018 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>

¹²⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. str.480

¹²¹ například názor novinářky a komentátorky Lenky Zlámalové (zpravodajský server Echo24): Radioforum [rozhlasový pořad]. Český rozhlas, 24.11.2009, Dostupné z: <http://irozhl.as/2dR>

¹²² KOHOUT, Pavel. FRANCIE: OD SOCIÁLNÍHO STÁTU K VÝJIMEČNÉMU STAVU. JsmePartners [online]. 6.6.2016 [cit. 2018-03-09]. Dostupné z: <http://www.jsmepartners.cz/blogy/3945-francie-od-socialniho-statu-k-vyjimecnemu-stavu>

Důkazem toho, že české odbory se v novodobé české historii svojí politikou blížily více těm skandinávským odborům, je nejen v nízkém počtu demonstrací a stávek v České republice po roce 1989, ale je to i fakt, že velký počet vrcholných odborových představitelů následně pokračovala v politické kariéře skrze hlavního parlamentního spojence, a to Českou stranu sociálně demokratickou (ČSSD). Například všichni minulé předsedové ČMKOS od roku 1994-2014 se stali aktivními politiky této strany (Richard Falbr, Milan Štěch, Václav Pícl i Jaroslav Zavadil). Je tedy zřejmé, že blízké kontakty odborů a ČSSD se netýkaly pouze shodných politických zájmů v otázce ochrany zaměstnanců, ale jednalo se i o spolupráci na úrovni personálií. I toto odborové napojení na politiku a exekutivu má na českém území svoji historickou tradici a odráží to fakt, že vývoj po druhé světové válce v západní Evropě šel trochu jiným směrem, než tomu bylo právě v Československu.

Účinnost a potřebnost této strategie odborů vycházející ze spolupráce s politickými partnery pak nebyla dle mého názoru vždy zcela jednoznačná. Odbory se nejednou v určitých situacích chovaly poměrně bez respektu k objektivní realitě vycházející z ekonomické situace a navoleným politickým orgánům. Z jejich počínání pak bylo docela patrné, že se raději než k jednacímu stolu uchylovaly k demagogicko-populistickým heslům, které i využívaly k politickým cílům svých spojenců. Nejpatrněji se to dle mého názoru projevilo v letech 2010 až 2012, kdy odbory pod tehdejším vedením Jaroslava Zavadila (1944) za ČMKOS a Bohumíra Dufka (1955) za ASO organizovaly stávky a demonstrace proti tehdejší středo-pravicové vládě Petra Nečase (1964).

Nepoukazují teď na všeobecnou nespokojnost odborů s plánovanými reformami této vlády, na kterou jistě měly právo, ale na formu, ke které přistoupily v rámci boje proti těmto reformám, který získal čistě politický charakter¹²³. Odbory jasně požadovaly demisi této vlády a častovaly jí výroky, že je nejhorší vládou od roku 1950¹²⁴, že demokracii pošlapala na úroveň Barmy a Běloruska, nebo že reformy představují

¹²³ Studio ČT 24 [televizní pořad]. televizní záznam demonstrace na Václavském náměstí, Česká televize, 21.5.2011, Dostupné online: z <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10101491767-demonstrace-odboru-21-5-2011/211411034000160>

¹²⁴ Nečas se odmítá sejít se Zavadilem, dokud neodvolá "srovnání s vrahy". Novinky.cz [online]. 21.9.2012 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/279470-necas-se-odmita-sejit-se-zavadilem-dokud-neodvola-srovnani-s-vrahy.html>

ekonomickou genocidu¹²⁵. Touto rétorikou, která často překračovala věcný rámec dané problematiky, pak chtěly jasně připravit cestu levicovým stranám k politické moci. To je z hlediska odborové taktiky jistě legitimní cíl, ale je otázkou, jestli takováto cesta je nejvhodnější právě v hranicích fungující liberální demokracie ve středoevropském prostoru. Můj názor je, že takováto strategie by spíše odpovídala korporativnímu systému uspořádání, který můžeme například vidět ve Švédsku.

Od tohoto „korporativního“ trendu se ale porevolučním odborům začalo v posledních čtyřech letech dařit odpoutávat a je evidentní, že jejich snaha o moderní odbory západoevropského směřování je vážná. Osobně za tímto trendem pak spatřuji osobu Josefa Středuly (1967), který se ujal postu předsedy ČMKOS dne 25. dubna 2014¹²⁶. Josef Středula (1967) se jako první odborový předák ČMKOS dokázal odstříhnout od sociální demokracie a pochopil, že úloha odborů je umět se vymezovat nejenom proti pravicovým vládám, ale i těm levicovým. Jeho setkání odborářů ze dne 16.9.2015 zorganizované v pražské Aréně Sparta hned z počátku jeho působení ukázalo, že odbory se snaží působit daleko uhlazenějšíma a profesionálnější dojemem, než tomu bylo na demonstracích organizovaných pod vedením Jaroslava Zavadila (1944). Josef Středula (1967) se pečlivě vystříhal vulgárního slovníku svého předchůdce a svoje vystoupení daleko více opřel o makroekonomická čísla odborářských ekonomů a vyslal signál o jasně formulovaných požadavcích, které bude požadovat v rámci budoucího kolektivního vyjednávání a v rámci tripartitního jednání. Odbory i v rámci tohoto mítinku, kam pozvaly zahraniční hosty, se otevřely se sociálním sítím a dokázaly najít taková úderná hesla jako „konec levné práce v ČR“ nebo „proti novodobému otrokářství“.¹²⁷

Těmito hesly se pak Josef Středula (1967) zaštitil po své celé další působení, jde totiž o taková hesla, kterými se může vymezovat v podstatě proti každé vládě a lze v nich najít i potenciál do daleké budoucnosti, než budou české průměrné mzdy alespoň

¹²⁵ HONZEJK, Petr. Když vidí rudě odborář i Klaus. Aneb nejhlupejší stávkové metafory. Hospodářské noviny [online]. 15.6.2011 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://nazory.ihned.cz/komentare/c1-52090530-kdyz-vidi-rude-odborar-i-klaus-aneb-nejhloupejsi-stavkove-metafory>

¹²⁶ KOPECKÝ, Josef. Odbory vede Středula. Umím být hodně tvrdý, poslal hned vzkaz vládě. 25.4.2014 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/volba-noveho-vedeni-odborove-centraly-cmkos-fmi-/domaci.aspx?c=A140425_161522_domaci_kop

¹²⁷ Setkání odborářů ČMKOS ze dne 16.9.2015. Záznam setkání dostupný online na: https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=MfHzUB0PZ6g

srovnatelné s těmi v Německu či Rakousku. Jeho strategie se do dnešních dní zdá být úspěšná, jelikož pod jeho vedením opět začal opět růst počet odborově organizovaných zaměstnanců i celkový počet odborových organizací.¹²⁸ Nyní ovšem nastává otázka, jestli tento trend vydrží i v časech s menším ekonomickým růstem, než byl patrný právě v období let 2014-2018 a požadavky odborů mohly být tak splněny o poznání snadněji.

¹²⁸ PŠENIČKA, Jiří a Tomáš PERGLER. Že málo stávkujeme? Raději to nezkoušejme, může to vážně ohrozit Česko a jeho postavení na finančních trzích, říká šéf odborů Středula. Hospodářské noviny [online]. 2.11.2017 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://domaci.ihned.cz/c1-65937890-ze-malo-stavkujeme-radeji-to-nezkousejme-muze-to-vazne-ohrozit-cesko-a-jeho-postaveni-na-financnich-trzich-rika-sef-odboru-stredula>

Kapitola 3

Odborová organizace v pracovněprávních vztazích

3.1 Charakteristika odborové organizace a její význam v pracovněprávních vztazích

Nejdůležitějším a jediným v pravém slova smyslu právním subjektem, který může plnohodnotně zastupovat zaměstnance v pracovněprávních vztazích je odborová organizace. Definice samotného pojmu odborové organizace se však nevyskytuje v žádném vnitrostátním právním předpisu a ani v žádném mezinárodně právním dokumentu, kterým by byla Česká republika vázána. Na tomto stavu nic nezměnila ani rekonstrukce soukromého práva, která u nás proběhla 1. lednem 2014, kdy vstoupil v účinnost nový občanský zákoník.

Nicméně doktrína pracovního práva v rámci vývoje tohoto pojmu vymezila určité znaky a principy, skrze které můžeme rozpoznat, zda určitá právnická osoba splňuje takové náležitosti, abychom ji mohli považovat za odborovou organizaci či nikoliv.

Mezi takové znaky řadíme:

- Svoboda sdružování
- Ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů
- Právní a ekonomická nezávislost
- Evidence orgány státu¹²⁹

Problematice současného pojmového zařazení odborové organizace jako právnické osoby se podrobně věnuji v podkapitole 4.2. Pro účely této kapitoly bude dostačující, pokud na začátek stručně rozvedeme ostatní výše zmíněné určující znaky, kterými se odborová organizace odlišuje od jiných právnických osob, a základní

¹²⁹ GALVAS, M. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: Masarykova univerzita, 1993. 9 ISBN 80-210-0627-7. s.

podmínky, které musí odborová organizace splňovat, aby vůbec mohla uvažovat o svém vzniku.

Pravým určujícím znakem odborové organizace je ochrana a obhajoba hospodářských a sociálních zájmů svých členů, resp. zaměstnanců. Listina základních práv a svobod (2/1993 Sb.) ve své úpravě sice přiznává právo sdružovat se za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů každému a je i zřejmé, že takové zájmy má v určitých momentech opravdu každý, a ne pouze zaměstnanci (například starobní důchodci, osoby pečující o malé děti apod.). Nicméně za odborovou organizaci se může prohlásit pouze taková právnická osoba, která takovou ochranu činí vůči zaměstnancům. To odpovídá jak tradičnímu pojetí odborové organizace sahajícímu k jejím počátkům v 19. století, tak k mezinárodněprávním dokumentům, které takovou podmínku kladou. V našem případě je to úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, kterou je v současnosti Česká republika vázána a která ve svém článku 10 hovoří v souvislosti s odborovou organizací pouze o zaměstnancích a zaměstnavatelích.¹³⁰

Dalším důležitým znakem, jenž je signifikantní pro odborové organizace je jejich ekonomická a právní nezávislost. Odborové organizace musí být nezávislé na politických stranách, zaměstnavatelích, a jiných subjektech vykonávajících určitý vliv v rámci sociálního dialogu. Odborové organizace musí svou činnost provádět na svůj účet, pokud by tomu tak nebylo, vždy by hrozilo její vazalské postavení vůči finančnímu donátorovi a ztráta pravého poslání odborové organizace.¹³¹ Tento pohled podtrhují i mezinárodní dokumenty, kterými je Česká republika vázána.¹³² Zákoník práce připouští prolomení tohoto zákazu ekonomického spojení pouze pro účely vytvoření základních podmínek pro fungování odborové organizace jako je vytvoření prostor pro odborové sdružování a nezbytné náklady pro fungování s tím spojené.¹³³ Právní nezávislost odborových organizací pak úzce souvisí s evidenčním principem. Stát nesmí, jakkoliv zasahovat do možnosti jejich ustanovování a do jejich vnitřních poměrů. Limity v tomto ohledu jsou

¹³⁰ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 653

¹³¹ GALVAS, M. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: Masarykova univerzita. 1993. ISBN 80-210-0627-7, s. 16-17

¹³² např. čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949 (470/1990 Sb.)

¹³³ § 277 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

pak tvořeny pouze hranicí veřejného pořádku a principy demokratického právního státu.¹³⁴

Po nabytí účinnosti nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) se vznik odborových organizací řídí obecnou občanskoprávní úpravou. Výchozí ustanovení jsou pak obsažena v § 3025 odst. 1 a § 214 odst. 1, které ve svém spojení stanovují základní podmínku, že založení odborové organizace musí předcházet dohoda alespoň tří osob. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) pak pro plnohodnotné fungování odborové organizace u zaměstnavatele stanovuje další dvě podmínky v § 286 odst. 3, který hovoří o tom, že minimálně tři osoby z jejího členstva musí být v pracovním poměru u tohoto zaměstnavatele a stanov y této odborové organizace je k takovýmto jednání v pracovněprávních vztazích opravňují. Jazykovým výkladem můžeme dojít k závěru, že nelze za osoby v pracovním poměru považovat osoby, které pro zaměstnavatele konají práci mimo pracovní poměr, ať už na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Vždy musí jít minimálně o tři osoby, které jsou se zaměstnavatelem v pracovním poměru, který vzniknul buď pracovní smlouvou, nebo jmenováním podle úpravy v § 33 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.).¹³⁵ Posledními kroky pro vznik a plnohodnotné fungování odborové organizace jsou pak oznámení o založení odborové organizace příslušnému orgánu veřejné moci a oznámení zaměstnavateli, že odborová organizace splňuje všechny podmínky pro to, aby mohla zastupovat zaměstnance v pracovně právních vztazích. Dle § 3025 odst. 2 občanského zákoníku pak odborová organizace vzniká dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušné oznámení příslušnému orgánu veřejné moci. Zákoník práce obdobně v § 286 odst. 4 spojuje vznik právních účinků oznámení vůči zaměstnavateli s následujícím dnem po tomto oznámení.

Z hlediska praxe vzniku odborových organizací Pichrt upozorňuje na dva nejzřetelnější výkladové a aplikační problémy této právní úpravy. Prvním z nich je otázka stanov v situacích, kdy odborová organizace je zakládána jinou odborovou organizací (například jako pobočný spolek). Takové „dceřinné“ odborové organizace často pak vlastními stanovami ani nedisponují. V ten moment je pak dle Pichrta na místě extenzivně dovodit jejich oprávnění působit u zaměstnavatele a jednat s ním na základě stanov příslušných „mateřských“ odborových organizací. Druhou problematickou oblastí je pak

¹³⁴ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str.653

¹³⁵ Tento závěr byl potvrzen i ústavním soudem v nálezu Pl. ÚS 10/12 ze dne 23.5.2017 (bod č. 53)

způsob prokázání, že skutečně tři členové odborové organizace jsou u konkrétního zaměstnavatele v pracovním poměru. Odborová organizace vznikající absolutně mimo vůli zaměstnavatele a z povahy věci, nejenže není povinna sdělovat zaměstnavateli jména svých členů z řad zaměstnanců, ale musí zejména respektovat fakt, že údaj o členství v odborových organizacích je řazen do kategorie citlivých údajů dle § 4 písm. b) zákona o ochraně osobních údajů (zákon č. 101/2000 Sb.). Tudíž jakékoliv oznámení jmen svých členů zaměstnavateli ze strany odborové organizace by nemělo předcházet získání souhlasu těchto zaměstnanců. V praxi se tak jeví jako nejvýhodnější varianta uvést zaměstnavateli právě ty zaměstnance, kteří budou působit jako členové orgánů odborové organizace a kteří tedy budou těmi aktéry zastupující odborovou organizaci například při kolektivním vyjednávání či jiné komunikaci se zaměstnavatelem. V těchto případech se totiž stejně povinnosti doložit jednatelské oprávnění zaměstnavateli pro jednání v těchto otázkách nevyhnu.¹³⁶ V praxi se ale i tento postup často nahrazuje cestou notářského osvědčení o naplnění této předmětné podmínky pro působení odborové organizace¹³⁷. Tato cesta ale není dle mého názoru nejvhodnější s ohledem na fakt, že toto osvědčení slouží pouze k potvrzení pro daný okamžik a postupem času nemusí být validní s ohledem například na vysokou fluktuaci zaměstnanců apod. Pokud totiž odborová organizace přestane všechny výše uvedené podmínky splňovat, je povinná to zaměstnavateli dle § 286 odst.4 alinea 2 zákoníku práce oznámit bez zbytečného odkladu.

