

**Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta**

*Renata Letková*

**Postavení zástupců zaměstnanců  
v pracovněprávních vztazích**

*Diplomová práce*

*Vedoucí diplomové práce:* Prof. JUDr. P.Tröster, CSc.

*Katedra:* Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

*Datum vypracování práce:* 6. 10. 2008

# Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

.....

Letková

Renata

# **Obsah**

## **Úvodem**

... str. 1

## **Zástupci zaměstnanců a obecná ustanovení**

... str. 2

## **Historie institutu zástupců zaměstnanců**

... str. 5

## **Sociální dialog**

... str. 13

## **Mezinárodní organizace práce**

... str. 18

## **Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP**

... str. 22

## **Odborové organizace**

... str. 30

## **Formy zastoupení zaměstnanců v evropských zemích**

... str. 49

## **Evropská rada zaměstnanců**

... str. 55

## **Výkon funkce zástupce zaměstnanců**

... str. 63

## **Kolektivní vyjednávání**

... str. 65

**Závěrem**

*... str. 71*

**Použitá literatura**

**Resumé v českém jazyce**

**Resumé v německém jazyce**

# Úvodem

Pracovní právo v právním řádu plní především ochranou funkci, kdy jeho hlavní úlohou je ochrana zaměstnance ve vztahu k jeho zaměstnavateli. Nutnost takové ochrany plyne z nerovného postavení zaměstnance a zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, které je důsledkem nerovnoměrně rozložené nabídky a poptávky po pracovní síle a zároveň toho, že většina lidí získává prostředky pro svou obživu prostřednictvím výkonu závislé práce a od výkonu této práce se tedy odvíjí jejich životní úroveň, resp. sociálně-ekonomická situace. Jako jeden z nejvýznamnějších nástrojů ochrany zaměstnanců pracovní právo zakotvuje institut zástupců zaměstnanců, kterým svěřuje značný podíl na ochraně zaměstnanců a za tímto účelem jim poskytuje řadu oprávnění i zvláštní postavení. Téma své diplomové práce jsem si zvolila především s ohledem na to, že zástupce zaměstnanců, kteří by v praxi měli hájit práva zaměstnanců, považuji nejen za jeden z klíčových institutů pracovního práva, ale také za podstatný kontakt teorie pracovního práva s jeho samotnou aplikací. Jsou to právě oni, kdo se nejčastěji střetávají s konkrétními problémy, které v rámci pracovněprávních vztahů vznikají, a zároveň se musí snažit o jejich řešení, které je v souladu s právními předpisy a přitom je přijatelné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Právě proto považuji tuto problematiku za zajímavou a ve své diplomové práci chci předestřít nejen historii vývoje tohoto institutu, jeho mezinárodní kontext a úpravu v českém právním řádu, ale také poukázat na některé nedostatky naší právní úpravy a problémy s její realizací. Téma mé diplomové práce je však nesmírně rozsáhlé, a proto se v některých otázkách, které pod něj spadají, omezím jen na nutné minimum.

V průběhu tvorby mé diplomové práce zasáhl významně do právní úpravy oblasti pracovního práva, o níž má práce pojednává, Ústavní soud

svým nálezem. Tento náleží ústavního soudu <sup>1</sup> ze dne 12. března 2008 publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb., jsem do své práce promítl.

---

<sup>1</sup> sp. zn. Pl. ÚS 83/06

# **Zástupci zaměstnanců a obecná ustanovení**

Kdo jsou to zástupci zaměstnanců? Na tuto otázku dává odpověď nový zákoník práce ve své dvanácté části nazvané, Informování, projednání v pracovněprávním vztahu a oprávnění odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to v § 276 odst. 1, kdy tímto pojmem souhrnně označuje odborovou organizaci, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do tohoto výčtu sice není zahrnuta evropská rada zaměstnanců, která má zaměstnancům zajišťovat přístup k nadnárodním informacím, ale i přesto ji lze považovat za zvláštní typ zástupce zaměstnanců, a to s ohledem na její úlohu i na systematické zařazení v novém kodexu <sup>1</sup>. Proto se i o ní později ještě podrobněji rozepíšu.

Zákon obsahuje významné ustanovení na ochranu těch, kdo budou zaměstnance v praxi zastupovat, když říká, že tyto nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech a ani nesmí být diskriminováni <sup>2</sup>. Toto ustanovení je nezbytné proto, že lidé, kteří jsou zástupci zaměstnanců jednoho zaměstnavatele, jsou ve většině případů zároveň sami u daného zaměstnavatele zaměstnáni. Stoprocentně to platí pro radu zaměstnanců, jejíž členové musí být vždy i zaměstnanci daného zaměstnavatele, i pro zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud jde o členy odborové organizace, chrání toto ustanovení ty, kteří u daného zaměstnavatele vystupují jejím jménem. Je jasné, že nikdo nemůže být nucen, aby vykonával činnost zástupce zaměstnanců, a že aby byl někdo ochoten tuto činnost vykonávat, nesmí mít strach, že proto bude ze strany svého zaměstnavatele perzekuován. Bohužel, však v praxi nelze zcela

---

<sup>1</sup> § 288-299 zákoníku práce

<sup>2</sup> § 276 odst. 2 zákoníku práce

zajistit dodržování tohoto ustanovení, a tak má mnoho zaměstnanců často pochopitelné obavy se angažovat. Na druhou stranu platí, že pokud zaměstnanci chtějí, aby jejich práva v pracovní oblasti byla dodržována, musí se jich sami domáhat a zároveň si uvědomit, že zdaleka ne všichni zaměstnavatelé se budou chovat nekorektně. Je pamatováno i na ochranu zájmů zastupovaných zaměstnanců, když je jasně řečeno, že jejich zástupci nesmí být pro výkon této své činnosti ani zvýhodňováni. To je významné proto, aby zaměstnavatel neměl možnost konkrétní zástupce zaměstnanců ovlivňovat při výkonu jejich činnosti ve svůj prospěch a zapříčinit tak, že tito nebudou zastupovat ostatní zaměstnance řádně. Není bez zajímavosti, že nic z toho, co jsem zmínila v tomto odstavci, se nevztahuje na členy evropské rady zaměstnanců, neboť jak jsem uvedla již výše, není evropská rada zaměstnanců zahrnuta pod legislativní zkratku zástupci zaměstnanců. V praxi jsou sice členy evropských rad zaměstnanců především zástupci zaměstnanců, avšak zákoník práce rozhodně nevylučuje, aby se jimi stali i jiní zaměstnanci. Na jejich případnou ochranu však zákonodárce nepamatoval ani v ustanoveních o evropské radě zaměstnanců, což je jistě nedostatek současné právní úpravy.

Zákoník práce také stanovuje zaměstnavatelům v § 277 obecnou povinnost vytvořit na svůj náklad zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, a to zejména poskytovat jim dle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Zákonodárce si tu jasně uvědomuje, že nemůže zřídit institut zástupců zaměstnanců, dát jim určité pravomoci a přitom jim neposkytnout zázemí nutné pro jejich činnost. Zohledňuje také, že zaměstnavatelé mají nejlepší možnost jim potřebné podmínky vytvořit a zároveň mají i zájem na tom, aby pokud jsou u nich zástupci zaměstnanců ustaveni, byla jejich činnost řádná a smysluplná, jen v takovém případě totiž může být prospěšná i pro zaměstnavatele a usnadnit mu komunikaci i plnění jeho povinností ve vztahu k jeho zaměstnancům. Tato povinnost se v různém rozsahu objevuje i



v právních rádech jiných evropských zemí např. v Belgii, Dánsku, Itálii, Švédsku, Španělsku či Německu <sup>3</sup>, a rozhodně ji nelze považovat za jakýsi pozůstatek minulého režimu, jak občas někteří lidé naznačují. Zaměstnavatel má také povinnost umožnit svým zaměstnancům, aby si své zástupce zvolili, a to v pracovní době a na pracovišti, pokud to dovolují provozní možnosti zaměstnavatele <sup>4</sup>. I zde je tedy kladen důraz na to, aby byly, pokud možno, co nejvíce odstraněny překážky, které by mohly fungování institutu zástupců zaměstnanců v praxi znesnadnit. Tím, že se volby konají na pracovišti v pracovní době, jsou zaměstnancům vytvořeny ideální podmínky pro to, aby se jich skutečně zúčastnili.

Pracovněprávní vztahy jsou definovány hned v § 1 písm. a) zákoníku práce tak, že jde o všechny vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a dle § 13 odst. 1 zákoníku práce mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Jako základní pracovněprávní vztahy pak zákoník označuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr <sup>5</sup>. Z toho, že zaměstnanci konají práci v pracovněprávním vztahu, jim plyne mimo jiné i právo na informace a projednání <sup>6</sup>. Zaměstnavatelé pak mají s tímto právem korespondující povinnost informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, kdy výjimkou z povinnosti obracet se přímo na ně je situace, kdy u zaměstnavatele působí nějaký zástupce zaměstnanců. O čem je zaměstnavatel povinen své zaměstnance informovat a co je povinen s nimi projednat stanovuje zákoník práce v § 279 a 280 a v mnoha dalších ustanoveních.