V otázce samotného postavení odborové organizace jsem již naznačil, že odborová organizace hraje prim ve srovnání se všemi jinými formami zastoupení zaměstnanců. O tomto prioritním postavení hovoří i Ústavní soud, který ve svém nálezu č. 116/2008 Sb., shrnul všechny doposud známé právní úpravy upravující postavení odborových organizací v jednotlivých zemích. Dle tohoto nálezu pak můžeme vysledovat tři ve světě známé podoby odborové organizace:

- Odborová organizace působí vedle orgánu, který zastupuje zaměstnance, na jehož ustanovení se podílejí ve volbách všichni zaměstnanci (odbory pak organizují volby)

¹³⁶ PICHRT, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-609-0, str. 836-837

¹³⁷ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7, str. 593

- Odborová organizace má exkluzivní postavení a reprezentuje všechny zaměstnance
- Odborová organizace je součástí vše zaměstnanecké struktury, ale zastupuje pouze své členy¹³⁸

Česká právní úprava pak po vzoru většiny zemí z bývalého východního bloku vychází z úpravy exkluzivního a výhradního postavení.¹³⁹ Uplatnění tohoto modelu může svádět k pochybnostem o demokratičnosti tohoto přístupu, který nerespektuje svobodu sdružování (tzv. koaliční svoboda) obsahující nejen aktivní právo svobodně se sdružovat, ale i opačný aspekt, tedy právo nesdružovat se vůbec. Nečlen odborové organizace pak nemůže aktivně působit na její politiku a může potencionálně dojít ke střetu zájmů při ochraně pracovních a sociálních zájmů konkrétního zaměstnance. Můj názor je takový, že v praxi by ovšem z povahy věci k takovému střetu dojít nemělo. Navíc odborově neorganizovaný zaměstnanec je oprávněn dle § 286 odst. 6 zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb.) svým jednostranným právním jednáním dosáhnout toho, že vyloučí, všechny odborové organizace z jeho zastupování v individuálních pracovně právních vztazích u zaměstnavatele (k tomu docházíme logickým výkladem části ustanovení „neurčí-li tento zaměstnanec jinak“).¹⁴⁰ S vyloučením zastupování odborovou organizací se lze nejčastěji v praxi setkat u zaměstnanců působících v nejvyšším managementu.¹⁴¹ Negativní koaliční svoboda by tedy neměla být porušena.

Z výše uvedeného je zřejmé, že právní předpisy připouští situaci označovanou jako pluralita odborových organizací, tedy situaci, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací. Tato situace je pak typická u velkých zaměstnavatelů působících v dopravě, energetice nebo ve zdravotnictví. Důvodem pro tento stav je fakt, že vznik odborových organizací je svázán s poměrně měkkými podmínkami a navíc u těchto velkých zaměstnavatelů se nejvíce projevují různé zájmy více skupin zaměstnanců. Tato koexistence se pak nutně projevuje nejen z hlediska povinností zaměstnavatele vůči odborovým organizacím, ale zejména v nejdůležitějším poslání odborové organizace, což

¹³⁸ Ústavní nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 bod 252

¹³⁹ Ústavní nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 bod 253

¹⁴⁰ Ústavní nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 bod 278

¹⁴¹ Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7, str. 594

je kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel je povinen kolektivně vyjednat se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Odborové organizace jsou pak v zásadě povinny jednat společně a ve vzájemné shodě, aby tak mohly jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance. Tento princip se obecně pak označuje jako „povinnost vzájemné shody na jedné straně stolu“. Nicméně zákoník práce umožňuje tento princip neuplatnit a upravit pravidla kolektivního vyjednávání odlišně (§ 24 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb.).¹⁴²

Od roku 1990, kdy byla poprvé umožněna situace plurality odborových organizací, se od tohoto principu „povinnosti vzájemné shody na jedné straně stolu“ ustoupilo pouze v krátkém časovém období od 1.1.2007 do 14.4.2008. Nový zákoník práce původně zavedl takzvaný princip majority. Tímto principem se zákonodárce snažil reagovat na situace, které se v praxi občas objevily, kdy byly nereprezentativní odborové organizace zakládány čistě účelově, aby zmařily celé kolektivní vyjednávání. Ústavní soud ovšem dospěl k závěru, že taková právní úprava, kdy zaměstnavatel může uzavřít kolektivní smlouvu pouze s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi s největším počtem členů, je protiústavní a ve svém nálezu č. 116/2008 příslušná ustanovení zrušil.¹⁴³

3.2 Působnost a práva odborové organizace u zaměstnavatele

Z hlediska působnosti odborových organizací můžeme vysledovat dvě poměrně autonomní roviny, v nichž dochází k jednání odborové organizace jménem zaměstnance či zaměstnanců. První rovina je tvořena takovým jednáním, kdy odborová organizace jedná za konkrétního zaměstnance o jeho konkrétních individuálních právech a povinnostech vůči zaměstnavateli. Zatímco druhá rovina tvoří obhajobu hospodářských a sociálních práv jménem veškerých zaměstnanců.

S uvedeným rozdělením jednání za zaměstnance souvisí i problematika právního institutu zastoupení. V obou uvedených případech nelze hovořit o tom, že by se jednalo o zastupování ve smyslu ust. § 436-488 občanského zákoníku. V prvním případě, kdy odborová organizace jedná ohledně individuálních práv a povinností, odborová

¹⁴² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.453

¹⁴³ Ústavní nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 bod 264

organizace nečiní žádné právní jednání za zaměstnance a její jednání se omezuje pouze na úlohu jakési pojistky, kdy hájí práva a postavení zaměstnance se znalostí poměrů jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.¹⁴⁴ Z tohoto jednání pak zaměstnanec může svým jednostranným právním jednáním odborovou organizaci vyloučit a zaměstnavatel musí tuto projevenou vůli zaměstnance respektovat a odborovou organizaci pro další jednání neangažovat.¹⁴⁵ V druhém případě kolektivního zastupování by zase daleko lépe byl příležitý termín „sociální reprezentant“ než zástupce zaměstnanců. Jedná se zde o samotnou povahu a důležitost ochrany hospodářských a sociálních práv zaměstnanců, se kterými se spojuje právo kolektivní ochrany v takové míře, že dochází k tomu, že odborová organizace jedná i za zaměstnance, kteří nejsou jejími členy¹⁴⁶ a kteří se v rozporu s úpravou soukromoprávního institutu zastoupení ani legálně nemohou tohoto zastoupení vzdát či ho odchylně upravit.¹⁴⁷

¹⁴⁴ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str.664

¹⁴⁵ Ústavní náleží Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 bod 278

¹⁴⁶ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str.665

¹⁴⁷HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9, str. 21

Na základě tohoto rozdělení můžeme tedy vytvořit tabulku přibližující působnost odborové organizace vyplývající z právní úpravy, v jejímž rámci dochází k realizaci jejích práv:

<u>Působnost odborové organizace:</u>	
Individuálně pracovní institut	<u>Kolektivně pracovní institut</u>
Převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance (§ 45 ZP)	Právo kolektivně vyjednávat
Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením (§ 61 odst. 1 ZP)	Právo na informace
Účast při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu (§ 105 odst. 1 ZP)	Právo na projednání
Výše požadované náhrady škody a obsahu dohody o způsobu její náhrady (§ 263 odst. 3 ZP)	Právo na spolurozhodování
Účast při projednání stanovení neomluveného zmeškání práce ze strany zaměstnance (§ 348 odst. 3 ZP)	Právo kontroly
	Právo účasti na legislativním procesu

Z právní úpravy obsažené v zákoníku práce se potvrzuje to, že v případě individuálních pracovně právních institutů se úloha odborové organizace omezuje pouze na obecnou ochrannou funkci a je vyžadováno pouze projednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Ve všech výše zmíněných případech má účast odborové organizace pořádkový charakter, kdy jde zejména o činnost vycházející z jejich obecných kontrolních oprávnění (§ 321 zákoníku práce) a práva na informace a projednání (§ 287 zákoníku práce), které řadíme do kolektivních práv. Nicméně v žádném tomto případě nehrozí zaměstnavateli sankce neplatnosti konkrétního právního jednání, pokud se

rozhodne odborovou organizací obejít a případné právní jednání s ní neprojedná (§ 19 odst. 2 zákoníku práce).

Výjimku tvoří situace v § 61 odst. 2 zákoníku práce, kdy dochází k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru členovi orgánu odborové organizace či emeritnímu členovi tohoto orgánu, pokud od skončení jeho funkčního období neuplynul více než 1 rok. V tomto jediném případě se žádá od odborové organizace vyšší míra součinnosti a zaměstnavatel si musí vyžádat předchozí souhlas odborové organizace. Bez předchozího vyžádání tohoto souhlasu by rozvazovací jednání ze strany zaměstnavatele nikdy nemohlo dosáhnout platnosti (§ 580 odst. 1 občanského zákoníku a § 19 odst. 1 zákoníku práce). Stanovisko s rozvazovacím jednáním musí odborová organizace, jejíž odcházející zaměstnanec je členem, zaměstnavateli písemně sdělit do 15 dnů ode dne, kdy o to byla požádána. Nedodržení písemné formy však neznamená neplatnost. Ze strany odborové organizace se totiž nejedná o pravé právní jednání, jehož důsledkem je vznik, změna nebo zánik práv a povinností, ale jde o tzv. faktický úkon, který je pouhým předpokladem pro platnost případného právního jednání zaměstnavatele. Za souhlas odborové organizace bude považováno i to, že v uvedené lhůtě 15 dní odborová organizace neodpoví.¹⁴⁸ Důvody pro tuto zvýšenou ochranu odborových funkcionářů můžeme najít v mezinárodně právních dokumentech, které zdůrazňují ochranu zaměstnance proti všem projevům diskriminace ohrožují svobodu odborového sdružování.¹⁴⁹

Na základě těchto skutečností se domnívám, že je zřejmé že obě tyto roviny působnosti odborové organizace nelze vnímat bez kontextu jejího celkového působení v pracovněprávních vztazích. V případech jednání na úrovni individuálních práv a povinností zaměstnance má odborová organizace jistě své místo, kdy může svojí účastí nepřímo působit na zaměstnavatele, aby neporušoval a neobcházel právní předpisy, kdy jedná s konkrétním zaměstnancem, od jehož se ne vždy dá očekávat znalost veškerých pracovněprávních předpisů. Bez takovýchto ustanovení by kolektivní právo na projednání, na informace a na kontrolu bylo jistě daleko méně účinné.

¹⁴⁸ PICHRT, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-609-0, str.196

¹⁴⁹ např. čl. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat z roku 1949 (470/1990 Sb.)

Ohnisko působnosti odborové organizace se ovšem nachází v kolektivních pracovně právních vztazích, kde odborová organizace dostává svému hlavnímu účelu, což je ochrana hospodářských a sociálních práv všech zaměstnanců.

3.2.1 Právo kolektivně vyjednávat

Právo na kolektivní vyjednávání je bezesporu nejvýznamnějším oprávněním odborové organizace. Jedná se o hlavní instrument, kterým lze dlouhodobě udržovat sociální smír jak v jednotlivých podnicích, tak v celém jednom odvětví a odvozeně tedy i v celé společnosti. Celá podoba kolektivního vyjednávání je ovlivněna nejen legislativou, ale do jisté míry i samotnou praxí všech subjektů podílejících se na jednání o zachování sociálního smíru ve společnosti. Tomuto tématu budu tedy věnovat celou následující podkapitolu 3.3.

3.2.2 Právo na informace

Právo na informace patří společně s právem kolektivně vyjednávat ke stěžejním a tradičním právům. Rozdíl je ale ve vztahu k formám zástupců zaměstnanců, kdy toto právo se nevyčerpává pouze ve vztahu k odborové organizaci, ale uplatňuje se i k ostatním formám zastoupení zaměstnanců (rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, evropská rada zaměstnanců).¹⁵⁰

Právní základ tohoto práva nacházíme v mezinárodněprávních dokumentech, kdy stěžejní roli hraje Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanovuje obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci. Zákoník práce právo na informace přiznává v § 276 odst. 1 samotným zaměstnancům zaměstnavatele. Toto právo tedy primárně náleží osobně každému zaměstnanci, avšak v případech, kdy u zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, zaměstnavatel splní své informační povinnosti tím, že informuje všechny tyto zástupce zaměstnanců. Tito zástupci si pak můžou dohodnout i jinou podobu součinnosti se zaměstnavatelem, jak bude plnit své informační povinnosti. V tomto případě je tedy ze

¹⁵⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.460

strany zaměstnavatele vždy kvitováno, pokud u něj působí zástupci zaměstnanců (či alespoň někteří z nich). Plnění jeho povinností se tak velice zjednoduší.

Rozsah těchto informací poskytované zaměstnavatelem je zákoníkem práce konkretizován v § 279 odst. 1.:

§ 279

Informování

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,*
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,*
- c) 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,*
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,*
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,*
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,*
- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,*
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem³⁷⁾,*
- i) 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.*

(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

(3) Uživatel (§ 307a) je rovněž povinen informovat dočasně přidělené zaměstnance agentury práce o nabídce volných pracovních míst.

Z této právní úpravy vyplývá, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců, jsou zproštěni té nejproblematictější povinnosti, a to písmene a), která se vztahuje na ekonomickou situaci zaměstnavatele. Tato povinnost zaměstnavatele bývá

tím nejčastějším předmětem sporu mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců. Jde zejména o seznamování zástupců zaměstnanců s krátkodobými i dlouhodobými plány podnikového managementu, které by zaměstnancům pomohly při plánování jejich potencionálního profesního růstu či odhadu jejich růstu životní úrovně. Informace by se měly týkat aktuální situace na trhu, získaných zakázkách, účasti na veřejných zakázkách a podobně.¹⁵¹

Toto vynětí z této povinnosti, ale v podstatě přestává pro menší zaměstnavatele platit v případě, že u nich působí právě odborová organizace. V souvislosti s právy na informace odborové organizace je pak dle § 287 odst. 1 zákoníku práce povinen zaměstnavatel ji informovat o:

§ 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.*

Právní úprava tedy opět potvrzuje exkluzivnější postavení odborové organizace oproti jiným formám zastoupení zaměstnanců, kdy odborová organizace má fakticky i právně širší právo na informace než samotní zaměstnanci. Takto poměrně široká škála zaměstnavatelů je stanovena zákoníkem práce i přes to, že samotná směrnice 2002/14/ES poskytuje členským státům poměrně široký prostor pro diskreci v rámci vynětí menších zaměstnavatelů z plnění těchto povinností. Tento evropský právní předpis umožňuje zúžit působnost směrnice na podniky zaměstnávající nejméně 50 zaměstnanců v některém z členských států nebo na závody zaměstnávající nejméně 20 zaměstnanců v některém z členských států.¹⁵² I s ohledem k této evropské právní úpravě mi připadá stanovování takovéto široké informační povinnosti pro zaměstnavatele s méně než deseti zaměstnanci z pouhého důvodu existence odborové organizace minimálně nepřiměřené.

¹⁵¹ ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Paris, 1995. str. 125

¹⁵² důvodový bod 19 SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2002/14/ES ze dne 11. března 2002

Zákoník práce pak obsahuje i samotnou definici pojmu „informování“ v § 278 odst. 2.

INFORMOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

§ 278

(1) K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.

(2) Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Z této definice tedy vyplývá pro zaměstnavatele další povinnost, kdy informace o opatřeních spadajících do určité oblasti by měly být poskytovány v dostatečném předstihu a nikdy by neměla nastat situace, kdy samotné informování probíhá až následně po zaváděných opatřeních.