---

<sup>3</sup> To vyplývá z interních materiálů Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS), které vychází jednak z publikace Evropského odborového institutu (ETUI) při Evropské odborové konfederaci (EOK) „Zastoupení pracujících a účastnická práva zaměstnanců v Západní Evropě“ a dále ze „Studie systémů zastoupení zaměstnanců“ Útvaru technické pomoci (UAT) vypracované s podporou Evropské komise.

<sup>4</sup> § 276 odst. 6 zákoníku práce

<sup>5</sup> § 3 věta druhá zákoníku práce

<sup>6</sup> § 276 odst. 1 zákoníku práce

Obecné povinnosti jsou stanoveny i zástupcům zaměstnanců, a to především ve vztahu k zaměstnancům, které musí vhodným způsobem na všech pracovištích informovat o své činnosti i o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem <sup>7</sup>. Touto povinností je zajištěn význam jejich existence jako prostředníka mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Právo na informace a projednání je totiž právem zaměstnanců a jejich zástupci jim mají usnadnit uplatňování tohoto práva. Odborové organizace pak také mají spolu se zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance s obsahem uzavřené kolektivní smlouvy, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření <sup>8</sup>. Další obecnou povinností zástupců zaměstnanců je pak zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností, nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců, a to i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak <sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> § 276 odst. 5 zákoníku práce

<sup>8</sup> § 29 zákoníku práce

<sup>9</sup> § 276 odst. 3 zákoníku práce

# ***Historie institutu zástupců zaměstnanců***

Významným dnem v historii pracovního práva na našem území nejen z pohledu možnosti zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je 7. duben roku 1870. Právě tohoto dne rakouský parlament přijal zákon číslo 43/1870 ř.z., o koaliční svobodě. Jeho přijetí bylo plánováno již delší dobu pod vlivem rostoucího sociálního napětí v říši, avšak bylo urychleno v důsledku březnové stávky ve svárovské textilce Jana Liebiga, zakladatele moderních přádelen a fabrik. Té se zúčastnilo zhruba 3 500 dělníků a při zásahu vojska proti stávkujícím bylo šest lidí zabito a mnoho dalších zraněno. Do této doby bylo jakékoli sdružování na ochranu sociálních a hospodářských zájmů nezákonné, avšak tento zákon zakotvil do rakouského práva koaliční svobodu, když jinými slovy stanovil, že sdružování za tímto účelem jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců nemá žádné právní následky a naopak stanovil, že bránění ve vykonávání koaliční svobody, a to i ve formě zastrahování je přestupkem, jež soud potrestá vězením v délce od osmi dnů do tří měsíců. S uzákoněním koaličního práva přestaly být stávky trestnými, avšak i nadále byly porušením pracovní smlouvy. Díky tomuto zákonu tedy poprvé mohly legálně vzniknout odborové organizace jako zástupci zaměstnanců, které měly hájit zájmy zaměstnanců, a to jak svých členů, tak nečlenů. Především měly pomáhat prosazovat zvyšování mezd a zlepšovat podmínky práce. V následujícím období byla právě pod tlakem organizovaného dělnictva rakouská vláda nucena přistoupit i k jistým reformám sociální povahy, především šlo o úpravu pracovní doby, různé typy zákazů dětské práce, zavedení všeobecného nemocenského pojištění, úrazového pojištění ve velkých továrnách a ke konci monarchie penzijního pojištění soukromých zaměstnanců. Právní řád neznal definici odborové organizace, ale teorie ji vymezovala jako trvalé sdružení osob sociálně shodně postavených, jehož předním úkolem je ochrana a podpora pracovních a hospodářských poměrů členů. Tyto jednotlivé spolky, které většinou vznikaly i v závislosti na politických stranách, se slučovaly v odborové

svazy a ústředny. Tímto způsobem např. v roce 1897 vzniklo Odborové sdružení československé a v roce 1902 Česká obec dělnická.

Za první světové války samozřejmě došlo ke zhoršení sociálních a pracovních práv dělníků a mimo jiné byly zablokovány i možnosti využívání odborových práv, ovšem období první republiky bylo k odborovým organizacím velmi vstřícné, a posílilo jejich postavení ve všech oblastech sociální péče a ochrany dělnictva. I Ústavní listina z roku 1920<sup>1</sup> pamatovala na zakotvení koaliční svobody v § 114, který říkal: „Právo spolčovací k ochraně a podpoře pracovních (zaměstnaneckých) a hospodářských poměrů se zaručuje. Všeliké činy jednotlivců nebo sdružení, jež se jeví úmyslným rušením tohoto práva, jsou zakázány.“ Odborové organizace však nadále nebyly právním řádem definovány a neměly způsobilost k právnímu jednání. Aby tuto způsobilost získaly, byly často zakládány podle občanského práva jako společnosti. Je třeba též říci, že ani v této době nebyly odbory jednotnou silou, ale nadále trvala odborová pluralita plynoucí především z rozdílných politických a národnostních základů jednotlivých organizací, což však jednotlivým odborovým svazům nebránilo sjednotit se při prosazování společných zájmů.

Významně byla role odborů posílena přijetím tzv. gentského systému zákonem o podpoře v nezaměstnanosti č. 267/1921 Sb. z. a n., který však po mnohých odkladech nabyl účinnosti až 1. 4. 1925. Tento systém podpory v nezaměstnanosti spočíval v tom, že stát poskytoval státní příspěvek odborovým organizacím, které ho následně vyplácely svým nezaměstnaným členům spolu s podporou v nezaměstnanosti, kterou jim odbory na své náklady vyplácely v souladu se svými stanovami. To tedy v praxi znamenalo, že na státní příspěvek neměl nárok nezaměstnaný, který nebyl členem žádné odborové organizace, ale ani ten její člen, který dle stanov odborové organizace neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti a navíc byla výše

---

<sup>1</sup> č. 121/1920 Sb. z. a n.

státního příspěvku vázána na výši podpory v nezaměstnanosti, která byla opět dána stanovami. O přiznání, odeření nebo zastavení podpory v nezaměstnanosti i státního příspěvku rozhodoval výbor odborové organizace dle svých stanov či řádů. Členství v odborové organizaci bylo tedy sice nadále dobrovolné, ale z výše uvedeného je zřejmé, že zákon zavádějící gentský systém byl velikou motivací pro zaměstnance, aby se stali členy nějaké odborové organizace. Vzrůstala tak tedy nejen členská základna odborových organizací, ale i jejich význam. Kvůli obrovskému nárůstu nezaměstnanosti v době hospodářské krize docházelo k masovým stávkám a demonstracím proti gentskému systému, dosaženo však bylo jen jeho malých úprav a zrušen byl až v roce 1938.

Na tomto místě je také třeba zmínit, že v období 1. republiky existovaly i orgány podobné dnešním radám zaměstnanců, a to revírní a závodní rady. Byly zřizovány povinně na základě zákona č. 144/1920 Sb. z. a n., o závodních a revírních radách při hornictví. Pro každý samostatný hornický závod mimo vysoké pece, který zaměstnával aspoň 20 dělníků a existoval alespoň půl roku, se ustavila závodní rada. Jejím úkolem bylo především spolupůsobit při jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, dohlížet na dodržování pracovních předpisů a podávat návrhy na zlepšení provozu. Dále byly zřízeny revírní rady, a to pro stanovené okresy. Na základě zákona č. 330/1921 Sb. z. a n., o závodních výborech se dále povinně zřídily závodní výbory pro každý samostatný závod, výdělečně činný, v němž bylo trvale (celoročně) zaměstnáno aspoň 30 zaměstnanců a který existoval alespoň 1/2 roku od zahájení výroby. Závodní výbory měly za úkol hájit a povzbuzovat hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců v závodě.

V době Protektorátu došlo k absolutnímu zákazu stávek a k výraznému oslabení postavení odborů, které byly sloučeny do Národní odborové ústředny zaměstnanecké (NOÚZ), ustavené 30. 6. 1939 jako součást Národního souručenství. Kromě té existovalo ještě Ústředí veřejných zaměstnanců ÚVZ. NOÚZ se po válce přeměnila v Revoluční odborové hnutí

(ROH). První všeodborový sjezd Revolučního odborového hnutí se konal v Praze v dubnu roku 1946 a byly na něm sloučeny české a slovenské odbory, čímž byla završena výstavba jednotných odborů v Československé republice. Předsedou ROH se stal Antonín Zápotocký a rozhodující vliv v hnutí získali komunisté. V květnu roku 1946 byl Prozatímním národním shromážděním přijat zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, který v § 1 stanovil, že: „*Pracující lid v republice Československé jest organizován v jednotné odborové organizaci zřízené ve formě spolku, která sdružuje všechny zaměstnance, pokud jsou československými státními občany na podkladě dobrovolnosti členství, úplné rovnosti a vzájemné solidarity. ...*“ V dalších odstavcích prvního paragrafu pak stanovil, že jednotná odborová organizace používá názvu Revoluční odborové hnutí a jejím účelem je zejména sdružovat pracující, zajišťovat jim práva související se zaměstnáním a hájit jejich hospodářské, sociální a kulturní zájmy, ale i vést pracující ke spolupráci na výstavbě lidově demokratického státu. Zákon navíc převedl jmění všech dosavadních odborových organizací, a to včetně německých, do rukou Revolučního odborového hnutí. Organizační struktura Revolučního odborového hnutí byla tvořena Ústřední radou odborů, Českou odborovou radou, Slovenskou odborovou radou, krajskými a okresními radami.

Se vznikem jednotné odborové organizace počítal již dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách, který stanovil, že jako závodní zastupitelstvo se pro každý samostatný závod, který pravidelně zaměstnává alespoň 20 zaměstnanců, zřizuje závodní rada (v některých případech mohla být pro více závodů téhož zaměstnavatele zřízena usnesením závodních rad podniková rada) a pro samostatný závod, který zaměstnává méně než 20 osob a zároveň minimálně 3 zaměstnance, se zřizuje závodní důvěrník. Závodní rada i závodní důvěrník byli voleni na volební období dvou let, počet členů závodní rady se odvíjel od počtu zaměstnanců závodu a v obou případech šlo o čestnou funkci. Působnost závodní rady (obdobně i závodního důvěrníka) stanovil dekret v § 20 „**Závodní rady jsou povolány: 1. hájit a povzbuzovat hospodářské, sociální, zdravotní a kulturní**

zájmy zaměstnanců v závodě; **2.** dohlížeti, zda hospodářská činnost závodu (podniku) je vykonávána v souhlasu s obecným zájmem hospodářským a podle ustanovení o hospodaření vydaných; **3.** dohlížeti, zda hospodářská činnost závodu (podniku) je vykonávána tak, aby při zachování zřetelů obecného prospěchu hospodářského a platných předpisů o hospodaření byly spravedlivě uspokojovány hospodářské, sociální, zdravotní a kulturní zájmy zaměstnanců závodu (podniku); **4.** účastniti se v závodech (podnicích) na správě závodu (podniku) návrhy a radou za tím účelem, aby bylo dosaženo k obecnému prospěchu hospodářskému co největší hospodárnosti a výkonu; **5.** spolupůsobiti podle předpisů o tom vydaných při výkonu hospodářské a sociálně-politické veřejné správy.“ Jednotná odborová organizace schvalovala rozpočty závodních rad a příslušnými orgány řídila a usměrňovala činnost závodních rad, obojí se vztahovalo i na závodní důvěrníky.

Zákon o jednotné odborové organizaci spolu s dekretem č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách platil až do roku 1959, kdy byly oba předpisy zrušeny a nahrazeny zákonem č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí. Tato právní norma je ukázkou vskutku pozoruhodné legislativní práce, neboť kromě druhého paragrafu, jímž ruší jiné právní předpisy obsahuje pouze ustanovení v § 1 následujícího znění: „Vztahy soudružské spolupráce orgánů Revolučního odborového hnutí, zejména závodních výborů jeho základních organizací, a vedení závodů i ostatních hospodářských a státních orgánů, se řídí usnesením IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí, které je uvedeno v příloze k tomuto zákonu.“. Zákonodárce tu tedy převzal dokument vytvořený členy vedení ROH a dal mu sílu zákona, aniž by se alespoň obtěžoval překlopit obsah tohoto dokumentu do obsahu zákonné normy a usnesení ROH pouze přilepil ke své normě jako přílohu a povýšil jej na zákon jedinou výše zmíněnou větou, s odůvodněním obsaženým v preambuli, že na uskutečňování tohoto usnesení má zájem všechen lid Československa. To je samozřejmě v rozporu se

všemi zásadami legislativní práce. V tomto usnesení se ROH jasně vymezilo, jako propagátor komunismu, jehož úlohou je především být školou komunismu pro pracující. Závodní rady, které byly zákonem č. 37/1959 Sb. zrušeny, nahradily závodní výbory volené dle stanov ROH základními organizacemi ROH, které jednaly a vyjadřovaly se za konkrétní základní organizaci ROH a tím i za kolektiv pracujících závodu a za svou činnost odpovídaly členské schůzi základní organizace ROH. Usnesení IV. všeodborového sjezdu dále stanovilo způsoby součinnosti závodního výboru s vedením závodu a případy spolurozhodování závodního výboru s vedením závodu, dále závodním výborům svěřilo rozhodování pracovních sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rozhodčím řízení. Navíc toto usnesení stanovilo, že vedení závodu poskytuje závodnímu výboru příspěvek na úhradu nákladů činnosti základní organizace ROH. Významný je i článek 18 cit.: „*Stanovy odborové organizace a opatření podle nich učiněná nepodléhají schválení ani evidenci státních orgánů.*“ Je zřejmé, že ROH nebylo pouze pasivním nástrojem komunistické ideologie, ale i aktivním subjektem výstavby tehdejší socialistické společnosti, který v každodenním životě všech pracujících pomáhal Komunistické straně Československé uskutečňovat její ústavně zakotvenou vedoucí úlohu. Toto se postupně stalo hlavním úkolem ROH, v důsledku čehož ustoupila tradiční úloha odborových organizací, tedy ochrana sociálních a hospodářských zájmů pracujících, do pozadí.

V důsledku této minulosti odborového hnutí je zcela pochopitelná počáteční nedůvěra a skepse občanů ve vztahu k odborovým organizacím, které u nás vznikly hned po revoluci a změně režimu. Ovšem jak vyplývá nejen z předtotalitního rozvoje odborové organizovanosti na našem území, ale i z činnosti odborových organizací za poslední století v celé západní Evropě, které se éra komunismu vyhnula, je naprosto absurdní spojovat odbory pouze s komunistickou ideologií a označovat je za jakýsi přežitek minulého režimu, což se však, bohužel, často děje. Odbory jsou totiž nedílnou součástí demokratického, sociálního a právního státu, a to i v ekonomicky nejvyspělejších zemích světa. Jsou zárukou toho, že s lidmi, kteří si svou obživu



zabezpečují závislou práci, již nikdy nebude nakládáno jako s nahraditelnými výrobními prostředky.

Po listopadové revoluci v roce 1989 byla opět obnovena pluralita odborů<sup>2</sup>, avšak tento proces byl značně komplikovaný. V rámci revoluce vyhlásilo Občanské fórum na 27. listopadu generální stávkou, které se zúčastnila většina pracujících, avšak která byla jednoznačně odsouzena Ústřední radou odborů (ÚRO), a to i přesto, že v některých závodech ji připravovaly samy závodní výbory. Ve většině závodů však vznikly zvláštní stávkové výbory, které byly zcela nezávislé na dosavadních odborových strukturách a 24. listopadu 1989 vytvořili představitelé těchto výborů Sdružení stávkových výborů (SSV), které se mimo jiné chtělo aktivně podílet na vytvoření nových odborů, které by nahradily ROH. Odbory měly vzniknout ze základních organizací a samostatných odborových svazů. Zprvu se však neustále počítalo s jednotou odborů, která měla spočívat v zastřešení odborových svazů nějakou konfederací. Kvůli četným neshodám v názorech, štěpení se jednotlivých svazů a v neposlední řadě i kvůli ustanovení nezávislé Konfederace umění a kultury (KUK) některými uměleckými svazy, byla tato myšlenka posléze opuštěna.

Ve dnech 2.-3. března 1990 se v Praze konal Mimořádný všeodborový-všesvazový sjezd, na jehož konání se podílelo jak SSV, tak Akční výbor ROH, který během revoluce převzal vedení ROH. Tento sjezd rozhodl o ukončení činnosti všech všeodborových orgánů a jako právního nástupce ROH ustanovil Majetkovou, správní a delimitační unii odborových svazů, která byla pověřena hospodařit s majetkem ROH (v té době činil cca 16 miliard Kč), jako s majetkem všech odborářů. Výsledkem sjezdu tedy byla nová organizační struktura odborů, kdy se základní organizace sdružují zejména na profesním základě do odborových svazů, které jsou nejvýznamnějšími představiteli

---

<sup>2</sup> Ostatně monopol odborů byl po celou dobu v rozporu s Úmluvou MOP č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat.

odborového hnutí. Odborové svazy byly zastřešeny Československou konfederací odborových svazů (později Česká a Slovenská konfederace odborových svazů), která měla pomáhat koordinovat spolupráci jednotlivých svazů, reprezentovat svazy v mezinárodních organizacích, a v jejímž rámci byla vytvořena Generální rada, která se skládala ze dvou republikových komor. Pro Českou republiku to byla Českomoravská komora ČSKO, která se v listopadu 1992 přejmenovala na Českomoravskou komoru odborových svazů (od roku 1998 konfederace) ČMKOS. 20. listopadu 1993 se české a slovenské odborové svazy dohodly na sjezdu v Jihlavě na ukončení činnosti společné konfederace, přičemž jejími nástupnickými organizacemi se staly ČMKOS<sup>3</sup> a Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR).