Důležité je ovšem i zmínit, že zákoník práce v rámci právní úpravy informování se věnuje i ochraně důvěrných informací. Jedná se o takové informace, která mají v sobě potencionální nebezpečí poškodit činnost zaměstnavatele, nebo můžou porušit jiné oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Do této kategorie důvěrných informací nicméně nespádají informace, které je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit at' už podle zákoníku práce, či jiného zvláštního právního předpisu. Vymezení pojmu „důvěrné informace“ pro účely zákoníku práce je tedy provedeno pozitivně i negativně. Co se týče samotné ochrany důvěrné informace, jsou všichni členové zástupců zaměstnanců povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a dalších skutečnostech o nichž se dozvěděli při výkonu své funkce, která trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.¹⁵³

Zástupcům zaměstnanců následně po poskytnutí informace od zaměstnavatele vzniká povinnost vůči samotným zaměstnancům, jejichž jménem vystupují. Zástupce

¹⁵³ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.462

zaměstnanců musí zajistit, aby byly veškeré tyto informace předány všem jednotlivým zaměstnancům na všech pracovištích. Zákon postup neupravuje, takže v tomto případě záleží čistě na zástupci zaměstnanců, jakou formu přenosu informací zvolí. Jedinou podmínkou zůstává, že každý zaměstnanec musí mít možnost se s informacemi od zaměstnavatele seznámit.¹⁵⁴ V praxi se tak můžeme často setkat s formou přenosu informací pomocí emailových zpráv, webových stránek apod.

Pro případné porušení povinností vyplývajících z těchto ustanovení zákoníku práce může být zaměstnavatel sankcionován státním úřadem inspekce práce. Tento příslušný správní orgán má v dané oblasti možnost uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.¹⁵⁵

3.2.3 Právo na projednání

Pro správné pochopení působení odborové organizace je třeba umět odlišit právo na informace s daleko více zavazujícím právem na projednání.

Zákoník práce v § 278 odst. 3 projednáním rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Stejně jako v případě práva na informace se toto právo nevztahuje pouze na odborovou organizaci, ale uplatňuje se i u ostatních forem zastoupení zaměstnanců, kdy zákon takto umožňuje splnit zaměstnavateli povinnost vůči jeho zaměstnancům skrze jeho zástupce.

Na rozdíl tedy od pouhého informování v tomto případě má zaměstnavatel odpovědnější postavení v tom smyslu, že je povinen nejen informace předat, ale i jednat o samotných budoucích opatřeních a snažit se v rámci tohoto jednání dosáhnout shody.

Zákoník práce nicméně žádným způsobem dále nekonkretizuje, jakým způsobem, ani v jakých lhůtách by takové projednání mělo probíhat. Zákon pouze obsahuje poměrně obecnou formuli, že projednání by mělo proběhnout vhodným způsobem a v dostatečném předstihu. K tomu přidává právo zaměstnanců na odůvodněnou odpověď k jejich stanovisku. Praxe u jednotlivých zaměstnavatelů při výkonu tohoto práva může být tedy velice různorodá, v podstatě záleží na projevené iniciativě a síle zaměstnanců jakou

¹⁵⁴ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 691

¹⁵⁵ § 10 a § 23 zákon č. 251/2005 Sb. (zákon o inspekci práce)

dohodu se zaměstnavatelem uzavřou na poli plnění této povinnosti na projednání. Taková dohoda může například obsahovat potřebné lhůty k dodání materiálů vztahujících se k povinnému projednání, lhůtu na odpověď k výzvě projednání apod.¹⁵⁶

Samotný povinný rozsah záležitostí, které je zaměstnavatel povinen se zástupci zaměstnanců projednat (eventuálně se všemi zaměstnanci) je stanoven v § 280 odst. 1 zákoníku práce.

§ 280

Projednání

(1) Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat

a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,

b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle

§ 62,

c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,

d) převod podle § 338 až 342,

e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem³⁷),

f) 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.

(2) Povinnosti uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

¹⁵⁶ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str.694

V této právní úpravě se setkáváme obdobně jako u práva na informace s částečným vynětím zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců, jenž jsou zproštěni povinnosti projednat záležitosti v písmenech a) až c).

Tato úleva je ovšem opět neúčinná pro zaměstnavatele zaměstnávající méně než deset zaměstnanců, pokud u takového zaměstnance působí odborová organizace. K tomu docházíme s ohledem na systematické zařazení a dikci § 287 odst. 2 zákoníku práce, který rozsah projednávání povinnosti zaměstnavatele rozšiřuje a přisuzuje opět odborové organizaci důležitější roli než jiným formám zástupců zaměstnanců. Netýká se to ovšem ustanovení upravující hromadné propuštění, které je u zaměstnavatele zaměstnávajícího méně než 10 zaměstnanců z povahy věci vyloučeno.¹⁵⁷

§ 287

Informování a projednání

(2) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

- a) ekonomickou situaci 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.*

¹⁵⁷ PICHRT, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-609-0, str.817

Všechny okruhy záležitostí, které je zaměstnavatel povinen projednat dle zákoníku práce, můžeme pak rozdělit do dvou okruhů. Do prvního řadíme otázky, týkající se zaměstnanců jako kolektivu, svědčící primárně všem jednotlivým zaměstnancům či eventuálně pouze odborové organizaci, které jsou koncentrovány ve výše zmíněných ustanovení § 280 a § 287 zákoníku práce. Druhou skupinu pak tvoří situace týkající se pouze jednotlivých zaměstnanců (eventuálně úzké skupiny), kdy právo na projednání svědčí výlučně odborové organizaci, a to i v případě kdy konkrétní zaměstnanec není členem žádné odborové organizace. Jako příklad takové situace může sloužit výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, kdy zaměstnavatel je dle § 61 odst. 1 zákoníku práce povinen provést projednání před učiněním takového právního jednání. Úplný výčet, kdy odborová organizace vstupuje do projednávání mezi zaměstnavatelem a konkrétně určeným zaměstnancem, uvádím v kapitole 3.2. Působnost a práva odborové organizace.

Absence případného projednání nicméně nikdy nemůže znamenat neplatnost právního jednání, které zaměstnavatel učiní (§ 19 odst. 2 zákoníku práce). Vymahatelnost těchto práv na zaměstnavateli je tak zajištěna případnými sankcemi ukládanými státním úřadem inspekce práce. Tento příslušný správní orgán má v dané oblasti možností uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.¹⁵⁸

3.2.4 Právo na spolurozhodování

O právu na spolurozhodování odborové organizace hovoříme v těch případech, kdy zákon podmiňuje určité opatření zaměstnavatele jejím předchozím souhlasem. Míra povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci se tedy opět u těchto opatření posouvá do té míry, že končí zaměstnavatelovo právo rozhodnout o dané věci naprosto samostatně. Odborová organizace má tak už přímý podíl na výsledném rozhodnutí a hovoříme tedy o „spolurozhodování“.

Jedná se v podstatě o exkluzivní právo odborové organizace (velice omezeně se ještě může týkat rady zaměstnanců). K žádné jiné formě zastoupení zaměstnanců se toto oprávnění již nevztahuje. Zároveň se jedná i o právo v takovém rozsahu významné a specifické, že mezinárodně právní dokumenty nejsou vhodné pro úpravu takového práva

¹⁵⁸ § 10 a § 23 zákon č. 251/2005 Sb. (zákon o inspekci práce)

a počítá se s tím, že takovýto přímý zásah na samotné fungování zaměstnavatele je třeba nechat na vnitrostátní úpravě.¹⁵⁹

V tuto chvíli se totiž již pohybujeme v oblasti, kdy případné opomenutí ze strany zaměstnavatele může způsobit neplatnost jeho finálního rozhodnutí. Obecná problematika právního jednání a jeho neplatnosti je komplexně upravena v občanském zákoníku, v této souvislosti však stanovuje zákoník práce určité odchylky od této úpravy. V rámci práva na spolurozhodování je pak třeba se zaměřit na úpravu v § 19 odst. 1 ZP, který je umístěn v Hlavě V. zákoníku práce s názvem „Některá ustanovení o právním jednání“.

§ 19

(1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.

Z této úpravy je patrné, že případná absolutní neplatnost právního jednání nastává v situaci, kdy nebyl zaměstnavateli dán zákonem vyžadovaný souhlas odborové organizace k takovému rozhodnutí a zároveň zákoník práce v relevantním ustanovení výslovně stanoví takovouto to sankci v podobě neplatnosti učiněného právního jednání. Odborové organizace by pak tedy neměly být ani v případě soudního sporu nuceny podávat námitku neplatnosti takového právního jednání učiněného zaměstnavatelem a soud by k ní měl přihlížet z úřední povinnosti.

Podle aktuálního znění zákoníku práce pak hovoříme o právu na spolurozhodování v těchto případech:

- Vydání a změna pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZP)
- Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který je zároveň odborovým funkcionářem (§ 61 odst. 2 a 3 ZP)
- Stanovení rozvrhu čerpání dovolené a hromadné čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 a § 220 ZP)

¹⁵⁹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.463

- Stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (u těch zaměstnavatelů, kde jsou tyto fondy povinně vytvářeny dle zvláštních právních předpisů)¹⁶⁰

V předcházející právní úpravě se do práva na spolurozhodování řadila i problematika neomluveného zmeškání práce ze strany zaměstnance, kdy do 31.12.2011 byly zaměstnavatelé povinni stanovit zaměstnanci neomluvené zmeškání práce pouze po dohodě s odborovou organizací.¹⁶¹ Spolurozhodování se pak projevilo v tom, že zaměstnavatel bez takové dohody nemohl uplatnit žádné sankční prostředky vůči absentujícímu zaměstnanci z důvodu neomluvené absence (například krátit zaměstnanci dovolenou nebo rozvázat s ním pracovní poměr). Takováto právní úprava tak znamenala velice významné oprávnění odborů, které mohly takto chránit absentující zaměstnance. Odbory v praxi na úrovni jednotlivých podniků nicméně samy toto významné oprávnění příliš nevířaly, jelikož z povahy věci v naprosté většině případů neměly takové nástroje, aby mohly spravedlivě posoudit protichůdná tvrzení zaměstnance a zaměstnavatele při tomto rozhodování.¹⁶² Pravděpodobně i z tohoto důvodu zákonodárce od této úpravy upustil a v současné době se v rámci tohoto rozhodování vyžaduje od zaměstnavatele pouhé „projednání“ s odborovou organizací jehož absence nemůže vést k neplatnosti právního jednání.

Právo spolurozhodování tak vzhledem k výše zmíněným podmínkám a individuální úpravě u jednotlivých právních institutů nelze ani v tomto případě vždy vnímat tak silně, aby nemohla nastat situace, kdy zaměstnavatel si přes nesouhlas odborové organizace nakonec neprosadí svou vlastní vůli. Je třeba pečlivě vždy zkoumat veškeré podmínky u jednotlivých institutů, za jakých realizace tohoto práva probíhá. To se například týká i rozvázání pracovního poměru bez souhlasu odborové organizace v případě členů a emeritních členů orgánů odborové organizace, kdy soudu je nakonec výslovně dána pravomoc, aby toto ukončení pracovního poměru posoudil jako platné i bez takového souhlasu.¹⁶³

¹⁶⁰ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.463-464

¹⁶¹ §348 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění novely č. 362/2007 Sb.

¹⁶² HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.464

¹⁶³ § 61 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

3.2.5 Právo kontroly

Právo kontroly ze strany odborové organizace je již dnešní optikou vnímáno jako určitý relikv obdoby před rokem 1989, kdy odbory byly plně zasazeny do byrokratického soukolí výkonu veřejné správy v socialistickém Československu a věnovaly se zejména výkonu administrativních funkcí, jejichž součástí byla i kontrola dodržování pracovních předpisů. Nejedná se tedy o žádné právo, které by v minulosti ani v současnosti mělo oporu v mezinárodně právních dokumentech, nebo bylo předmětem současné úpravy evropského práva. Jedná se ryze o historické dědictví poválečného vývoje v Československu, které u nás v principiální míře přežilo do dnešních dnů.¹⁶⁴

Hlavní zásluhu na tom, že odbory byly oprostěny od svých původně velice širokých oprávnění, nemá toliko ani zákonodárce, ale především Ústavní soud České republiky, který ve svém nálezu č. 116/2008 Sb. shledal poměrně velký deficit ústavnosti pro neproporcionální oprávnění odborové organizace v oblasti kontroly dodržování veškerých pracovních předpisů a příslušná ustanovení zákoníku práce zrušil.

Ústavní soud České republiky v tomto nálezu dospěl z mého pohledu pak zcela logicky k tomu, že široká oprávnění odborů v oblasti kontroly dodržování pracovních předpisů nejsou jakkoliv odůvodnitelná, jelikož to má být zejména stát, který kontroluje dodržování právních norem a není žádný rozumný důvod, aby těmito vrchnostenskými pravomocemi byly vybaveny odborové organizace, jejichž zaměstnanecké reprezentativnost tehdy činila okolo 30 % a které ne vždy mohly být účinně vybaveny takovými personálními možnostmi, které by zajistily kontrole minimálně dostačující erudici. Účinnost takové kontroly navíc v praxi byla často zmařena pluralitou odborových organizací, kdy při výkonu této kontrolní činnosti u jednoho zaměstnavatele mohlo snadno dojít k několika rozhodnutím, které si mohla vzájemně protiřečit. Právní úprava tedy svým konceptem jasně neodpovídala principu rovnosti, který v oblasti kolektivního práva v demokratickém právním státě musí být respektován, tehdejší právní úprava způsobila i neadekvátní zásah do základního ústavního práva zaměstnavatele vlastnit majetek.¹⁶⁵

¹⁶⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.467

¹⁶⁵ Ústavní nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 body 296-303

V dnešní právní úpravě po tomto zásahu Ústavního soudu České republiky najdeme pouze ustanovení zákoníku práce obsažené v § 321, které zní:

§ 321

Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

Ze znění tohoto ustanovení je tedy zřejmé, že původně opravdu široká oprávnění v kontrolní oblasti se v podstatě smrškla na pouhou proklamaci bez normativního charakteru, která na samotné fungování odborů má dnes již velmi malý praktický význam.

Na závěr je však nutné doplnit, že i přes zrušení veškerých ustanovení o právu kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů zůstala odborovým organizacím jedna oblast, ve které svoje právo kontroly mohou poměrně široce uplatňovat i za současného znění zákoníku práce. Je jím oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pro kterou se v široké praxi používá notoricky známá zkratka BOZP.

Ústavní soud totiž v již výše zmíněném nálezu č. 116/2008 Sb. odmítl vyhovět podané ústavní stížnosti v té části, která směřovala do oblasti kontroly nad bezpečností a ochrany zdraví při práci ze strany odborové organizace. Ústavní soud České republiky označil tuto činnost jako součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je vůbec prapůvodní důvod, proč samotné odborové organizace začaly v 19. století vznikat. V tomto případě se jedná o natolik citlivou oblast, ve které jde o samotné zdraví a život jednotlivých zaměstnanců, kdy je na místě, aby existovala možnost co nejrychlejšího postupu pro odstranění takových nedostatků, které by mohly vést ve svém výsledku až třeba ke ztrátě lidského života. Jedná se zároveň v podsadě i o realizaci základního práva zaměstnanců ve smyslu čl. 28 Listiny základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.), který dává ústavní garance právu na uspokojivé pracovní podmínky. Nejde ani o relikv obdoby, kdy se na našem území budoval socialismus, ale jedná se o tradiční právo nestátních orgánů již v době první republiky, kdy tuto činnost v trochu pozměněné podobě a režimu zajišťovaly závodní výbory.¹⁶⁶

¹⁶⁶ Ústavní nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 body 309-310

Toto tradiční odborové oprávnění je tak nyní stále obsaženo v zákoníku práce konkrétně v § 322.