Ovšem pluralita odborů musela být zakotvena ještě zákonem. Tím je zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Dnes je účinný pouze jeho první paragraf, který upravuje nástupnictví odborových organizací po ROH následujícím způsobem: „V případě, kdy právní předpisy zakládají oprávnění Revolučního odborového hnutí, se tato oprávnění za podmínek uvedených v zákoníku práce vztahují na odborové organizace a orgány vytvořené na základě svobodného odborového sdružování.“. Tímto zákonem, bylo také přeměněno významné právo odborových organizací spolurozhodovat o vydávání obecně závazných právních předpisů<sup>4</sup> na pouhé právo na projednání. Je třeba podotknout, že fakticky nebylo oprávnění odborů spolurozhodovat o legislativních návrzích vládou uznáváno již od počátku roku 1990, a to na základě usnesení vlády, které argumentovalo radikální změnou poměrů v zemi. Postupně byly během tohoto roku odstraněny i jiné pravomoci odborů a proces těchto velkých změn byl dovršen rozsáhlou novelou zákoníku práce účinnou od 1. února 1991. V roce 1991 bylo také nově ústavně zakotveno právní postavení odborových organizací, a to v Listině základních práv a svobod.

---

<sup>3</sup> Dnes sdružuje 32 odborových svazů s cca 530 000 členy.

<sup>4</sup> Toto právo bylo zakotveno v zákoníku práce § 23.

Nové odbory se rozhodly plně zapojit do mezinárodních i evropských odborových struktur a v roce 1990 byla Konfederace českých a slovenských odborů přijata do Mezinárodní konfederace svobodných odborů, největší a nejvýznamnější odborové centrály sdružující svobodné a demokratické odbory z celého světa, a v roce 1991 byla jako pozorovatel přijata i do Evropské odborové konfederace, sdružující národní odborové centrály Evropy, která je i významným partnerem Evropské unie v sociálním dialogu. Posléze došlo i k rozvoji dvoustranné spolupráce s odborovými centrály jednotlivých států, a to na všech kontinentech. Také v rámci Mezinárodní organizace práce získaly naše odbory postavení rovnocenného partnera, díky všestranné spolupráci s touto organizací a důsledné snaze skutečně naplňovat cíle a standardy MOP, vyjádřené v jejích četných dokumentech, ať již ratifikovaných, které jsou závazné, či neratifikovaných, které často slouží jako doporučení pro činnost odborů.

V roce 1995 vznikla další významná odborová centrála s názvem Asociace samostatných odborů (ASO)<sup>5</sup>. Spolu s ČMKOS a KUK patří do skupiny tří největších odborových centrál u nás, avšak vedle nich existují další menší odborové centrály. Je také třeba nezapomínat, že mnoho odborových organizací i svazů není členem žádné nadsvazové struktury.

Až do roku 2001 byly odbory jediným zástupcem zaměstnanců v ČR, což se změnilo tzv. harmonizační novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb., která do našeho právního řádu zavádí institut rady zaměstnanců i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) v souladu s požadavky komunitárního práva. Tím se uzavírá současný výčet zástupců zaměstnanců dle naší právní úpravy obsažené v novém zákoníku práce.

---

<sup>5</sup> Dnes sdružuje 15 odborových svazů s cca 200 000 členy.

# Sociální dialog

Sociálním dialogem jsou jednání a konzultace sociálních partnerů na různých úrovních, které se postupně vyvíjí od konce 19. stol., během snah o řešení různých sociálních konfliktů. „Sociální dialog v evropském pojetí zahrnuje diskuze, konzultace, vyjednávání a společné akce realizované organizacemi sociálních partnerů, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců nejen na národní úrovni, ale též na úrovni nadnárodní, zejména v podobě Evropského sociálního dialogu, jehož význam narůstá s postupující globalizací světové ekonomiky a růstu ekonomické síly nadnárodních společností.“<sup>1</sup>

## Evropský sociální dialog

V rámci evropského sociálního modelu je pevně zakotven i sociální dialog, a to jak v základních smlouvách, tak v řadě jiných dokumentů. V roce 1985 proběhlo první jednání na nadodvětvové úrovni mezi Evropskou komisí, Evropskou odborovou konfederací (EOK), Svazem evropských konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE, od ledna 2007 Konfederace evropského podnikání BUSINESSEUROPE) a Evropským centrem podniků veřejného sektoru (CEEP). V současnosti probíhají jednání sociálních partnerů ve Výboru EU pro sociální dialog. Evropský sociální dialog tvoří jednak vyjednávání, jehož výsledkem jsou dohody, které se od roku 1991 stávají právními akty evropských společenství po jejich schválení Radou a dále pak konzultace, které je povinná provádět Evropská komise se sociálními partnery o všech svých záměrech v oblasti sociální politiky. Evropský sociální dialog se vede i na odvětvové úrovni (např. doprava, telekomunikace, stavebnictví) v rámci odvětvových výborů pro sociální dialog, které tvoří evropské odborové odvětvové federace a evropské odvětvové organizace zaměstnavatelů (tito musí o založení výboru požádat společně). Tento systém funguje od roku 1999,

---

<sup>1</sup> Heppnerová, D. a kol.: Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance, ČMKOS, Praha 2006, str. 5

kdy byly zrušeny předchozí odvětvové struktury. Komise je povinna s těmito výbory (nyní jich existuje cca 33) konzultovat takové návrhy, které se dotýkají jejich odvětví, a zároveň posuzuje stanoviska, která jí k některým otázkám výbory předloží. V březnu roku 2003 byl založen Tripartitní sociální summit pro růst a zaměstnanost, na jehož půdě probíhá evropský tripartitní dialog, kde jednají delegace evropských sociálních partnerů se zástupci Evropské komise, Evropského parlamentu a se zástupci minulé, současné a budoucí předsedající země (tzv. „Trojka“), a dále s představiteli různých společných výborů a pracovních skupin. Dialog mezi sociálními partnery a Evropskou unií je veden i na dalších bázích, přičemž sociální partneři jsou zastoupeni v mnoha dalších orgánech, které jsou tripartitní (např. Poradní výbor pro volný pohyb pracovních sil či Poradní výbor pro odborné vzdělávání), a dále se podílejí na činnosti specializovaných agentur Evropské unie v oblasti sociálního dialogu (např. Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci či Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání). O nadnárodním sociálním dialogu v rámci Evropské unie pak můžeme hovořit zejména v souvislosti s existencí evropských rad zaměstnanců, jejichž činnosti jsem v této práci věnovala samostatnou kapitolu.

Jako nejvýznamnější zástupce zaměstnanců v rámci evropského sociálního dialogu vystupuje Evropská odborová konfederace (EOK), která vznikla na ustavujícím sjezdu v Bruselu v roce 1973. V současnosti sdružuje 81 národních organizací ze 36 evropských zemí a 12 evropských odvětvových federací. Jejími členy jsou organizace ze zemí EU, Evropského sdružení volného obchodu (ESVO), ze zemí kandidujících na vstup do EU a některých dalších zemí. Nyní zastupuje zájmy cca 60 milionů členů. EOK je samostatná odborová organizace, v jejímž rámci působí i meziregionální rady pro odborovou spolupráci v příhraničních oblastech. Českomoravská konfederace odborových svazů je členem EOK od prosince 1995.