§ 322

(1) 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

a) 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,

b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,

c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,

d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,

e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce pověřených výkonem této kontroly hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.

Pichtr nicméně v této souvislosti upozorňuje na skutečnost, že přes ústavní konformitu tohoto ustanovení není na místě toto ustanovení vykládat takovým způsobem, že veškeré odborové organizace bez ohledu na její stupeň a místo její činnosti můžou provádět takovou kontrolu kdykoli a u kteréhokoliv zaměstnavatele (v minulosti se ze strany odborů takový výklad objevil). Při provádění kontroly je tedy na místě, aby došlo ze strany odborů k respektu jak v odvětví, ve kterém odborová organizace působí, tak k místu, ve kterém vykonává svou působnost. Takovýto výklad je namísto nejen z hlediska samotné efektivity prováděné kontroly, ale také i z možného zneužití jiných

odborových organizací při získávání nedostupných informací v rámci konkurenčního boje a hospodářské soutěže mezi jednotlivými podniky.¹⁶⁷

Odborová kontrola týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je pak ve finále hrazena ze státního rozpočtu, kdy celková částka za výkon těchto kontrol se v minulosti pohybovala v řádech několika desítek milionů korun.¹⁶⁸

3.2.6 Právo účasti v legislativním procesu

Právo účasti na procesu o finální podobě právních norem, které se týkají zejména hospodářského zájmu pracujících patří dnes již také k tradičním právům odborových organizací.¹⁶⁹ Toto právo vychází z faktu, že v oblasti pracovního práva může dojít k neefektivnější právní úpravě jen v takovém případě, kdy dospějí k dohodě všichni sociální partneři, kteří následně všechny tyto normy proměňují do praxe.

Předpokladem pro uplatnění tohoto práva je poměrně široké a erudované zázemí odborníků, které svojí kvalitou a počtem daleko přesahuje potřeby běžného kolektivního vyjednávání probíhajícího na úrovni základní odborové organizace. Je tedy zřejmé, že toto právo se týká pouze takových odborových organizací, které představují odvětvové odborové svazy a konfederace, jež mají zpravidla celostátní působnost a mohou tak i ekonomicky zajistit takový personální požadavek. K tomuto výkladu docházíme i přesto, že současné zákonné ustanovení zakotvující toto odborové právo¹⁷⁰ opustilo původní označení „ústřední odborové orgány“ a mluví pouze o „příslušných odborových organizacích“, který je sice termínem univerzálnějším nicméně vzhledem k tomu připouští i určitou variabilitu směrem k výkladu.¹⁷¹

¹⁶⁷ PICHRT, J. In BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, str. 1280

¹⁶⁸ VLÁDA: Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, Dz, s. 50. Dostupné (online) na www.beck-online.cz, cit. 16.12.2018

¹⁶⁹ Příslušné zákonné ustanovení obsahoval, již zákoník práce z roku 1965 (§ 23 odst. 2)

¹⁷⁰ § 320 zák. č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

¹⁷¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právníké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. str.469

V samotném praktickém fungování odborových svazů a konfederací můžeme v tuto chvíli nalézt tři situace, při kterých k takové účasti na jednání o podobě právních norem dochází.

V první řadě je to při jednání takzvané tripartity, kdy k takovým jednání o podobě právních norem dochází v orgánech Rady hospodářské a sociální dohody. Dalším příkladem je účast v takzvaném vnějším připomínkovém řízení vlády, kdy účast odborových organizací je zaručena příslušnými usneseními vlády upravující Legislativní pravidla vlády a Obecné zásady pro hodnocení dopadů regulace.¹⁷² Třetí praktický případ pak spočívá v povinnosti Ústředních správních úřadů, vydávajících prováděcí pracovní právní předpisy projednat tyto předpisy s příslušnou odborovou organizací.¹⁷³

Legislativní zachycení tohoto práva je pak samozřejmě paralelní k příslušným organizacím zaměstnavatelů, aby tak mohlo dojít k naplnění požadavku o účasti všech sociálních partnerů. Nicméně z právní úpravy je zřejmé, že žádný ze sociálních partnerů nemá na takovýchto jednáních žádnou obdobu práva veta a pokud si veřejné orgány jejichž legitimita je odvozena od vůle lidu, usmyslí, že prosadí právní předpis i přes nesouhlas odborů, tak ho legálně prosadí.

Na druhou stranu je třeba uvést, že v praxi jsou nynější sociální partneři v takové kondici, že jsou schopni argumentačně působit na vládu a jiné ústřední správní úřady a autoritou „de facto“ si i prosadit svá stanoviska do finální podoby právních předpisů. Dle mého názoru je nejviditelnějším příkladem takové autority samotný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., kdy v rámci jeho legislativního schvalování byly nejvíce slyšet právě odborové svazy a odborové centrály, kterým se podařilo prosadit mnohé. O tom, že vliv odborů byl veliký a patrně i dost překračující zájmy druhého sociálního partnera, svědčí i pozdější zásah Ústavního soudu České republiky (Ústavní nález Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008), který se snažil určitou nerovnováhu napravit.

¹⁷² HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. str. 663

¹⁷³ § 320 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

3.3 Sociální dialog, kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

Sociální dialog, kolektivní vyjednávání a z něho vzešlé kolektivní smlouvy jsou nejdůležitější procesy a výsledky, se kterými si svazy zaměstnavatelů a odborové organizace spojujeme.

Hlavní důvodem, proč toto „rokování“ vnímáme i z pohledu laické veřejnosti jako nejdůležitější a nejviditelnější součást odborové práce je ten, že historie nám doposud nedala lepší nástroj k tomu, jak uchovávat ve společnosti sociální smír a sociální spravedlnost. Jedná se i o nástroj, který umožňuje efektivní promítnutí sociálního významu do pracovního práva. Tato platforma je tak v demokratickém právním státě svým způsobem nenahraditelná a dobře si to uvědomují i politické strany, které v zásadě mají své voliče jak na straně zaměstnanců, tak zaměstnavatelů a jsou tak i nepřímo nuceni k zachování tohoto sociálního dialogu fungujícího na principu dvojstranného, respektive trojstranného jednání.

3.3.1 Sociální dialog

Pojem sociálního dialogu je termínem nejobsáhlejším a lze ho definovat jako neustále probíhající proces „bipartitních“ a „tripartitních“ jednání mezi sociálními partnery, v kterých se tito partneři snaží hájit svá stanoviska a tím i v důsledku udržet celospolečenský sociální smír.

Hůrka a Bezouška pak dělí sociální dialog na čtyři úrovně:

- Sociální dialog na nejvyšší úrovni
- Odvětvový sociální dialog
- Regionální sociální dialog

- Sociální dialog na podnikové úrovni¹⁷⁴

Sociální dialog je na nejvyšší úrovni reprezentován takzvanou „tripartitou“, kdy samotná tato platforma se často týká již více politických témat než jednotlivých pracovních podmínek. Tato setkání mezi vládou (zastoupenou jejími rezortními ministry), zaměstnavatelskými centrály a odborovými centrály nejsou doposud regulovány žádným právním předpisem a doposud se tak vychází z původní dohody uzavřené mezi všemi sociálními partnery o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) z října roku 1990.¹⁷⁵ Na tuto dohodu pak navazuje statut RHSD ČR a jednací řád RHSD ČR. S ohledem na „smluvní“ a nikoliv vrchnostenský základ RHSD ČR, musíme její postavení i dnes vnímat jako ryze společný orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro vyjednávání konaném na Úřadu vlády České republiky. Tento orgán se pak skládá z dalších orgánů, kdy nejvyšším orgánem je plenární schůze, výkonným orgánem je předsednictvo a dalšími orgány jsou zřizované pracovní týmy/skupiny a sekretariát.¹⁷⁶ Kdo na této úrovni bude jednat za zaměstnavatele a odbory je nejvíce spojeno s otázkou jejich reprezentativnosti. U odborové centrály s konfедераční strukturou je například předpoklad alespoň tří odborových svazů, dále celostátní působnost a rovněž nejméně 150 000 organizovaných členů.¹⁷⁷

Tripartita se zabývá zejména problematikou celkové hospodářské politiky, sociálních otázek, mezd, platů apod. Plenární schůze zasedá zpravidla jedenkrát za dva měsíce, zatímco předsednictvo jedenkrát do měsíce a vždy nejméně dva týdny před plenární schůzí, kdy jeho jednání má za cíl vyhodnotit nejvíce rozporuplné body z poslední plenární schůze a připravit prostor pro další jednání.¹⁷⁸ Zpravidla nejvyšší mediální pozornost si uchovávají jednání týkající se zákonné minimální mzdy, kdy tento bod se v posledních letech stává největším svárem sporu mezi odboráři a zaměstnavateli.

¹⁷⁴ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.471-2

¹⁷⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upravené vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.474

¹⁷⁶ Čl. 3 Statutu Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, Dostupné (online) na <https://www.vlada.cz/assets/ppov/tripartita/Statut.pdf>, cit. 16.12.2018

¹⁷⁷ Příloha č. 2 Statutu Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, Dostupné (online) na <https://www.vlada.cz/assets/ppov/tripartita/Statut.pdf>, cit. 16.12.2018

¹⁷⁸ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.475

V roce 2018 se ale na jednání tripartity objevilo plno dalších témat s celospolečenským přesahem, jako byl například boj proti kůrovci v českých lesích, otázka digitalizace, stav vodních zdrojů a s ním spojené návrhy opatření v boji proti suchu, nedostatek lékařů na trhu práce apod.¹⁷⁹

Odvětvový sociální dialog se odehrává rovněž na vyšším stupni, ale jedná si již zpravidla o bilaterální proces mezi zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců v určitém odvětví. Cíle a postupy jsou zde obdobné, kdy jde o to, zachovat sociální smír v určitém oboru.

Regionální sociální dialog probíhá na území České republiky v zásadě až od roku 2003, kdy došlo k reformě veřejné správy a na samosprávné kraje přešly významné majetkové hodnoty od státu, se kterými dříve hospodařili příslušné státní příspěvkové organizace. V rámci této proměny veřejné správy se objevila poptávka po tom, aby kraje převzaly úlohu moderátora a účastníka sociálního dialogu v jednotlivých krajích. Tato poptávka pak byla nejsilnější zejména v krajích s průmyslovou, hornickou, nebo energetickou historií.

Poslední úroveň a neméně podstatná, je sociální dialog na úrovni jednotlivých podniků. Jedná se i o jediný sociální dialog, která je přesně precizován pracovní právními předpisy a je taky jediným sociálním dialog v právním slova smyslu.¹⁸⁰

3.3.2 Kolektivní vyjednávání

Nejpříhodnější definici kolektivního vyjednávání je pravděpodobně ta, která je uvedena v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154 z roku 1981, která byla přijata na 67. zasedání ve švýcarské Ženevě. Tato definice je vhodná zejména z toho důvodu, že

¹⁷⁹Viz oficiální internetové stránky tripartity, Dostupné (online) na <https://www.tripartita.cz/aktuality/page/1-7/>

¹⁸⁰HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.472

se jedná o definici, která je respektována v naprosté většině evropských států.¹⁸¹ Ratifikační proces nicméně ke dni odevzdání této práce stále není dokončen, a tedy tato mezinárodní smlouva stále není součástí právního řádu České republiky.¹⁸²

Domnívám se však, že vzhledem k postupu ratifikačního procesu je možno považovat za jisté, že i Česká republika tuto definici začne brzo používat jako definici, která je součástí účinného pramene práva.

Článek 2

Pro účely této úmluvy výraz „kolektivní vyjednávání“ se vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, jejichž účelem je

a) stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a, popř. nebo

b) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky, a, popř. nebo

c) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.¹⁸³

Tato definice je pak poměrně široká a domnívám se, že pro praktické fungování je ve většině případů na místě s ní pracovat jako s definicí pro „sociální dialog“, kdy samotné kolektivní vyjednávání budeme vnímat úžeji, a to jako jednání jehož cílem je uzavření příslušné kolektivní smlouvy.¹⁸⁴ Toto rozlišení je praktické i s ohledem na to, že samotný sociální dialog není dostatečně právně regulován a netýká se pouze odborových organizací, zatímco kolektivní smlouvy mohou být na straně zástupců zaměstnanců uzavřeny právě pouze odborovými organizacemi.¹⁸⁵

Postup kolektivního vyjednávání je pak přesně právně zachycen v zákoně č. 2/1991 Sb, o kolektivním vyjednávání. Jedná se o procesně právní předpis, který kromě postupu při tomto procesu stanovuje i vzájemná práva a povinnosti jednotlivých subjektů

¹⁸¹ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, str.473

¹⁸² Parlament České republiky – Poslanecká sněmovna, Sněmovní tisk č. 804/0, VII. volební období

¹⁸³ čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání

¹⁸⁴ To vyplývá i § 1 zákona č. 2/1991–o kolektivním vyjednávání.

¹⁸⁵ § 22 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

kolektivního pracovního práva. Co je pak samotným cílem kolektivního vyjednávání (uzavření kolektivní smlouvy) nacházíme, dle mého názoru, poměrně nesystematicky v zákoníku práce.¹⁸⁶

Samotné kolektivní smlouvy jsou pak velice specifickým právním institutem pracovního práva, ve kterém se opět střetává soukromé a veřejné právo. Hlavní odlišností od klasických civilních smluv s obligačním charakterem je jejich normativní charakter. Obsah všech kolektivních smluv uzavřených odborovými organizacemi jménem zaměstnanců (nejen těch odborově organizovaných) získává totiž přímou obdobu kvality pramene práva. Takováto normativní ustanovení jsou tedy ustanoveními obecnými, jež regulují celou skupinu právních vztahů stejného druhu a z nichž tedy i vzniká právní nárok blíže neurčenému okruhu zaměstnancům, kteří tyto své nároky mohou uplatňovat i soudně.¹⁸⁷

Tohoto normativního charakteru kolektivních smluv je pak velice využíváno zejména v západoevropských zemích, které pracovněprávní standardy zaměstnanců garantují právě skrze kolektivní smlouvy až v 90 % případů.¹⁸⁸ V České republice je stále situace odlišná, kdy zákonná úprava stále hraje prim v otázkách ochranných pracovněprávních nároků.

3.3.3 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy můžeme vymežit jako „*dvoustranné právní úkony uzavírané mezi odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, jejichž obsahem je určení mzdových a dalších pracovních podmínek, a to v rámci daném pracovněprávními předpisy*“.¹⁸⁹

Jedná se tedy v podstatě o dvoustranné pracovněprávní právní jednání „*sui generis*“, jehož účelem je završení sociální komunikace mezi zaměstnavateli a

¹⁸⁶ § 22-29 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

¹⁸⁷ PICHRT, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-609-0, str.58

¹⁸⁸ Ústavní náleží Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 bod 49

¹⁸⁹ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 702

zaměstnanci. Hlavním účelem je pak úprava příznivějších pracovněprávních nároků a podmínek zaměstnanců, než stanovují obecné pracovněprávní předpisy. Obsah kolektivních smluv se tak musí pohybovat vždy nad rámec nároků, které zaměstnancům přiznávají samotné pracovněprávní předpisy. Pokud by ustanovení kolektivní smlouvy ukládalo povinnosti jednotlivým zaměstnancům nebo jim zkracovalo práva podle zákoníku práce, tak k takovému ustanovení by se vůbec nepřihlíželo.¹⁹⁰

Zákon o kolektivním vyjednávání a zákoník práce vymezují samotný obsah kolektivních smluv poměrně rámcově a nechávají poměrně široký prostor pro smluvní volnost oběma smluvními stranám.