## **Sociální dialog v ČR**

### **Tripartitní jednání**

Sociální dialog se v České republice na nejvyšší národní úrovni odehrává v rámci tripartity <sup>2</sup>. Tripartitu u nás představuje Rada hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR), což je společný dobrovolný orgán odborových organizací, zaměstnavatelských svazů a vlády, jehož úkolem je snaha docílit konsenzu o významných hospodářských a sociálních otázkách. Na jednáních tripartity dochází k výměně názorů a ujasňování si vzájemných postojů k takovýmto otázkám a předkládání návrhů na případné legislativní změny. Vrcholným orgánem RHSD ČR je Plenární schůze, která se skládá z 22 členů, a to 8 zástupců vlády (jedním bývá předseda vlády), 7 zástupců odborových organizací a 7 zástupců zaměstnavatelských svazů. Sociálními partnery vlády jsou nyní na straně odborů Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO) a na straně zaměstnavatelů Svaz průmyslu a dopravy ČR (SP ČR) a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS). Pokud sociální partneři nedosáhnou konsenzu, jsou zveřejňována odlišná stanoviska jednotlivých delegací k projednávaným otázkám. Výkonným orgánem mezi zasedáními Plenární schůze (obvykle jednou za dva měsíce) je Předsednictvo RHSD ČR, které mimo jiné určuje termín zasedání Plenární schůze a také navrhuje jeho program. Rada hospodářské a sociální dohody ČR má ještě stále expertní orgány, které předjednávají předložené materiály a vypracovávají k nim stanoviska, jsou jimi pracovní týmy a skupiny RHSD ČR. Organizačně-technickou přípravu jednání, návrh programu jednání a administrativu související s jednáním RHSD ČR zajišťuje Sekretariát RHSD ČR, jehož pracovníci jsou zaměstnanci Úřadu vlády ČR. V současnosti se tripartita vyjadřuje k následujícím oblastem: **1.** Hospodářská politika **2.** Pracovněprávní vztahy **3.** Kolektivní vyjednávání a zaměstnanost **4.** Sociální otázky a zdravotnictví **5.** Mzdy a platy **6.** Veřejné služby a veřejná správa **7.** Bezpečnost práce **8.** Rozvoj lidských zdrojů a vzdělání **9.** Postavení v ČR v rámci EU <sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Tripartitní orgán vznikl ihned po sametové revoluci, a to 3. 10. 1990, pod názvem Rada sociální dohody České a Slovenské Federativní republiky.

<sup>3</sup> To je vymezeno v článku 2 Statutu RHSD ČR.

Je třeba říci, že sociální dialog na národní úrovni odpovídá sociálnímu modelu v rámci Evropské unie, přičemž i v jiných státech EU existují obdobné tripartitní orgány, jakým je naše RHSD ČR. Ovšem v poslední době lze o významu RHSD ČR spekulovat v kontextu kontroverzního chování českého předsedy vlády k tomuto orgánu. Je nutné si uvědomit, že tripartitní orgán je dobrovolnou platformou sociálních partnerů, v jejímž rámci se ti to snaží zachovat sociální smír, a jejím cílem v žádném případě není vždy souhlasit s politikou vlády. V takovém případě by totiž tripartita absolutně ztratila svůj smysl.

### **Bipartitní jednání**

Pojem bipartitní jednání znamená sociální dialog mezi zástupci zaměstnavatelů a odbory jako zástupci zaměstnanců. Tento probíhá jak na národní úrovni, tak na úrovni odvětvové i podnikové. Dne 29. listopadu 2004 byla mezi ČMKOS, ASO, SP ČR, KZPS a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky uzavřena Dohoda sociálních partnerů o bipartitní spolupráci na národní úrovni. V ní sociální partneři zdůraznili význam sociálního dialogu jako prostředku pro dosažení konsenzu v otázkách týkajících se jejich hospodářských a sociálních zájmů a zavázali se přispět k jeho posílení. V této dohodě jsou také vymezeny otázky, které mají být mezi sociálními partnery konzultovány. Jde zejména o: **1.** implementaci evropských směrnic a dohod sociálních partnerů na evropské úrovni do národní legislativy **2.** vládní návrhy týkající se hospodářské a sociální politiky (hlavně v oblasti zaměstnanosti, odměňování, pracovněprávních vztahů a podmínek podnikání) **3.** podporu příslušných orgánů státní správy při vstupu zahraničních investorů na náš trh s tím, že jedním z požadavků pro vstup by mělo být i respektování sociálního dialogu **4.** přípravu, průběh a výsledky kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na podnikové a vyšší úrovni atd. <sup>4</sup>.

Pokud jde o sociální dialog na odvětvové i podnikové úrovni, probíhá především v rámci kolektivního vyjednávání a jeho výsledky jsou pak

---

<sup>4</sup> Údaje pochází z publikace Heppnerová, D a kol.: Průvodce soc. dialogem pro zaměstnance, ČMKOS, Praha 2006, str. 62-63.

zachyceny v konkrétních kolektivních smlouvách, o nichž bude pojednáno v kapitole s názvem Kolektivní vyjednávání.

## **Regionální sociální dialog**

Existuje i regionální sociální dialog, který se odehrává v rámci regionálních tripartitních orgánů. Takovým orgánem je např. Hospodářská a sociální rada Mostecka (HSRM), která byla založena 31. března 1999 a působí dodnes. Dle čl. 1 její zakládací listiny se jedná o cit.: „...dobrovolné sdružení právnických a fyzických osob státní správy, samosprávy, hospodářské a podnikatelské sféry, odborů a členů Parlamentu ČR.“ HSRM je právnickou osobou <sup>5</sup> a jejím cílem je cit.: „...vyvážený hospodářský, sociální a kulturní rozvoj okresu Most a Ústeckého kraje a zvyšování životní úrovně jeho obyvatel v souladu se zásadami trvale udržitelného rozvoje.“ <sup>6</sup> Dne 2. dubna 2001 byla založena jako další orgán regionálního sociálního dialogu z podnětu HSRM Hospodářská a sociální rada Ústeckého kraje (HSR-ÚK), a to podepsáním smlouvy o součinnosti. Jde o sdružení těchto právnických osob: HSRM, Hospodářská a sociální rada Chomutovska, Hospodářská a sociální rada Teplicka, Hospodářská a sociální rada Ústecka, Hospodářská a sociální rada Lounska, Hospodářská a sociální rada Litoměřicka. Byla zřízena jako iniciativní, koordinační a dohodovací subjekt pro jednání s vládou ČR, ministerstvy, ústředními správními úřady a orgány Ústeckého kraje v otázkách hospodářského a sociálního rozvoje kraje a jejím cílem je vyvážený hospodářský a sociální rozvoj kraje a zvyšování životní úrovně jeho obyvatel <sup>7</sup>. Obdobné orgány na regionální úrovni vznikly a vznikají po celé republice. Prostřednictvím těchto orgánů se daří specifikovat problémy jednotlivých regionů upozorňovat na ně, jednat o nich a nacházet pro ně řešení.

## **Mezinárodní sociální dialog**

---

<sup>5</sup> v souladu se zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

<sup>6</sup> Článek II. bod 1. Statutu HSRM

<sup>7</sup> ze statutu HSR-ÚK



Lze konstatovat i existenci mezinárodního sociálního dialogu na bázi Mezinárodní organizace práce (MOP), která je tripartitní organizací. Ačkoli v praxi se takový výraz neužívá, rozhodně na této úrovni k sociálnímu dialogu dochází, i kdyby jen v rámci lobování za přijetí či nepřijetí konkrétních úmluv. Této nesmírně významné organizaci je věnována další kapitola.

# Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) byla založena již 11. dubna 1919 ve Versailles (Internacional Labour Organization – ILO) jako stálé zřízení Spojených národů a jejím hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Česká republika patří k zakládajícím členům. Význam MOP je pak zřejmý z toho, že se 14. prosince 1946 stala první specializovanou organizací OSN a v roce 1969 jí dokonce byla udělena Nobelova cena míru. MOP formuluje mezinárodní politické přístupy a programy na zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy zejména v oblastech svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivního vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnosti příležitostí a zacházení, a také organizuje rozsáhlý program technické spolupráce a provozuje školící, vzdělávací a výzkumné programy. Významnou pro její činnost je její tripartitní struktura spočívající v tom, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů mají při formulaci jejích politik a programů stejný hlas jako zástupci států. Skládá se ze tří orgánů, a to z Mezinárodní konference práce, což je každoroční zasedání delegací vlád společně se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců z členských států, která určuje mezinárodní pracovní standardy a slouží jako fórum, na němž se řeší sociální a pracovní otázky globálního významu. Dále ze Správní rady, která se schází dvakrát za rok, řídí činnost MOP, připravuje program a rozpočet organizace a posuzuje případy porušování standardů MOP. Skládá se také z Mezinárodního pracovního úřadu, který slouží jako stálý sekretariát organizace. Na bázi MOP byla přijata celá řada mezinárodních úmluv, závazných pro členské státy, které je ratifikovaly. Podle čl. 10 Ústavy jsou v současnosti všechny vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu a stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Takovými úmluvami jsou i ratifikované

a vyhlášené úmluvy MOP, z nichž se k tématu mé diplomové práce vztahují především tyto:

- 1. Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat** (pod číslem 87 přijata MOP v roce 1948, ratifikována ČSSR v roce 1964, vyhlášena pod číslem 489/1990 Sb.)
- 2. Úmluva o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat** (pod číslem 98 přijata MOP v roce 1949, ratifikována ČSSR v roce 1964, vyhlášena pod číslem 470/1990 Sb.)
- 3. Úmluva o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty** (pod číslem 135 přijata MOP v roce 1971, ratifikována ČR v roce 2000, vyhlášena pod číslem 108/2001 Sb. m. s.)
- 4. Úmluva o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem** (pod číslem 144 přijata MOP v roce 1976, ratifikována ČR v roce 2000, vyhlášena pod číslem 109/2001 Sb. m. s.)

Tyto úmluvy zavazují členské státy, které je ratifikovaly, k uskutečnění svého obsahu. V následující pasáži nechci rozebírat celý obsah zmíněných úmluv, ale vybrat z něj to, co považuji za nejpodstatnější pro mou práci.

**Ad 1.** Obsahem této úmluvy je především stanovení práva pracovníků i zaměstnavatelů bez jakéhokoli rozdílu a bez předchozího schválení ustavovat organizace dle vlastní volby i právo stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací. Tyto organizace pak mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program, dále mohou ustavovat federace a konfederace, stát se jejich členy, a každá organizace, federace či konfederace má právo stát se členem mezinárodních organizací pracovníků a zaměstnavatelů. Organizace, federace ani konfederace pracovníků a zaměstnavatelů nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou. Vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby

omezovalo záruky stanovené touto úmluvou. Významným ustanovením Úmluvy je článek 11, který říká cit.: „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.“ Z toho, že MOP považovala za potřebné zakotvit v Úmluvě toto ustanovení týkající se konkrétně odborových organizací samostatně, je patrné, že odborovým organizacím a jejich roli v pracovním právu přikládá mimořádný význam.

**Ad 2.** Tato úmluva stanoví, že pracovníci budou požívat přiměřené ochrany proti všem projevům diskriminace směřujícím k ohrožení odborové svobody v jejich zaměstnání. Taková ochrana se uplatní hlavně při jednáních, která mají za cíl vázat zaměstnání pracovníků na podmínku, že se nestanou členy odborové organizace nebo že zruší členství v odborové organizaci, nebo majících za cíl propustit pracovníky nebo je jiným způsobem poškodit pro jejich členství v odborech nebo pro jejich účast na odborové činnosti v mimopracovní době nebo se souhlasem zaměstnavatele během pracovní doby. Organizace pracovníků a zaměstnavatelů požívají při ustavování, činnosti nebo správě svých organizací náležitě ochrany proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých, ať již přímému či prostřednictvím zástupců nebo členů. Za zasahování se pokládají zejména opatření směřující k vytvoření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů nebo k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů. Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv. Tato úmluva se nevztahuje na postavení veřejných zaměstnanců pracujících ve státní správě.

**Ad 3.** Dle této úmluvy mají zástupci pracovníků v podniku požívat účinné ochrany proti všem opatřením, která by je mohla poškozovat, včetně propuštění, a jež by byla motivována jejich postavením nebo činností jako zástupců pracovníků, jejich členstvím v odborech nebo účastí na odborářské činnosti, pokud jednají dle platných zákonů, kolektivních smluv nebo jiných smluvních úprav. Zástupcům pracovníků mají být v podniku poskytnuty takové materiální možnosti, které jim umožní rychle a účinně vykonávat jejich funkci, jejich poskytnutí však nemá být na překážku výkonnému chodu příslušného podniku. Úmluva chápe jako zástupce pracovníků všechny osoby, které jsou takto uznávány vnitrostátním zákonodárstvím či praxí, tedy nejen zástupce odborů, ale i zástupce zvolené svobodně pracovníky podniku. Vnitrostátní zákonodárství, kolektivní smlouvy, rozhodčí výroky nebo soudní rozhodnutí mohou stanovit typ nebo typy zástupců pracovníků, kteří budou mít právo na ochranu a materiální možnosti stanovené úmluvou. Pokud jsou v tomtéž podniku jak zástupci odborů, tak zvolení zástupci, je třeba tam, kde je to nutné, přijmout vhodná opatření, aby bylo zajištěno, že zvolených zástupců nebude užito k oslabení postavení zúčastněných odborů nebo jejich zástupců, a aby byla podpořena spolupráce ve všech významných otázkách mezi zvolenými zástupci a zúčastněnými odbory a jejich zástupci. I z tohoto ustanovení je tedy zřejmé, že MOP klade na odborové organizace jako zástupce zaměstnanců značný důraz.

**Ad 4.** Touto úmluvou se ratifikující členské státy zavázaly zavést postupy (a to dle vnitrostátní praxe), jimiž se zajistí, že úmluvou stanovené otázky budou účinně projednány mezi zástupci vlády, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Projednávat se mají otázky související s činností MOP mezi jinými např. neratifikované úmluvy a dosud neprovedená doporučení z hlediska možné ratifikace či jejich provedení nebo návrhy na výpověď ratifikovaných smluv atd. Konzultace těchto otázek se mají provádět minimálně jednou do roka.

Samozřejmě existují i jiné úmluvy týkající se tohoto tématu, které Česká republika neratifikovala, např. Úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, ale i další.

# **Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Oba tyto instituty byly zavedeny do českého právního řádu novelou starého zákoníku práce, a to zákonem č. 155/2000 Sb., tzv. harmonizační novelou. Provedení této novelizace bylo nezbytné pro dosažení souladu naší právní úpravy s právem Evropské unie, do níž jsme v té době usilovali vstoupit. Její předpisy totiž požadují, aby vždy byla zajištěna komunikace mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci, a to bez ohledu na to, zda jsou tito jakýmkoli způsobem organizováni. Jinými slovy má být tedy komunikace mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci týkající se vymezených oblastí zajištěna i tehdy, pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace. Komunikace s nimi by měla být zajištěna přímo nebo případně prostřednictvím zvolených zástupců zaměstnanců, a to i pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. Evropské právo nevyžaduje, aby národní právní řády zajišťovaly možnost existence jiných typů zástupců zaměstnanců než odborových organizací, ale pouze vyžaduje, aby byla zakotvena povinnost zaměstnavatelů informovat ve stanoveném rozsahu všechny zaměstnance a projednat s nimi stanovené otázky. Např. ve Švédsku opravdu jiní zástupci zaměstnanců než odborové organizace neexistují<sup>1</sup>.

Původně český zákonodárce stanovil, že jak rada zaměstnanců, tak zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou působit pouze u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, přičemž

---

<sup>1</sup> Informaci jsem čerpala z interních materiálů ČMKOS, které vychází jednak z publikace Evropského odborového institutu (ETUI) při EOK „Zastoupení pracujících a účastnická práva zaměstnanců v Západní Evropě“ a dále ze „Studie systémů zastoupení zaměstnanců“ Útvaru technické pomoci (UAT) vypracované s podporou Evropské komise.

tuto podmínku přejal i nový kodex. Odborová organizace, která působila u zaměstnavatele, plnila i pro zaměstnance odborově neorganizované funkci jejich zástupce. Jak rada zaměstnanců, tak funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zanikly dnem uzavření podnikové kolektivní smlouvy, tedy v okamžiku, kdy se nově působícím odborům u zaměstnavatele podařilo prosadit uzavření podnikové kolektivní smlouvy. Podle starého zákoníku práce <sup>2</sup> dokonce zanikly automaticky ve chvíli, kdy odborová organizace zaměstnavateli prokázala, že vznikla a že u něho působí. Stará úprava tedy vůbec neumožňovala koexistenci těchto zástupců zaměstnanců a odborů u jednoho zaměstnavatele, přičemž nový kodex ji umožňoval pouze do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy. Je třeba říci, že takováto právní úprava nemá v západní Evropě obdoby, neboť je téměř pravidlem, že do podnikových rad jsou většinou nominováni a zvoleni především odboráři <sup>3</sup>, přičemž tyto rady pak plní funkci v oblasti informování a projednání pro všechny zaměstnance a odborové organizace mají pravomoci pouze v oblasti kolektivního vyjednávání. Dle mého mínění byla původní právní úprava paradoxní, neboť oba typy těchto zástupců zaměstnanců doslova degradovala a již předem je odsoudila k nízké intenzitě jejich využití. I proto nelze než souhlasit s tím, že ústavní soud svým nálezem <sup>4</sup> ze dne 12. března 2008 publikovaným ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. tento stav ukončil, když v § 278 odst. 1 ZP zrušil část věty s obsahem: „*u něhož nepůsobí odborová organizace*“ po jejímž vypuštění zní toto ustanovení takto: „*K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle § 281.*“ Stejným způsobem došlo ke změně § 281 odst. 1 ZP a v § 282 odst. 2 ZP pak byl vypuštěn důvod zániku rady zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pod písmenem c), jímž bylo uzavření podnikové kolektivní smlouvy. Bohužel, však nálezu ústavního soudu nastolil jiný

---

<sup>2</sup> § 25 odst. 6 písm. a)

<sup>3</sup> Takovouto koncepci ukáží na několika příkladech v kapitole Formy zastoupení zaměstnanců v evropských zemích.