Vždy v rámci samotného obsahu kolektivní smlouvy můžeme rozlišovat její normativní část a její část obligační. Normativní část kolektivní smlouvy plní její hlavní smysl, kdy její ustanovení mají postavení pramene práva ve vztahu k deklarovaným právům jednotlivých zaměstnanců. Jde o ustanovení, co regulují celé skupiny právních vztahů stejného druhu a o které následně může i odborově neorganizovaný zaměstnanec opírat svůj nárok u příslušného zaměstnavatele, a případně si nárok vymoci i soudní cestou¹⁹¹ (jde zejména pak o mzdová práva, nároky na dovolenou, rozšíření „placených“ překážek na straně zaměstnance apod.). Obligační část kolektivní smlouvy pak v zásadě upravuje pouze vzájemná práva a povinnosti smluvních stran, které jsou pod kolektivní smlouvou přímo podepsány. V tomto případě se tedy nejedná o taková ustanovení, které by zakládala práva přímo jednotlivým zaměstnancům (povinnosti jednotlivým zaměstnancům ani kolektivní smlouvou uložit nelze). V obligační části kolektivní smlouvy se pak zejména upravují práva zaměstnanců, která lze v zásadě čerpat pouze kolektivně – například: oblast BOZP, úprava pracoviště, hygiena práce apod. Rozdíl oproti normativní části je rovněž v tom, že v případě sporu u ustanovení náležející do obligační části jsou primárně řešeny zprostředkovatelem, případně rozhodcem dle zákona o kolektivním vyjednávání (v zásadě tedy s vyloučením soudu).¹⁹²

Galvas k obsahu kolektivních smluv ještě doplňuje fakultativní proklamativní část. Jedná se o část kolektivní smlouvy, jež není ani pramenem práva ani nestanovuje

¹⁹⁰ § 23 odst 1 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

¹⁹¹ viz § 25 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

¹⁹² PICHRT, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-609-0, str.59

žádná vzájemná práva a povinnosti mezi smluvními stranami. V zásadě jsou to ustanovení, která mají proklamovat „uctivý“ vzájemný vztah mezi zástupci zaměstnavatele a zaměstnance a dodat kolektivní smlouvě patřičný sociální rozměr a společenskou důležitost.¹⁹³

Dle současné právní úpravy pak rozlišujeme dva typy kolektivních smluv (§23 odst. 3 zákoníku práce):

- Podnikové kolektivní smlouvy (kolektivní smlouva uzavřená mezi příslušnou odborovou organizací – či více odborovými organizacemi – a zaměstnavatelem, u kterého působí)
- Kolektivní smlouvy vyššího stupně (kolektivní smlouva uzavřená mezi organizací zaměstnavatelů a „vyšší odborovou organizací“ - zpravidla označenou jako „odborový svaz“)

Označení podniková kolektivní smlouva nemusí být vždy zcela přesné. Může se totiž jednat i o podnikovou kolektivní smlouvu ve které je pluralita na obou smluvních stranách. Tato zákonná možnost je pak nejvíce v praxi využívána u uskupení, jež například tvoří koncern, a použití takové pluralitní podnikové kolektivní smlouvy je vhodné pro zpřehlednění pracovněprávních nároků všech zaměstnanců působících uvnitř tohoto uskupení.¹⁹⁴ Je však teoreticky možná i užší možnost, kdy podniková kolektivní smlouva může být uzavřena pouze pro určitou organizační složku zaměstnavatele, případně pro odštěpený závod. Tyto smlouvy se pak v samotné praxi označují jako „závodní“ kolektivní smlouvy. I přes tuto užší působnost „závodní“ kolektivní smlouvy, se jedná vždy o kolektivní smlouvu, která je rovnocenná k podnikové kolektivní smlouvě a není zde dán žádný vzájemný vztah nadřazenosti či podřízenosti.¹⁹⁵

Kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána pro větší počet zaměstnavatelů. Počet zaměstnavatelů není zákonem jakkoliv omezen, je tak možné takovou smlouvu

¹⁹³ GALVAS, Milan. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 705

¹⁹⁴ PICHRT, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-609-0, str.61

¹⁹⁵ TRÖSTER, Petr. Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0, str. 5

uzavřít pro celé hospodářské odvětví. I z kolektivní smlouvy vyššího stupně vznikají přímé právní nároky jednotlivým zaměstnancům. Pokud by pak podniková kolektivní smlouva upravovala nároky jednotlivých zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně, znamenalo by to, že v této části se k podnikové kolektivní smlouvě nepřihlíží (jde o koncept částečné zdánlivosti kolektivní smlouvy).¹⁹⁶

Kolektivní smlouvy vyššího stupně nicméně stále nedosahují takového pokrytí jako v západoevropských zemích. Těžiště kolektivního vyjednávání v České republice je stále převážně na úrovni podnikových kolektivních smluv.

Problematiku řešení kolektivně pracovních sporů je explicitně právně řešena pouze ve dvou větvích. V první větvi se jedná o řešení sporů ohledně uzavření kolektivní smlouvy a ve druhé větvi se jedná o spor týkající se závazků plynoucích z kolektivní smlouvy, které nezakládají právní nároky jednotlivým zaměstnancům (v opačném případě by se nejednalo o kolektivní spor, ale o spor individuální a zaměstnanec by se měl při neplnění povinností zaměstnavatele obrátit přímo na soud). Oba tyto typy sporů lze pak řešit jednak v rámci řízení před zprostředkovatelem, jednak v rámci následujícího řízení před rozhodcem.¹⁹⁷

V případě neúspěšných jednání o uzavření kolektivní smlouvy je teoreticky možné využít i krajní možnosti o vyhlášení stávkové právo nicméně nenáleží zaměstnancům při řešení sporů ohledně závazků z již uzavřené kolektivní smlouvy). Zaměstnavateli je pak dle zákona o kolektivním jednání poskytnut zrcadlový právní institut o vyhlášení výluky jako další druh legálního nátlakového prostředku na druhou smluvní stranu. V dnešní době globalizované ekonomiky je nicméně téměř jisté, že žádný zaměstnavatel se k využití tohoto prostředku neodhodlá, jelikož v naprosté většině případů by jeho použití mohlo přinést sebezničující ekonomické dopady (institut výluky je občasně využíván v případě vrcholových sportů – například výluky v hokejové NHL, v těchto případech se ale nejedná o čisté pracovní prostředí).¹⁹⁸

¹⁹⁶ § 27 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)

¹⁹⁷ PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-138-7. str. 285

¹⁹⁸ PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. Případové studie pracovních sporů. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4. str.16

Český zákonodárce pak doposud zůstal mnoho dlužen čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod (č. 2/1993 Sb.) a stále nechává veškerou úpravu stávkového práva na zákoně o kolektivním vyjednávání. Pro stávku je pak třeba souhlasu alespoň dvou třetin hlasujících zaměstnanců, kdy účast v hlasování musí odpovídat alespoň polovině zaměstnanců, kterých se kolektivní smlouva má týkat.¹⁹⁹ Právo na stávku lze však využít i mimo jednání o uzavření kolektivní smlouvy a využít ho i při obraně jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele. Je tedy možné vyhlásit stávku i mimo meze zákona o kolektivním vyjednávání, pokud odborová organizace bude schopná obhájit své chování tím že pouze chrání práva zaměstnanců, která jsou pod ústavní ochranou (zejména se jedná o práva, která jsou chráněná v člancích 26 až 30 Listiny základních práv a svobod zabývajících se „právem na práci“). Pokud by však stávka zaměstnanců z tohoto ústavního rámce vystoupila a zaměstnanci takto prosazovali například zájmy ohledně personálního obsazení vedení zaměstnavatele, nejednalo by se o stávku v souladu s právními předpisy a z jejich pohledu by se teoreticky mohli dopouštět porušení pracovněprávních povinností (například neplněním pracovních úkolů v době nezákonné stávky).²⁰⁰ Během stávky jsou zaměstnanci chráněni i pro případ způsobené škody, která zaměstnavateli vznikne v souvislosti s přerušением práce. Za tuto škodu zaměstnanci zaměstnavateli neodpovídají.²⁰¹ Tento závěr byl i potvrzen u Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku.²⁰²

¹⁹⁹ § 17 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb. (zákon o kolektivním vyjednávání)

²⁰⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

²⁰¹ § 23 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb. (zákon o kolektivním vyjednávání)

²⁰² Rozsudek ESLP ze dne 25.4.1996 č. 15573/89, Gustafsson v Švédsko

Kapitola 4

Odborová organizace ve světle rekodifikace soukromého práva: spolek nebo právnická osoba sui generis?

4.1 Stručný historický vývoj institutu civilní právnické osoby

Kořeny vývoje fenoménu právnické osoby nacházíme již v antické římské společnosti, kdy i tehdejší společenský řád potřeboval vedle člověka vytvořit další entitu, na kterou by bylo možné přenést určité vlastnosti člověka, které by umožňovaly její řádné fungování a naplňování rozličných cílů. Nicméně ani klasické římské právní myšlení, a ani pozdější středověké učení nedokázalo dospět do fáze, která by představovala obecnější základnu pro vytvoření institutu vybaveného vlastnostmi člověka a který by zároveň s člověkem nebyl totožný. Dynamiku pro tento právní vývoj poskytl až společenský tlak rozvíjejícího se kapitalismu, kdy potřeba k vytvoření takové entity, jež by umožňovala efektivní práci s kapitálem a zároveň by poskytla naprostou minimalizaci v otázkách povinností a odpovědnosti byla značná. Ekonomické myšlení kapitalismu tak začalo v podstatě diktovat právní vědě a nutilo ji v k vývoji takové kategorie právnické osoby, která dokáže v podstatě eliminovat lidi ze své vlivové sféry a stane se sobě sama pánem.²⁰³

Pro správné pochopení veškerých souvislostí této podkapitoly je nicméně na místě ještě uvést, že samotný pojem právnické osoby je mladší než například pojem samotného spolku. I když ve starověkém Římu, žádný abstraktní pojem pro právnické osoby neexistoval, existovaly různé kazuistické úpravy, kdy jednou z nich byly i collegia, což z latiny přeložíme právě jako spolky (existovaly například pro náboženské činnosti apod.).²⁰⁴ Samotné pojmu právnické osoby předcházela ještě pojem osoby morální, na který při určitém zjednodušeném pohledu, můžeme dnešní optikou nahlížet jako na pojem

²⁰³ HURDÍK, Jan. Právnické osoby a jejich typologie. V Praze: C.H. Beck, 2003. Právní instituty. ISBN 80-7179-790-1. str. 2-3

²⁰⁴ BERAN, Karel. Pojem osoby v právu: (osoba, morální osoba, právnická osoba). Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-06-9, str. 15

se stejným obsahem.²⁰⁵ Samotný pojem právnické osoby se v samotných právních předpisech objevil až o něco později.²⁰⁶

Až tedy v 19. století přestalo úplné ztotožňování pojmu člověka a osoby, kdy pojem osoby začal být více ztotožňován se subjektem práva jakožto nositelem určitých subjektivních práv. Nicméně problematika právnických osob a jejich doktrinálního vymezení byla problematikou natolik novou a složitou, že v podstatě počet autorů zabývajících se doktrinálním vymezením právnické osoby se ztotožňuje s počtem teorií, které právnickou osobu charakterizují.

I přes tuto tvůrčí pestrost se nicméně dalo zpětně (i díky vzájemné neodporovatelnosti jednotlivých názorů) vytvořit obecný funkční systém jednotlivých teorií právnických osob. Z hlediska důležitosti pro pozdější utváření charakteristických rysů jednotlivých právnických osob dnes zejména pracujeme s teorií fikce, teorií reality a větším souborem moderních teorií právnických osob.

Teorie fikce je spojena s německým rytířem Friedrich Carl von Savigny (1179-1861), který setrval v názoru, že pojem osoby se kryje s pojmem člověka. Dle Savignyho je primární pouze „lidský právní subjekt“, který jediný je nadán schopností se všemi právy disponovat na základě vnitřní svobodné vůle. Z toho plyne, že vedle „přirozeného“ právního subjektu může již jen existovat subjekt umělý či fiktivní.²⁰⁷ Hlavním důvodem, proč stoupenci této teorie přiznávali právnické osobě pouze existenci v rovině právních konstrukcí a již ne v rovině reálné (odrážející objektivní realitu), lze spatřovat v tehdy dominujícím přirozenoprávním myšlení. Přirozené právo se opíralo o ideu vrozených, nedotknutelných práv člověka, což samozřejmě nebylo filozoficky ve shodě s představou reálně fungující právnické osoby jako nositelem právního statutu. Pro Savignyho je tak charakteristické, že právnická osoba se nikdy nemůže dopustit zločinu či být delikátně způsobilá²⁰⁸. Každopádně lze ale shrnout, že teorie fikce měla zakladatelský význam pro vznik obecných teorií právnických osob. Díky této teorii se právnické osoby nakonec

²⁰⁵ Podrobněji viz BERAN, Karel. Pojem osoby v právu: (osoba, morální osoba, právnická osoba). Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-06-9, str. 35-52

²⁰⁶ jedním z prvních byl například zákon č. 125/1927 Sb. (zákon o organizaci politické správy)

²⁰⁷ BERAN, Karel. Pojem osoby v právu: (osoba, morální osoba, právnická osoba). Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-06-9, str. 66-67

²⁰⁸ BERAN, Karel. Pojem osoby v právu: (osoba, morální osoba, právnická osoba). Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-06-9, str. 68

z myšlenkového modelu byly schopny přesunout do právního řádu a vytvořit první obecnou charakteristiku právnických osob.²⁰⁹

Teorie reality se následně vytvořila jako reakce na prosazovanou teorie fikce s ambicí překonat její přirozenoprávní způsob myšlení a odstranit tím i její údajné slabé místo. Tento trend šel v počátku sledovat zejména ve Francii a její justiční praxi, která se prezentovala jako velice praktická a často tak pracovala s právnickými osobami se stejnou reálností jako s osobami fyzickými. Tato liberalizace pak stála na samotném počátku trendu autonomie právnických osob, který je k dnešnímu dni dotažen téměř k dokonalosti.²¹⁰ Teorie reality vychází tak zejména z právně pozitivistického myšlení, které světuje tvorbu práva zákonodárci jako všemocnému tvůrci objektivního práva, který může ze své moci určit i, že osobou v právním smyslu je i osoba naprosto odlišná od člověka.²¹¹

Moderní teorie právnických osob zahrnuje pak větší výčet teorií myšlenkově navazujících na starší teorie fikce a teorii reality a pokouší se je rozvíjet pod vlivem nových poznatků 20. století, které začala přinášet především problematika globalizace celého světa. Ze zástupců těchto moderních teorií je možno zmínit např. zájmovou teorii právnických osob, pojetí právnických osob jako syntézy právních pravidel, teorie autonomie právnických osob atd.²¹²

Složitost problematiky doktrinální vymezení právnické osoby si nicméně vybrala svou daň i pro samotnou praxi, kdy nelze ani dnes jednoznačně určit, ke kterým teoriím se upíná samotná zákonná úprava právnických osob v jednotlivých kodexech, které platily na našem území, nebo byly alespoň územně blízké k oblasti dnešní České republiky.