<sup>4</sup> sp. zn. Pl. ÚS 83/06



paradoxní stav, který bude záhodno co nejdříve odstranit novelou zákoníku práce. Při nynější platné právní úpravě totiž dojde k tomu, že bude-li u zaměstnavatele zvolena rada zaměstnanců a budou-li u něj současně působit odbory, musí zaměstnavatel plnit své povinnosti vůči oběma a oba tyto zástupci zaměstnanců budou muset jednat za všechny zaměstnance a také všem zprostředkovávat získané informace. Takováto dualita je zcela nesmyslná, a ačkoli v praxi bude pravděpodobně překonávána dohodami těchto zástupců zaměstnanců, bude lepší tuto situaci vyřešit rozdělením kompetencí přímo v zákoně.

Cílem existence obou těchto u nás relativně nových typů zástupců zaměstnanců je zprostředkovat zaměstnancům právo na informace a projednání. Odborové organizace mají nadále monopol, pokud jde o kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Pouze ony jsou vedle zaměstnavatele a zaměstnanců účastníky pracovněprávních vztahů, neboť jen ony mají jako zástupci zaměstnanců právní subjektivitu. Rozdíly v působnosti rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při zastupování zaměstnanců nejsou, bohužel, v novém zákoníku práce jednoznačně vymezeny. Starý zákoník práce striktně vymezoval, o kterých otázkách je zaměstnavatel povinen informovat radu a o kterých zase zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a co s kým z nich povinně projednává. Nový zákoník takové rozlišení neobsahuje, aniž by z důvodové zprávy vyplývalo, že úmyslem zákonodárce bylo setřít rozdíly mezi těmito typy zástupců zaměstnanců, a jde tedy patrně pouze o legislativní pochybení. Nadále je proto třeba rozdíly v jejich působnosti dovozovat z předchozího kodexu s přihlédnutím k tomu, že tyto rozdíly existují běžně i v jiných evropských státech a zároveň, že bez existence rozdílu by bylo nesmyslné, aby zákon upravoval možnost ustavení dvou typů zástupců zaměstnanců. Jak je již z názvu patrné, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci plní roli zástupce zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kdežto radě zaměstnanců informace z této oblasti, stejně jako projednání otázek sem spadajících,

nepřisluší. Její působnost je tedy ve všech ostatních otázkách, o nichž je zaměstnavatel zaměstnance povinen informovat či je s nimi projednat. Z toho jasně vyplývá a v Evropě to tak i většinou funguje, že rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se navzájem doplňují a je žádoucí, aby byli ustaveni vždy současně, což však záleží zcela na vůli zaměstnanců.

Dle nového zákoníku práce mohou jak rady zaměstnanců, tak zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vzniknout u kteréhokoli zaměstnavatele bez ohledu na to, kolik má zaměstnanců. Podle staré úpravy mohla být rada zaměstnanců zvolena jen u zaměstnavatele, který zaměstnával více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru a zástupce pro oblast bezpečnost a ochrany zdraví při práci jen u zaměstnavatele, který zaměstnával více než 10 zaměstnanců v pracovním poměru. Počet členů rady zaměstnanců se musí pohybovat v rozmezí 3-15 členů, ale vždy musí být lichý. Pokud jde o počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je dáno omezení jejich maximálního počtu tak, že může být nejvýše jeden na deset zaměstnanců zaměstnavatele. Oba tyto typy zástupců zaměstnanců je třeba zvolit a volby je povinen vyhlásit zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru, a to nejpozději do tří měsíců ode dne doručení takového návrhu. Zaměstnavatel určí počet členů volební komise v rozmezí 3-9 a stanou se jimi zaměstnanci dle pořadí, v jakém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu, jež byl doručen zaměstnavateli. O složení komise informuje zaměstnance zaměstnavatel, který také musí komisi poskytnout nezbytné informace a podklady pro volební účely, především seznam zaměstnanců v pracovním poměru <sup>5</sup>.

---

**<sup>5</sup> Volební komise má dle § 283 odst. 3 zákoníku práce následující povinnosti:**

1. V dohodě se zaměstnavatelem stanovit vyhlásit termín voleb nejméně jeden měsíc před jejich konáním a konečný termín pro podání návrhů kandidátů.
2. Vypracovat a zveřejnit volební řád.
3. Sestavit kandidátní listinu z návrhů zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru.
4. Zveřejnit kandidátní listinu v dostatečném předstihu před konáním voleb.
5. Organizovat a řídit volby.

Pokud jde o pravidla voleb, platí principy klasické pro demokratickou společnost. Volba je tedy přímá, tajná a je ji nutno učinit osobně, přičemž hlasy všech zaměstnanců jsou si rovny a k volbě je oprávněn každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Každý zaměstnanec může dát po jednom hlasu tolika kandidátům, kolik je míst v radě. Kandidáty může navrhnout písemně každý zaměstnanec v pracovním poměru, ale k návrhu musí být doložen souhlas navrhovaného kandidáta, a to do termínu stanoveného volební komisí. Kandidátem může být pouze zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Problematickým může být fakt, že nic nebrání tomu, aby člen volební komise byl zároveň kandidátem. Volby se nemohou uskutečnit, pokud do termínu, který komise stanovila, nebudou jako kandidáti navrženy, pokud jde o radu zaměstnanců, minimálně 3 osoby, a pokud jde o zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, alespoň jedna osoba. Každý zaměstnanec, který má pro danou volbu zástupců zaměstnanců hlasovací právo, může nejpozději tři dny před konáním voleb podat písemnou stížnost volební komisi na chyby či nedostatky v kandidátní listině a navrhnout opravu, přičemž o takovéto stížnosti rozhodne s konečnou platností volební komise (toto rozhodnutí nelze soudně přezkoumat, komise ho je však povinna písemně sdělit stěžovateli nejpozději den před volbami). Aby volby byly platné, musí se jich účastnit minimálně jedna polovina zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, aniž by jim v tom bránila překážka v práci nebo pracovní cesta, přičemž rozhodný je počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb. Každý zaměstnanec, který měl pro danou volbu zástupců zaměstnanců hlasovací právo, může do osmi dnů od vyhlášení výsledků voleb písemně podat návrh

---

6. Rozhodovat o stížnostech na chyby a nedostatky uvedené na kandidátní listině.

7. Sečíst hlasy a o výsledku voleb sepsat písemný protokol ve dvou vyhotoveních, přičemž jedno předá zvolené radě či

zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a druhé předá zaměstnavateli.

8. Informovat o výsledku voleb zaměstnavatele a všechny zaměstnance.

soudu na vyslovení neplatnosti voleb v řízení dle občanského soudního řádu <sup>6</sup>, domnívá-li se, že došlo k porušení zákona. Pokud by soud rozhodl, že volby jsou neplatné, musí se opakované volby konat do tří měsíců od právní moci rozhodnutí soudu, přičemž však členy volební komise nemohou být ti, kdo byli v předchozí volební komisi a ani kandidáti.

Volbou jsou zvoleni ti kandidáti, kteří získají největší počet platných hlasů. Ti kandidáti, kteří se díky počtu získaných hlasů nevešli do počtu členů rady či počtu zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jsou náhradníky a stanou se členy či zástupci, když se tyto funkce uvolní. Funkční období rady zaměstnanců i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je tříleté. Na prvním zasedání si rada ze svých členů zvolí předsedu a informuje o tom jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem, jímž uplyne volební období, nestanoví-li zákon jinak, a v případě rady i dnem, kdy počet jejích členů klesne pod tři. V takových případech předají tito zástupci zaměstnanců veškeré podklady související s výkonem jejich funkce zaměstnavateli, který je musí uschovávat po dobu pěti let. Samotné členství v radě či funkce zástupce v průběhu funkčního období končí dnem vzdání se funkce, skončením pracovního poměru u zaměstnavatele či odvoláním z funkce, přičemž na odvolání z funkce je třeba použít obdobně postup pro zvolení.

Působí-li u zaměstnavatele rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zaměstnavatel povinen vůči nim plnit informační povinnosti tak jak jsou stanoveny v § 279 odst. 1 zákoníku práce, tedy je povinen je informovat o:

1. Ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji.

---

<sup>6</sup> dle § 200 x o.s.ř.

2. Činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních.
3. Právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele.
4. Základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách.
5. Záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP (tedy o věcech, které má za povinnost se zaměstnanci projednat).
6. Opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.
7. Nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.
8. Bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem.
9. 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 § 294 ZP.

Povinnosti ad. 1 a 2 nemusí plnit zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců.