Rakouský obecný zákoník občanský („ABGB“), který u nás platil do konce roku 1950 (ustanovení o služební smlouvě až do r. 1965, do účinnosti prvního zákoníku práce), kdy byl odstraněn v rámci takzvané právnické dvouletky, se k dogmatickým sporům stavěl poměrně neutrálně. Z dikce jeho § 26 není zřejmé, v jakém postavení za ni jedná

²⁰⁹ HURDÍK, Jan. Právnické osoby a jejich typologie. V Praze: C.H. Beck, 2003. Právní instituty. ISBN 80-7179-790-1, str.21

²¹⁰ HURDÍK, Jan. Právnické osoby a jejich typologie. V Praze: C.H. Beck, 2003. Právní instituty. ISBN 80-7179-790-1, str.21-22

²¹¹ HURDÍK, Jan. Právnické osoby - realita nebo fikce?. Právní rozhledy. 1999, č. 3, str. 125 - 127

²¹² HURDÍK, Jan. Právnické osoby a jejich typologie. V Praze: C.H. Beck, 2003. Právní instituty. ISBN 80-7179-790-1, str.25

statutární orgán. Československá judikatura v této souvislosti pojednávala o „zastoupení právnické osoby“²¹³, které by odpovídalo o příklonu k teorii fikce. Nicméně v dnešním Rakousku, kde je stále ABGB platným právním předpisem, dospěla teorie i judikatura ke stádiu kdy právnické osobě byla přiznána svéprávnost.²¹⁴

Podobně se k tomu stavěl i o téměř jedno století mladší německý občanský zákoník („BGB“). I když německý občanský zákoník („BGB“) v první a druhé větě § 26 odst. 1 výslovně stanoví:

„Spolek musí mít představenstvo. Představenstvo zastupuje spolek před soudem i mimo soud; má postavení zákonného zástupce.“

Z toho by se dal předpokládat viditelný záměr německého zákonodárského sboru, že i on se snažil přiklonit k teorii fikce. Toto hodnocení je v našem prostředí stále aktuální.²¹⁵ Proti tomu se však staví další část odborné veřejnosti, která se kloní k názoru, že německý občanský zákoník pouze hovoří o „postavení“ zástupce a nestanovuje tím, že tím zástupcem ve skutečnosti je²¹⁶.

Ohledně dalšího našeho významného občanského kodexu z roku 1964 (zákon č. 40/1964 Sb., účinný u nás až do konce roku 2013) platilo, že z pohledu většinového názoru odborné veřejnosti klonil k Savignyho fikční teorii, i když s určitými odchylkami.²¹⁷

Ohledně samotné historie statutu u odborové organizace, lze konstatovat že tento pojem byl vždy poněkud nejasný. Jeho nosným prvkem byl materiální prvek, spočívající v účelu vzájemné sociální a pracovní podpory v rámci boje za lepší pracovní

²¹³ Viz např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 12. 9. 1929, sp. zn. Rv I 1827/28 nebo Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 26. 10. 1928, sp. zn. Rv I 167/28

²¹⁴ ČECH, Petr. Ke svéprávnosti právnické osoby a postavení člena statutárního orgánu při jednání za ni (nejen) v situaci zájmového střetu. Právní rozhledy. 2016, č. 23-24, s. 835-839 (Usnesení Nejvyššího soudního dvora v Rakousku z 11. 3. 2003, sp. zn. 5 Ob 11/03h.)

²¹⁵ viz např. FRANK, Rainer. K povaze právnické osoby. Právní rozhledy. 2014, č. 21, s. 755-756

²¹⁶ viz např. ČECH, Petr. Ke svéprávnosti právnické osoby a postavení člena statutárního orgánu při jednání za ni (nejen) v situaci zájmového střetu. Právní rozhledy. 2016, č. 23-24, s. 835-839

²¹⁷ Občanský zákoník: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2009. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-108-6. str. 229

podmínky.²¹⁸ Samotný materiální prvek je ovšem značně subjektivní, a ne každá politická situace je ochotna k němu přihlížet. Například dle § 1 vládního nařízení č. 347/1941 Sb. o statutu odborová organizace rozhodoval příslušný úřad v plné diskreci (což plně odpovídala společenským poměrům v Protektorátu Čechy a Morava).²¹⁹ Z formálního pohledu na začátku odborových organizací stál zákon č. 134/1867 ř.z., o právu spolčovacím, který na našem území platil až do září roku 1951. Od roku 1951 na našem území platil zákon č. 68/1951 Sb., o dobrovolných organizacích a shromážděních. Tento zákon pak do svého režimu vztáhnul i jednotné odborové organizace, a i samotné Revoluční odborové hnutí²²⁰, které do té doby bylo stále spolkem²²¹. Tento zákon pak byl potvrzením o ukončení krátkého období poválečné demokracie na našem území. Na rozdíl od předcházející právní úpravy si totiž veřejná moc přisvojila pravomoc ohledně schválení organizačního řádu dobrovolné organizace, což byla podmínka pro samotný vznik dobrovolné organizace (schvalování probíhalo na úrovni krajského národního výboru a eventuálně i ministerstva vnitra).²²² Takovýto přístup pak v podstatě umožňuje státu začít s postupnou likvidací do té doby vybudované občanské společnosti, což také političtí představitelé začali činit. Tato úprava pak i byla v rozporu s Úmluvou č. 87 Mezinárodní organizace práce z roku 1948²²³, která takovou ingerenci státu do odborového sdružování zapovězovala. Po formální stránce sice byl tento rozpor v 70. letech odstraněn²²⁴, nicméně vzhledem ke společenským poměrům a k faktu, že už v roce 1945 bylo rozhodnuto o monopolizaci celého odborového hnutí²²⁵, neměla taková náprava v praxi sebemenšího významu. Pro samotné vnitřní fungování odborů byl pak významný zákon č. 37/1959 Sb., který pojednával o postavení závodních výborů působících u jednotlivých odborových organizací. Je pak poněkud bizarní, že tomuto

²¹⁸ např. Čl. 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 z roku 1948 považuje takové organizace za odborové, pokud mají za cíl podporovat a hájit zájmy zaměstnanců

²¹⁹ § 1 vládního nařízení č. 347/1941 dostupné online z : <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1941/118-1941.pdf>

²²⁰ § 1 a § 5 zákona č. 68/1951 Sb. (zákon o dobrovolných organizacích a shromážděních)

²²¹ § 1 zákona č. 144/1946 Sb.

²²² § 2 odst 2 zákona č. 68/1951 Sb. (zákon o dobrovolných organizacích a shromážděních)

²²³ viz čl. 11 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 z roku 1948

²²⁴ viz zákon č. 74/1973 Sb. (zákon, kterým se mění zákon č. 68/1951 Sb., o dobrovolných organizacích a shromážděních)

²²⁵ Dekret č. 81/1945 Sb. (Dekret presidenta republiky o některých opatřeních v oboru spolkovém) ponechal v platnosti proběhlé slučovací akce u odborového hnutí, které proběhly v době protektorátu

orgánu odborové organizace byl přiznán statut právnické osoby.²²⁶ Nicméně postavení právnické osoby měl závodní výbor pouze ve sféře své působnosti vymezené právním předpisem. Nešlo už o oblasti a právní vztahy jiné (např. při nabývání vlastnictví). Od statutu právnické osoby se pak úplně odstoupilo v druhé polovině 80. let, kdy ze strany Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky nebyl závodnímu výboru takový statut přiznán.²²⁷ Obnovení demokratického uspořádání a nový impuls do spolkového života pak přinesl až zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který se navrátil registračnímu principu (s výjimkou odborových organizací s evidenčním principem).

Další velká diskuze ohledně teoretického vymezení právnických osob, a i charakteru samotné odborové organizace v jejím světle se samozřejmě pak otevřela v rámci další velké a nedávné rekodifikace soukromého práva. O výsledcích této rekodifikace a stále nesjednocených názorech ohledně charakteru odborové organizace pojednává následující podkapitola 4.2.

4.2 Odborová organizace po roce 2013 a úskalí spolkového práva

Jedním z cílů reformy soukromého práva, dokončené s účinností nového občanského zákoníku (zák. č. 89/2012 Sb.), byla i dílčí proměna spolkového práva. Spolky byly zákonodárně vtěleny přímo do ustanoveních občanského zákoníku, a to vedle fundací (nadací a nadačních fondů) a hybridních ústavů soukromého práva. Ostatní civilní korporace (včetně obchodních korporací) jakými jsou například politické strany, náboženské společnosti, honební společenstva apod. zůstávají upraveny ve speciálních soukromoprávních předpisech. Nicméně úprava spolkového práva v současném občanském zákoníku hraje svůj prim, a to díky své obecné aplikovatelnosti na všechny

²²⁶ viz bod 24 Usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech a základních organizací Revolučního odborového hnutí, jež bylo přílohou zákona č. 37/1959 Sb.

²²⁷ Odůvodnění Rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2003, sp. zn. 32 Odo 311/2002

soukromoprávní právnické osoby typu korporace, kde speciální právní úprava nestanovuje svou vlastní úpravu.²²⁸

Jistou autonomii na občanském zákoníku si pak uchovávaly i odborové organizace, a to s ohledem na svou sociálně-politickou úlohu a rovněž i na významnou mezinárodněprávní úpravu odborové svobody. Před rekonstrukcí soukromého práva se obecnou úpravou sdružovacího práva, a tedy i otázkou postavení odborové organizace, zabýval dnes již zrušený zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Tento zákon sice upravoval postavení odborové organizace komplexně (ani on však neobsahoval její definici), včetně procesních předpisů o jejich evidenci, nicméně i přes rychlé porovnání se současným občanským zákoníkem je zjevné, že úprava právního režimu a vnitřního uspořádání byla značně méně obsáhlá a podrobná než je nyní.

O jak velkou autonomii na současném občanském zákoníku a o jaký druh právnické osoby se vlastně v případě odborové organizace jedná, je do dnešního dne stále spornou otázkou. Ohledně hodnocení charakteru odborové organizace se tak po rekonstrukci soukromého práva objevily velice různorodé názory, které se pak dále ještě většinou v závislosti na rozsahu působnosti odborové organizace (základní odborová organizace, odborový svaz). Rozptýlení právních terminologických pojmů, se kterými jsme se tak v této souvislosti mohli setkat odpovídá zhruba výčtu: spolek, spolek sui generis, pobočný spolek, pobočný spolek sui generis, odborová organizace, pobočná odborová organizace, občanské sdružení, právnická osoba sui generis.

Přechodné ustanovení občanského zákoníku obsažené v § 3045 stanovuje:

§ 3045

(1) Sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za spolky podle tohoto zákona. Sdružení má právo změnit svoji právní formu na ústav nebo sociální družstvo podle jiného zákona.

(2) Organizační jednotky sdružení způsobilé jednat svým jménem podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za pobočné spolky podle tohoto zákona.

²²⁸ VLÁDA: Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, Dz, s. 83-84. Dostupné (online) na www.beck-online.cz, cit. 16.12.2018

Statutární orgán hlavního spolku podá do tří let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona návrh na zápis pobočného spolku, jinak posledním dnem této lhůty právní osobnost pobočného spolku zaniká.

Toto ustanovení je následně doplněno o normu obsaženou v § 3046:

§ 3046

Odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za odborové organizace a organizace zaměstnavatelů podle tohoto zákona.

Z výše uvedených pravidel obsažených v § 3045 a § 3046 musíme tak výkladem dojít k závěru, že všechny odborové organizace a její organizační jednotky vzniklé na základě zákona č. 89/1990 Sb., o sdružování občanů, považujeme po 1. lednu 2014 za odborové organizace dle občanského zákoníku.

Z § 3041 občanského zákoníku následně jasně vyplývá, že právní povaha právnických osob upravených občanským zákoníkem se řídí dle občanského zákoníku od jeho účinnosti, respektive od 1.1.2014.

Pro splnění mezinárodních závazků České republiky a úplného naplnění právní kontinuity pak občanský zákoník dále v ustanovení § 3025 stanovuje:

§ 3025

(1) Ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

(2) Odborová organizace a organizace zaměstnavatelů vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace.

Na úrovni mezinárodního práva je koaliční svoboda v odborových organizacích garantována nejen v dokumentech Mezinárodní organizace práce, ale i např. v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodním

paktu o občanských a politických právech a Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Nejčastěji se však na této úrovni pracuje s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat a Úmluvou č. 87 Mezinárodní organizace práce o svobodě sdružování a o ochraně práva se odborově sdružovat.²²⁹

Ustanovení čl. 11 Úmluvy č. 87 Mezinárodní organizace práce pak výslovně uvádí, že „každý členský stát Mezinárodní organizace práce, pro který platí tato úmluva, se zavazuje učinit všechna potřebná a vhodná opatření, aby zajistil pracovníkům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se organizovat“.

S ohledem tak na vše výše uvedené a na současnou právní úpravu si myslím, že situace ohledně postavení odborové organizace se dá shrnout jako poměrně podceněná z pohledu zákonodárce a stále dosti nejasná, kdy tato nejasnost bude i nadále způsobovat dosti interpretačních problémů. Pokud zákonodárce si v rámci nového a komplexního soukromoprávního kodexu v podstatě vystačí se třemi ustanoveními, ve kterých výslovně zmiňuje odborovou organizaci, nesvědčí to o dobrém pochopení složitosti a proměnlivosti právního vývoje ohledně koaličního práva. V tomto názoru mě potvrzuje i fakt, že ustanovení § 3025 občanského zákoníku, které odborové organizace částečně vymaňuje z úplné aplikace spolkového práva s ohledem na mezinárodněprávní úpravu, bylo přijato až na nátlak Českomoravské konfederace odborových svazů, kdy původní autorský kolektiv ani nepočítal s tímto krokem a chtěl spolkové právo na odbory uplatnit bez tohoto korektivu.²³⁰

Dalším deficitem současné právní úpravy spatřuji v tom, že se zákonodárce uchýlil k používání rozdílných výrazů. Dle § 3046 se odborové organizace a organizace zaměstnavatelů evidované dle zákona č. 83/1990 Sb., zákon o sdružování občanů, považují za odborové organizace a organizace zaměstnavatelů podle občanského zákoníku. Jelikož není obvyklé, aby při tvorbě legislativních předpisů zákonodárce označoval různými výrazy totéž, lze právní úpravu vykládat tak, že úmyslem zákonodárce bylo, aby pojem odborová organizace označoval něco zcela jiného, než je spolek.

²²⁹ LAVICKÝ, Petr. Občanský zákoník: komentář. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9. str. 2304

²³⁰ SAMEK, Vít a Jitka HEJDUKOVÁ. Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů: nová právní úprava [online]. In: . Sondy, 2015, 1.10.2015, s. 32, str. 13 [cit. 2018-12-16]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Evidence_organizaci.pdf

K problematice používání různých výrazů pro totožné záležitosti se vyjádřil i Ústavní soud České republiky, který takovou praxi označil minimálně za nerozumnou.²³¹

K tomuto výkladu částečně inklinuje i úprava zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, který rovněž vedle spolků uvádí i odborové organizace jako další subjekt zapisující se do spolkového rejstříku.²³² I když se v tomto případě jedná o předpis veřejnoprávní, není dle mého názoru opět žádný legitimní důvod k tomu, aby i z něho se nedalo usuzovat o záměru zákonodárce v otázkách práva soukromého. Mezi veřejným právem a právem soukromým nestojí žádná hranice, která by se dala popsat jako nepřekonatelná. Naopak účinné uplatnění soukromého práva je často závislé na veřejném právu. Zákonodárce by tak měl být motivován k souladu i takovýchto právních předpisů náležejících do různých systémů práva.

I přes tyto legislativní nedokonalosti se však stále domnívám, že je nutné na odborovou organizaci v současné době nahlížet jako na právnickou osobu – spolek. A to i přes to, že režim právní úpravy může být i velice odlišný než u „klasických“ spolků.²³³

Při pohledu na ostatní druhy právnických osob musíme dojít k závěru, že žádná z nich pro odborovou organizaci nepřipadá v úvahu. Spolek je zcela jistě nejvíce charakterizující právnickou osobou, která odpovídá důvodům a účelu, proč jsou odborové organizace zakládány (sdružení k realizaci společného zájmu). Dále je zřejmé, že pravým úmyslem zákonodárce bylo napravit stav roztržitého spolkového práva, které bylo upraveno v rámci několika zvláštních zákonů, přičemž zákonodárce rozhodně neměl v úmyslu, aby v rámci komplexního řešení byly vytvářeny nové kategorie právnických osob. Toto komplexní řešení v rámci jednoho předpisu je pak i obvyklé v zemích s bohatou právní kulturou a historií jako je Německo či Švýcarsko.²³⁴

Za současného právního stavu myslím, že můžeme říci, že současné české právo zná dvě kategorie spolků – na jedné straně „klasické spolky“ a na straně druhé odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jako spolky specifické, které můžeme označovat

²³¹ Nález Ústavního soudu ze dne 22. 6. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 13/05

²³² § 26 odst. 1 písm. a) zákona č. 304/2013 Sb. (zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob)

²³³ Tento pohled odpovídá i důvodové zprávě (VLÁDA: Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, Dz, s. 589. Dostupné (online) na www.beck-online.cz, cit. 16.12.2018) či LAVICKÝ, Petr. Občanský zákoník: komentář. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9. str. 2307

²³⁴ RONOVSÁ, Kateřina. Spolky „po novu“. Bulletin advokacie. 2014, č. 6, s. 36-37

jako spolky sui generis²³⁵ s ohledem k tomu, že obecná úprava spolků v § 214–302 občanského zákoníku se použije toliko přiměřeně a jedině v takovém rozsahu, který neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců (či zaměstnavatelů) podle mezinárodních smluv.

O odborové organizaci jako o spolku se hovořilo už i na úrovni Nejvyššího správního soudu České republiky, který projednával kasační stížnost ve věci „zásahu do práv spolku“, přičemž tento spolek byl odborovou organizací.²³⁶

K zpřehlednění situace přispěla pak novela občanského zákoníku provedená zákonem č. 460/2016 Sb., díky které se odstoupilo od užití pojmů „pobočná odborová organizace“, jež měla nahradit dřívější organizační jednotky odborových organizací evidovaných dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Jak důvodová zpráva této novely sama říká, takováto změna nebyla případná²³⁷ a v praxi činila hlavní problémy, kdy nebylo právně možné ztotožnit pobočné odborové organizace za pobočné spolky.²³⁸

Tyto bývalé „pobočné odborové organizace“ jsou tedy dnes v zásadě standardní základní odborové organizace, kdy není neobvyklé, že můžou být i pobočným spolkem odborového svazu. Struktura českých odborových svazů je však stále velice rozmanitá. Nejvyšší soud České republiky měl v minulosti tendenci nahlížet na odborový svaz právě jako na „spolek spolků“, kdy je třeba dbát velkého respektu k samostatnosti jednotlivých subjektů sdružených v takovém svazu a respektovat jeho práva k majetkové autonomii a i práva vystoupení z takového svazu (i když to stanovby odborového svazu neumožňovaly).²³⁹ V případě pobočných spolků takové rozhodnutí dle mého názoru nebude nicméně možné vydat, a to z již zmíněných důvodů. Předmětný judikát vycházel z „členství“ pobočných organizací, zatímco v případě pobočného spolku o členství rozhodně hovořit nemůžeme. Právní osobnost a rozsah možných práv a povinností je pak

²³⁵ K tomuto označení se například kloní i Mgr. Jan Vácha, odborný referent v oddělení kolektivního vyjednávání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

²³⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 8. 2016, č. j. 1 As 183/2016–23

²³⁷ VLÁDA: Důvodová zpráva k zákonu č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony, s. 22. Dostupné (online) na www.beck-online.cz, cit. 16.12.2018

²³⁸ Právní osobnost pobočného spolku je odvozena od právní osobnosti hlavního spolku (§ 228 odst. 1 OZ), nicméně v případě pobočné odborové organizace to tak nebylo. V jejím případě nebyla existence a právní subjektivita závislá na existenci hlavního „spolku“ (viz. rozhodnutí Nejvyššího soudu 28 Cdo 3942/2011) a bylo možné aby pobočná organizace i na základě vlastního rozhodnutí vystoupila z odborového svazu (viz. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky 28 Cdo 3716/2019)

²³⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2012, sp. zn. 28 Cdo 3607/2011

odvozena od právní osobnosti hlavního spolku (respektive jeho stanov), kdy osud pobočného spolku je pevně svázán s osudem spolku hlavního.²⁴⁰ V praxi je však možno narazit i na další způsoby odborové práce. Odborový svaz KOVO (IČO: 49276832), který je brán jako odborová organizace s působností pro celé území České republiky, kromě zakládání „základních“ odborových organizací občas do jednotlivých podniků vysílá pouze takzvaného odborového zástupce či seskupení členů bez právní osobnosti.²⁴¹ Nastává tak právní situace, kdy odborová organizace bude aktivně působit u konkrétního zaměstnavatele, aniž by tento konkrétní zaměstnavatel byl výslovně uveden ve stanovách odborové organizace. Ve smyslu ustanovení § 263 odst. 3 zákoníku práce je nicméně dostačující, pokud odborová organizace působí v takovém odvětví, ve kterém konkrétní zaměstnavatel podniká. Legálnost tohoto postupu ze strany Odborového svazu KOVO (IČO: 49276832) byla potvrzena i Nejvyšším soudem České republiky.²⁴² V praxi je tak možno narazit na rozličné způsoby odborového sdružování, kdy odborový svaz může být spolkem spolků, hlavní spolek s pobočnými spolky, spolek působící u jednotlivých zaměstnavatelů skrze různé entity bez právní osobnosti apod. Vyloučena by neměla být dnes ani možnost zřídit organizační jednotku s právní subjektivitou, která bude vykazovat obdobné rysy jako pobočný spolek, kdy ustanovení o pobočném se použije pouze přiměřeně.²⁴³ Lze konstatovat, že současná autonomie odborových organizací ve vnitřních záležitostech je tedy opravdu široká.

Je pak téměř pravidlem, že u velkých odborových svazů zastupujících zájmy zaměstnanců u stovek zaměstnavatelů mají i velmi složitou organizační strukturu tvořenou na územním principu (například místní, oblastní a krajská sdružení apod.).

Sami zástupci odborů se od počátku účinnosti rekodifikace spolkového práva poměrně svérázně bránili označení svých odborových organizací za spolky a kontinuálně setrvali v názorech, že se nejedná o spolek, ale o právnickou osobu *sui generis*²⁴⁴,

²⁴⁰ § 228-230 zákona č. 89/2012 Sb. (občanský zákoník)

²⁴¹ § 14 a § 16a Stanov Odborového svazu KOVO (IČ:49276832), Dostupné (online) www.justice.cz (sbírka listin) [cit. 16.12.2018]

²⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017

²⁴³ VLÁDA: Důvodová zpráva k zákonu č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony, s. 21-22. Dostupné (online) na www.beck-online.cz, cit. 16.12.2018

²⁴⁴ Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014 [online]. © 2012 Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR [cit. 2. 3. 2016]. Dostupné z: osz.cmkos.cz/files/Article/622/TextDocument/metodika-cmkos-k-nove

případně, že se jedná nadále o občanské sdružení s ohledem na tvrzené vynětí odborových organizací z transformace občanských sdružení na spolky²⁴⁵. I když tyto hlasy díky určité stabilizaci poměrů a dalším legislativním změnám nejsou v poslední době tak mediálně prezentovány, je pravděpodobné, že řada odborových právníků na označení právnické osoby sui generis nadále trvá. Výchozí premisou je pro ně skutečnost, že odlišnost právní úpravy odborových organizací od právní úpravy „klasických spolků“ je natolik intenzivní, že nelze mluvit pouze o „zvláštním spolku“ ale o naprosto jiné právnické osobě vymykající se současné systematizaci právnických osob. Odbory pak samozřejmě v rámci maximalizace možnosti o získání co nejširší koaliční svobody se snaží právní úpravu vykládat takovým způsobem, který bude minimalizovat spolkové povinnosti a naopak rozšiřovat různá oprávnění nad rámec klasických spolků. Dle mého názoru pak největším pomyslným trnem v oku českých odborů byly povinnosti ohledně transparentnosti vlastního hospodaření odborových organizací. Odborové organizace jsou dnes povinny do sbírky listin spolkového rejstříku dokládat účetní závěrky a výroční zprávy.²⁴⁶ Postoj ČMKOS k této povinnosti v minulosti myslím například dobře ilustrovalo vystoupení tehdejšího odcházejícího předsedy Českomoravské konfederace odborových svazů Jaroslava Zavadila (1944) v pořadu Hyde Park České televize, kdy doslovně vyjádřil názor, že do hospodaření odborových organizací mimo struktury odborů nikomu nic není.²⁴⁷

Přestože se nedomnívám, že by intenzita rozdílnosti právních režimů klasických spolků a odborových organizací dostatečně odůvodňovala narušení systematizace současné úpravy právnických osob, docházím k závěru, že ani současná právní úprava nepřináší ideální řešení. S ohledem na historii celého odborového hnutí, mezinárodněprávní úpravu a ústavněprávní aspekty celé této problematiky se domnívám, že otázka všech odborových organizací by měla být řešena speciálním kodexem, který by problematiku odborových organizací řešil komplexně a i v souladu se závazky z mezinárodních smluv. Dnešní situace, kdy je v podstatě přenesena odpovědnost

²⁴⁵ TĚŠÍK, Antonín.: Odborová organizace v nové úpravě soukromého práva a veřejném rejstříku právnických a fyzických osob [online]. Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, 2014, 13.4.2014, s. 1 [cit. 2018-12-16]. Dostupné z: <http://www.osphgn.cz/file/74/odborova-organizace-v-nove-uprave-soukromeho-prava-a-verejnem-rejstriku-pravnicky-ch-a-fyzicky-ch-osob.doc>

²⁴⁶ § 66 zákona č. 304/2013 Sb. (zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob)

²⁴⁷ Hyde Park ČT 24 [televizní pořad]. pořad moderoval Bohumil Klepetko. Česká televize, 20.11.2013 Dostupné online: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/10252839638-hyde-park-ct24/213411058081120-hyde-park/>

ohledně posouzení přiměřenosti stále poměrně nové úpravy právnických osob a spolků na samotné adresáty právních norem, mi připadá jako arogantní alibismus českého zákonodárce. Toto současné řešení má tak v podstatě takový výsledek, že po ještě hodně dlouho dobu se při posuzování o možné aplikovatelnosti ustanoveních o spolcích, respektive o právnických osobách, na odborové organizace budeme pohybovat na velice tenkém ledu, což není dobrá vizitka současné právní úpravy.

Závěr

Odborová organizace je pro mě právním fenoménem, který u nás již téměř 150 let provází člověka na jeho osudu ohledně boje za důstojné a spravedlivé pracovní podmínky. Jedná se tedy o nástroj, skrze něhož by měli dostat možnost promlouvat ti, kteří za svého života jsou nejvíce přehlíženi a ty jejichž životní startovací čára byla často stanovena daleko až za těmi ostatními. To je ten hlavní důvod, proč jsou pro mě odborové organizace nenahraditelnou součástí veřejného života, jelikož i věřím, že společnost je vždy jen tak silná, jak silný je její nejslabší článek. Pokud budou přehlíženy a ignorovány hlasy těch, kterým se nedostává každodenní společenské úcty a nebudeme respektovat alespoň jejich nároky na důstojné pracovní podmínky a důstojnou mzdu, budou vždy vznikat bariéry a příkopy, které se nebudou snadno překonávat.

Přes toto poměrně dlouhé období působení a „bohulibý“ smysl odborů, není do dnešního dne podán takový výklad, který by odborovou organizaci jasně definoval, neexistuje ani velká motivace v akademickém prostředí pro její právně-vědecké zkoumání a rovněž v rámci společenského vnímání se objevuje u odborů často pověst rušitele ekonomického rozvoje a vysoce nákladné položky zaměstnavatele.

Tato právní, a i společenská nejednoznačnost odborových organizací pak spočívá zejména v tom, že u málokterého právního institutu se tak silně proměňuje jeho povaha na základě politického uspořádání, jako tomu je právě u odborů. Politické uspořádání, politické nálady a vlastně politikum obecně v podstatě determinuje to, zda odborové organizace vnímáme jako politického nepřítel ohrožujícího ekonomické zájmy státu a zaměstnavatelů, nebo jako organizaci tvořící pilíř společenské angažovanosti jejíž činnost sahá i mimo pracovní rámec jejich členů. Tento fakt byl pak určující pro mě a pro velmi empirický přístup při psaní této práce. Byla to totiž společenská realita, co určovalo právní regulaci a postavení odborové organizace samotné.

První spolky v Rakousku – Uhersku, které zdvihly rukavici od zákonodárce a začaly bránit práva těch nejslabších v dobách šlechtických privilegií a doznívajících tvrdých cechovních předpisů, považuji za velký projev osobní statečnosti a solidarity. Vnímám jako významnou historickou nespravedlnost, že tato statečnost a osobní nasazení těchto lidí je z dnešního pohledu v podstatě zdiskreditována obdobím let 1948-1989, jehož političtí představitelé si osudy těchto lidí přivlastnili pro svá hesla, plakáty a

brožury. Nejednalo se však z větší části o lidi, kteří by chtěli v rámci diktatury proletariátu prolévat litry krve, ale o lidi, co pro to, aby mohli uživit svou rodinu a pomohli i svým kolegům, byli ochotni riskovat vězení.

Je pak trochu paradoxní, že období, kdy politický kurz a samotný politický systém byl principiálně proti jakýmkoliv požadavkům a spolkovým svobodám dělníků, takové svobody umožňoval, zatímco systém, který si bral blaho dělníků jako svůj prvořadý cíl, tyto svobody neumožnil. Zákon č. 68/1951 Sb., který zrušil rakouský zákon o právu spolčovacím, výslovně zavedl pro jednotnou odborovou organizaci (včetně již existující ROH, které do té doby bylo spolkem) povolovací režim. Tento stav byl sice i pod nátlakem Mezinárodní organizace práce odstraněn, ale vzhledem ke společenské realitě, si myslím, že šlo pouze o změnu právní normy, a nikoliv skutečného života. Odborový život se tak po roce 1948 výrazně proměnil, a i díky v podstatě zaniklému kolektivnímu vyjednávání se z odborů stalo loajální kolečko v byrokratickém soukolí komunistického režimu.

Po čtyřiceti letech poměrně věrné služby takovému státu, který u nás byl, se pak někomu jen velice těžko mění úloha na moderního sociálního reprezentanta zaměstnanců, který by se v rámci své činnosti měl i umět vymezovat vůči státu, kterému donedávna sloužil. Situace je pak o to horší, když z bohaté organizace s monopolním postavením se v krátkém čase stane organizace, z níž ve velkých proudech prchá členstvo a musí se rovněž i ze dne na den naučit starat sama o sebe. Určitá nostalgie po tomto stavu naprosté dominance pak ještě hodně dlouho přetrvávala v hlavách řady porevolučních odborářů, kteří sami sebe a své organizace vnímali jakožto entity nadanými veřejnou mocí a veřejnou úlohou. Tato nostalgie se pak přímo promítla i do let, kdy probíhala rekonstrukce soukromého práva, kdy odbory se odmítly označit za „pouhé“ spolky a ve své trochu pyšné povaze se prohlásily za právnickou osobu sui generis, s čímž by dosti zkomplikovaly systematizaci právnických osob v novém občanském zákoníku. Tento právní výklad největších odborových centrál v kontextu poměrně nedávno předešlému chování při demonstracích odborů pod vedením Jaroslava Zavadila a Bohumíra Dufka, pak působil dle mého názoru poměrně nabubřele a ani u veřejnosti odborům nezískal nové sympatie. Tento stav se nicméně dnes změnil a v situaci, kdy odbory od tvrdošíjného výkladu postupně ustupují a věnují se opět více kolektivnímu jednání (rovněž začala stoupat i odborová organizovanost), je myslím řada na zákonodárci, aby sám přiznal, že

nová právní úprava právnických osob způsobila odborovým organizacím reálné starosti a provedl tedy v již zklidněných vodách takovou právní změnu, která by připomněla pravý odkaz odborových organizací.

Odborová organizace má sice již dnes privilegované postavení. Jedná se o právnickou osobu, která jediná má reálné možnosti v oblasti zastupování zaměstnanců a stát i nadále respektuje „evidenční princip“ při jejím vzniku. Osobně nespátřuji ani hlavní problém v tom, že by odborové organizace měly být pouhým spolkem. Hlavním problémem zůstává to, že opravdový právní režim odborové organizace zůstává v rukou výkladu. Zatímco i dřívější právní úprava v zákoně č. 83/1990 Sb., zákon o sdružování občanů, taxativně stanovila, která ustanovení se uplatní i pro odborové organizace, dnes lze pouze dovozovat, které ustanovení o spolcích (respektive právnických osobách) jsou aplikovatelná a která jsou v souladu s mezinárodními smlouvami. Je tudíž zřejmé, že ať bude věc vykládat kdokoliv, vždycky zde bude tento výklad provázen takovou mírou nejistoty o jeho nesprávnosti, že nikdy nebude moci dosáhnout kvality, která by nahradila precizovanou právní úpravu. Je mi zřejmá i jasná motivace zákonodárce, který považuje za kontraproduktivní otevírat nový systém právnických osob a opět ho rozrušit novou entitou. Nový druh právnické osoby mi ovšem připadá jako mála daň za to, že zákonodárce bude opět respektovat principy Lon L. Fullera (ke kterým se hlásí i Ústavní soud České republiky) o vnitřní morálce práva, která klade důraz i na jasnost a srozumitelnost právních pravidel.

Mým subjektivním pohledem dnes například vnímám jako velice problematické a v podstatě neaplikovatelné ustanovení občanského zákoníku o zrušení právnické osoby soudem (§ 172), či o její vyslovení neplatnosti (§129–130). Pokud by v praxi taková situace nastala, myslím, že Ústavní soud České republiky by s takovým postupem měl mít velké problémy s ohledem k článku 27 odst. 2 a 3 Listiny základních práv a svobod, kdy odborové organizace vznikají nezávisle na státu a jejich činnost lze omezovat pouze zákonem, a to navíc jen tehdy, jde-li o opatření nezbytné pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku a práv a svobod druhých. Naopak povinnost o vedení záznamů o majetkových poměrech dle § 119 občanského zákoníku, je myslím typické ustanovení, které se týká opravdu všech, a tedy i odborových organizací. Jedná se však o právní výklad můj, který činím na základě svého současného právního povědomí a nelze do budoucna vyloučit výklad, který mě vyvede z omylu.

Samotná specifika odborových organizací, práce jejich členů a funkcionářů mě pak samy přesvědčují, že vlastní a zvláštní kodex, který by pojednával o jejich právním režimu a evidenci má smysl. Nemluvím teď pouze o možnosti minimální ingerence veřejné moci do procesu vzniku a samotného fungování odborových organizací, ale i o dalších zvláštnostech, které jsou s činností odborových organizací spjaty. Například takovou otázkou je i trestní odpovědnost odborových organizací. Odborové organizace nejsou výslovně vyňaty z působnosti zákona o trestní odpovědnosti právnických osob. S ohledem však k tomu, že stát není oprávněn zasahovat do činnosti a integrity odborové organizace, není ani plně vyjasněna otázka o přípustnosti případného trestního stíhání. Pokud by tato možnost připuštěna byla, je další otázkou, jaké jednání by bylo mohlo být kvalifikováno jako trestné. Je zřejmé, že zvláštní ochrana odborových organizací by mohla být zneužita pro krytí organizované skupiny páchající trestnou činností (například i likvidace konkurenčního zaměstnavatele). Pokud by však možnosti trestního stíhání byly zcela otevřené nelze vyloučit ani druhý extrémní případ, kdy stávková pohotovost by byla v podstatě vydírání (pod pohrůzkou jiné újmy nutí zaměstnavatele něco vykonat).

Domnívám se tedy, že materie pro speciální kodex, kterou by se spousta otázek dala precizovat je více než dostatek. Zároveň myslím, že by šlo i ze strany zákonodárce o dobrý signál směrem k odborovým organizacím, jejichž počínání se v posledních letech (zvláště ze strany konfederace ČMKOS pod vedením Josefa Středuly) přibližuje více etablovaným odborům ze západní Evropy, které se snaží soustředit na svou hlavní činnost, což je kolektivní vyjednávání. Šlo by i o dobrý impuls, který by možná i pomohl nastartovat novou chuť se odborově sdružovat směrem z dola, a nikoliv na základě iniciativ odborových svazů, které inzerují na internetových stránkách návody a nabídky k založení pobočných spolků. Současná právní nejistota, kdy je stále pojem odborové organizace ponechán na výkladu, doktríně a judikatuře, nemůže dle mého pohledu motivovat zaměstnance k tomu, aby se odhodlali k odborovému sdružování. Pro dovršení žádaného legislativního stavu by pak bylo i záhodno přijmout právní předpis pojednávající o obecné úpravě výkonu práva na stávkou. Ze současné právní úpravy není zdaleka jasné, jaké stávky jsou zákonné, jaká práva mají její účastníci apod. Není vyřešena ani otázka ohledně zajištění takzvaných minimálních služeb a povinností toho kdo stávkou vyhlásil.

Nový občanský zákoník je sice revolučním počinem a jeho snaha o systematizaci a obecnou úpravu právnických osob je pochopitelná a chvályhodná. Nicméně nepovažoval bych za natolik škodlivé pro obecnou úpravu, kdyby reflektovala více historii boje za důstojné pracovní podmínky a pomohla by tak k dovršení vývoje ohledně naplnění všech demokratických práv a svobod, které nám právní vývoj přinesl. Nechat současnou právní regulaci, aby se sama dotvářela doktrínou a judikaturou nepovažuji za nejšťastnější řešení. Stát v současnosti disponuje dostatečně odborně a personálně vybaveným aparátem, který dokáže vypracovat takovou konsensuální právní úpravu respektující veškeré závazky z mezinárodních smluv, a i reflektující veškeré ústavně-právní aspekty.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0
- BERAN, Karel. *Pojem osoby v právu: (osoba, morální osoba, právnická osoba).* Praha: Leges, 2012. Teoretik. ISBN 978-80-87576-06-9
- BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. *Komunistické právo v Československu: kapitoly z dějin bezpráví.* Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-2104844-7
- ČAPKA, František. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948.* Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6
- Dějiny evropského kontinentálního práva. 2., dopl. vyd.* Praha: Linde, 2004. Vysokoškolské právnické učebnice. ISBN 80-7201-490-0
- FASORA, Lukáš. *Dělník a měšťan: vývoj jejich vzájemných vztahů na příkladu šesti moravských měst 1870-1914.* Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2010. ISBN 978-80-7325-233-5
- GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva.* Brno: Masarykova univerzita. 1993. ISBN 80-210-0627-7
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva. 5. aktualizované vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-233-2
- GOTTWALD, Klement. *Spisy, sv. XIII.* Praha 1956
- GRUBER, Josef. *Průmyslová politika.* Praha, 1922
- HÁJEK, Jiří. *Paměti.* Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 1997. ISBN 80-85864-266
- HURDÍK, Jan. *Právnické osoby a jejich typologie.* V Praze: C.H. Beck, 2003. Právní instituty. ISBN 80-7179-790-1
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2., upr. vyd.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1
- JANÁČEK, Josef. *České dějiny I.* Praha: Academia, 1968
- KINCL, Jaromír, Michal SKŘEJPEK a Valentin URFUS. *Římské právo.* Praha: C.H. Beck, 1995. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-031-1
- Kronika druhé světové války.* Praha: Fortuna Print, c2000. ISBN 80-86144-61-5.

- KUKLÍK, Jan. *Vývoj československého práva 1945-1989*. Praha: Linde, 2009. ISBN 978-80-7201-741-6,
- LACINA, V. *Hospodářská krize v Československu 1929-1934*, Praha 1984
- LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9.
- LENIN, Vladimír Il'jič. *Co dělat?* Praha. Nakladatelství Svoboda, 1949
- MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). ISBN 978-80-87212-39-4
- MENDL, Bedřich. *Vývoj řemesel a obchodu v městech pražských*. Praha. 1947
- Občanský zákoník: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2009. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-108-6.
- PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN 978-80-7552-609-0
- PICHRT, J. In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář. 2. vyd.* V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8
- PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4
- PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO a Jakub MORÁVEK. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-138-7
- RÁKOSNÍK, Jakub a Igor TOMEŠ. *Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-30-8
- RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995.
- TRÖSTER, Petr. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0
- Vysokajová, M.; Kahle, B.; Randlová, N.; Hůrka, P.; Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 792 s. ISBN 978-80-7478-955-7,

2. Seznam použitých elektronických článků

ČMKOS: *Adresář odborových svazů* [online]. [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/adresar>

ČEPEROVÁ, Klára a Petr KUČERA. *Obrat po letech: Odborářů v Česku přibývá, nově jsou i v Amazonu nebo H&M* [online]. 14.2.2018 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/obrat-po-letech-odboraru-v-cesku-pribyva-nove-jsou-i-v-amazo/r~6b990db410e911e8ac3d0cc47ab5f122/>

Historie odborového hnutí. Odborový svaz KOVO [online]. [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: <http://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti#1>

Historie odborů. ČMKOS [online]. 2004 [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>

HONZEJK, Petr. *Když vidí rudě odborář i Klaus. Aneb nejhlupejší stávkové metafor*. Hospodářské noviny [online]. 15.6.2011 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://nazory.ihned.cz/komentare/c1-52090530-kdyz-vidi-rude-odborar-i-klaus-aneb-nejhloupejsi-stavkove-metafory>

<https://www.tripartita.cz/aktuality/page/1-7/>

KOHOUT, Pavel. FRANCIE: *OD SOCIÁLNÍHO STÁTU K VÝJIMEČNÉMU STAVU*. JsmePartners [online]. 6.6.2016 [cit. 2018-03-09]. Dostupné z: <http://www.jsmepartners.cz/blogy/3945-francie-od-socialniho-statu-k-vyjimecnemu-stavu>

KOPECKÝ, Josef. *Odbory vede Středula. Umím být hodně tvrdý, poslal hned vzkaz vládě*. 25.4.2014 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/volba-noveho-vedeni-odborove-centraly-cmkos-fmi-/domaci.aspx?c=A140425_161522_domaci_kop

Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014 [online]. © 2012 Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR [cit. 2. 3. 2016]. Dostupné z: osz.cmkos.cz/files/Article/622/TextDocument/metodika-cmkos-k-nove

Nečas se odmítá sejít se Zavadilem, dokud neodvolá "srovnání s vrahy". Novinky.cz [online]. 21.9.2012 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/279470-necas-se-odmita-sejit-se-zavadilem-dokud-neodvola-srovnani-s-vrahy.html>

NĚMEC, Václav, SURÝ, Jan, ed. *Dělnická hnutí*. <http://www.dejepis.com> [online] [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://www.dejepis.com/ucebnice/delnicka-hnuti/>

ORÁLEK, Petr a Klára DRAŠNAROVÁ. *Co se dalo v historii koupit za sto korun*. IDNES [online]. 1999, 1 [cit. 2017-11-09]. Dostupné z: <https://ekonomika.idnes.cz/co-se-dalo-v-historii-koupit-za-sto-korun-ffx-/ekonomika.aspx?c=1999M301F02A>

PEŠA, Václav. *Dělnické hnutí v Praze na přelomu 60. a 70. let XIX. století a vídeňské dělnické časopisy "Volksstimme" a "Volkswille"*. Článek ve Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. C, Řada historická. 1961, roč. 10, č. C8, s. 524-531, In: [online]. [cit. 2017-10-29]. Dostupné z: <http://hdl.handle.net/11222.digilib/101829>

PŠENIČKA, Jiří a Tomáš PERGLER. *Že málo stávkujeme? Raději to nezkoušejme, může to vážně ohrozit Česko a jeho postavení na finančních trzích, říká šéf odborů Středula*. Hospodářské noviny [online]. 2.11.2017 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://domaci.ihned.cz/c1-65937890-ze-malo-stavkujeme-radeji-to-nezkousejme->

muze-to-vazne-ohrozit-cesko-a-jeho-postaveni-na-financnich-trzich-rika-sef-odboru-stredula

TĚŠÍK, Antonín.: *Odborová organizace v nové úpravě soukromého práva a veřejném rejstříku právnických a fyzických osob* [online]. Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu, 2014, 13.4.2014, s. 1 [cit. 2018-12-16]. Dostupné z: <http://www.osphgn.cz/file/74/odborova-organizace-v-nove-uprave-soukromeho-prava-a-verejnem-rejstriku-pravnickych-a-fyzickych-osob.doc>

3. Seznam použitých audiovizuálních pramenů

Hyde Park ČT 24 [televizní pořad]. pořad moderoval Bohumil Klepetko. Česká televize, 20.11.2013 Dostupné online: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/10252839638-hyde-park-ct24/213411058081120-hyde-park/>

Radiofórum [rozhlasový pořad]. Český rozhlas, 24.11.2009, Dostupné z: <http://irozhl.as/2dR>

Setkání odborářů ČMKOS ze dne 16.9.2015. Dostupné online z: https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=MfHzUB0PZ6g

Studio ČT 24 [televizní pořad]. televizní záznam demonstrace na Václavském náměstí, Česká televize, 21.5.2011, Dostupné online: z <http://www.ceskatelevize.cz/porady/10101491767-demonstrace-odboru-21-5-2011/211411034000160>

Události [televizní pořad]. reportáž připravila Jitka Obzinová. Česká televize, 25.3.1995

4. Seznam článků

ČECH, Petr. *Ke svéprávnosti právnické osoby a postavení člena statutárního orgánu při jednání za ni (nejen) v situaci zájmového střetu*. Právní rozhledy. 2016

FRANK, Rainer. *K povaze právnické osoby*. Právní rozhledy. 2014, č. 21

KOŽUŠNÍK, Č., *Zamyšlení nad ekonomickou transformací Politická ekonomie*. Praha: VŠE. str. 59-73 ISSN 0032-3233

RONOVSKÁ, Kateřina. *Spolky „po novu“*. Bulletin advokacie. 2014, č. 6

5. Seznam použité judikatury

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 25.4.1996 č. 15573/89

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 7. 2003, sp. zn. 32 Odo 311/2002

Nález Ústavního soudu ze dne 22. 6. 2005, sp. zn. Pl. ÚS 13/05

Nález Ústavní soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl.ÚS 83/06

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 6. 2012, sp. zn. 28 Cdo 3607/2011

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 8. 2016, č. j. 1 As 183/2016–23

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 26. 10. 1928, sp. zn. Rv I 167/28

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Československé republiky ze dne 12. 9. 1929, sp. zn. Rv I 1827/28

Seznam zkratk:

ABGB	Všeobecný zákoník občanský
ASO	Asociace samostatných odborů
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČOD	Českí obec dělnická
ČSSD	Česká strana sociálně demokratická
KSČ	Komunistická strana Československa
MVS	Mezinárodní všeodborový svaz
NOÚZ	Národní odborová ústředna zaměstnanecká
OSČ	Odborové sdružení československé
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody
ROH	Revoluční odborové hnutí
ÚRO	Ústřední rada odborů
ÚZV	Ústředí veřejných zaměstnanců

Klíčová slova:

odborová organizace
sociální spravedlnost
sociální dialog

Keywords:

trade union
social justice
social dialogue