Zákoník práce informováním dle § 278 odst. 2 rozumí: „poskytnutí nezbytných údajů, z nichž lze jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, či k ní zaujmout stanovisko.“ Dle stejného ustanovení musí zaměstnavatel poskytnout takové informace: „v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.“ Tato formulace je, bohužel, naprosto vágní a zákonodárce mlčí i v jiných ohledech týkajících se povinnosti informovat zaměstnance. Není řečeno, jak často má informování probíhat, co je dostatečným předstihem, či jaký

způsob informování je dle zákonodárce vhodný. Dle mého názoru by měla být stanovena povinnost sdělovat informace písemnou formou, aby se s takovou informací dalo snáze pracovat a aby později bylo snadné prokázat, jaká informace a kdy byla zaměstnancům, resp. jejich zástupcům sdělena. Oproti ostatním zástupcům zaměstnanců jsou zde ve výhodě odborové organizace, které si tyto otázky běžně sjednávají se zaměstnavateli v kolektivních smlouvách. Protože tuto možnost samozřejmě rady zaměstnanců ani zástupci pro BOZP nemají, a to ani nehovoříme o zaměstnancích, pokud u zaměstnavatele žádní zástupci nepůsobí, bylo by logické, aby tyto otázky byly v zákoníku práce striktně upraveny, a to i s ohledem na to, že obdobný problém existuje i při podmínkách plnění povinnosti zaměstnavatele projednávat stanovené věci se zaměstnanci, resp. jejich zástupci, a také proto, že rady zaměstnanců ani zástupci pro BOZP nemají jinou náplň činnosti, než zprostředkovávat zaměstnancům jejich práva na informace a projednání.

Zaměstnavatel je také povinen se zástupci zaměstnanců projednat záležitosti stanovené v § 280 zákoníku práce:

1. Pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele.
2. Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 ZP.
3. Nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
4. Převod podle § 338 až 342 ZP.
5. Bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem <sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

6. 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 § 294 ZP.

Povinnosti ad. 1, 2 a 3 nemusí plnit zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců.

Projednáním se dle § 278 odst. 3 zákoníku práce rozumí „jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody“. Dále je tu opět ono nic neříkající ustanovení, dle něhož je zaměstnavatel povinen „zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření“. Navíc je stanoveno, že „zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď“ v jaké lhůtě, rozsahu či formě však opět není uvedeno.

Domnívám se, že je-li český zákonodárce přesvědčen, že je nutné umožnit vznik dalších typů zástupců zaměstnanců, což se může jevit účelným pro střední a velké podniky, měl by se také pokusit dát jim do vínku lepší podmínky pro jejich existenci a plnění jejich úkolu prostředníka mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Pokud jim totiž v zákoně není dána možnost uzavřít se zaměstnavatelem relevantní dohodu, v níž by byly stanoveny přesné podmínky plnění jeho povinností ve vztahu k nim, nebo podrobné podmínky nejsou stanoveny v zákoně, je jejich působení prakticky odkázáno na dobrou vůli zaměstnavatele. Problematickou se mi jeví i přílišná formálnost vzniku těchto zástupců zaměstnanců, kteří přitom nemají žádné pravomoci jednat za zaměstnance. Až další vývoj ukáže, zda se díky výše zmíněnému ústavnímu nálezu zvýší význam jiných zástupců zaměstnanců připuštěním jejich koexistence s odbory u zaměstnavatele, nebo zda se tato koexistence ukáže jako příliš komplikovaná vzhledem k nedostatku rozdělení působnosti mezi nimi a odborovými organizacemi, pokud tato problematika nebude

dostatečně vyřešena novelizací zákoníku práce. Na závěr této kapitoly chci zdůraznit, že zastávám názor, že v demokratické společnosti mají naprosto nezastupitelný význam odborové organizace jako zástupci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a snažit se jejich pozici jakýmkoli způsobem oslabit není v zájmu zaměstnanců a dosud tedy většiny společnosti. Jiné typy zástupců zaměstnanců by tedy neměly ani v budoucnu suplovat či snižovat roli odborů, ale logicky by měly jejich činnost doplňovat a pomáhat ve stanovených mezích naplňovat práva zaměstnanců.



# Odborové organizace

## Právní postavení odborových organizací

„Úlohou odborů v demokratické společnosti, založené na tržní ekonomice, je formulovat obhajovat a prosazovat zájmy a potřeby zaměstnanců v podnicích či v jiných zaměstnavatelských subjektech a na úrovni hospodářských odvětví nebo oborů, ale i regionů, a též v rámci státu jako celku.“<sup>1</sup> V České republice vznikají odborové organizace na základě zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, jako zvláštní sdružení občanů. Zvláštními sdruženími jsou proto, že nevznikají jako ostatní sdružení registrací, ale dle § 9a odst. 1 zákona o sdružování občanů se stávají právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl příslušnému ministerstvu (tím je Ministerstvo vnitra) doručen návrh na její evidenci. Vznikají tedy samotnou evidencí u ministerstva a nikoli až registrací jako ostatní sdružení, na něž se vztahuje tento zákon (kromě organizací zaměstnavatelů). Díky tomuto postupu je zaručeno, že právo zakládat odborové organizace nebude nijak omezováno, neboť ministerstvo nemá právo přezkoumávat, zda jsou důvody k odmítnutí registrace a nemůže tedy znemožnit vznik odborové organizace. Podání návrhu na evidenci musí splňovat stejné podmínky jako podání návrhu na registraci, to znamená, že návrh musí podat nejméně tři občané, přičemž alespoň jednomu musí být víc než osmnáct let, kteří návrh podepíší a uvedou svoje jména a příjmení, rodná čísla i bydliště. Také uvedou, kdo ze členů je zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem, přičemž i tato osoba musí být starší osmnácti let. K takovému návrhu je třeba připojit ve dvojím vyhotovení stanovy, v nichž musí být uveden název, sídlo, cíl činnosti, orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení, dále ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou jednat svým jménem, a zásady hospodaření. To je vše, co je nutno učinit, aby u nás platně vznikla odborová organizace jako právnická osoba.

---

<sup>1</sup> Šubrť , B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná 1995, str. 28

Zákon o sdružování občanů sice hovoří o podání návrhu na evidenci, ale z výše uvedeného je zřejmé, že v podstatě jde pouze o jakési oznámení o založení odborové organizace. To je plně v souladu s koaliční svobodou zakotvenou v našem právním řádu v Listině základních práv a svobod<sup>2</sup>, čl. 27 odst. 2. Dle tohoto článku: „*Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřijatelné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.*“

Problém lze spatřovat v tom, že náš právní řád dosud nezná legální definici ani žádné určovací znaky odborové organizace, a tak ji tedy snad kromě názvu nelze nijak odlišit od ostatních sdružení. Ovšem je třeba zdůraznit, že název odborové organizace může být dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů zcela libovolný, a ač to není obvyklé, vůbec z něj nemusí vyplývat, že se jedná o odborovou organizaci. I odborový svaz či odborová konfederace jsou odborovou organizací ve smyslu tohoto zákona. Každé sdružení, které se samo označí za odborovou organizaci, je třeba za odborovou organizaci považovat a k jeho vzniku pak postačí evidence u Ministerstva vnitra, a to bez možnosti zkoumat, zda účelem jeho vzniku je ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů sdružení, jak to vyžaduje čl. 27 odst. 1 Listiny. Navíc jakmile se jedná o organizaci pracovníků, nepodléhá tato dle čl. 4 Úmluvy MOP č. 87 rozpuštění či pozastavení činnosti administrativní cestou. Ministerstvo by mohlo takovou organizaci rozpustit či pozastavit její činnost pouze tehdy, pokud by se domnívalo, že se o organizaci pracovníků vůbec nejedná. Takovéto rozhodnutí by však samozřejmě mohlo být přezkoumáno soudem.

Článek 27 odst. 1 Listiny zakotvuje, že: „*Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.*“ Z této formulace plyne, že sdružit se za účelem uvedeným v tomto článku může opravdu kdokoli, bez ohledu na státní příslušnost, věk, pohlaví či jakékoli jiné osobní poměry. Zde je však třeba nezapomenout na čl. 44 Listiny, díky

---

<sup>2</sup> Stejně tak je to zcela v souladu s Úmluvou MOP č. 87.

němuž je možno příslušníkům bezpečnostních sborů<sup>3</sup> a ozbrojených sil<sup>4</sup> zákonem mimo jiné omezit práva obsažená v čl. 27 odst. 1 až 3, tedy i právo sdružit se za daným účelem a tedy i být členem odborové organizace. Čl. 44 Listiny je jediným průlomem do jinak absolutního práva sdružovat se na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a tedy i být členem odborové organizace. Je jasné, že jiná omezení byt na základě zákona, by byla v rozporu s Listinou základních práv a svobod, tedy s ústavním zákonem. Z toho také plyne, že založit odborovou organizaci či být členem odborové organizace může nejen zaměstnanec nebo, což je v praxi časté odborář, který se stal nezaměstnaným či odešel do důchodu (těmto většinou zůstává zachováno členství), ale teoreticky třeba i podnikatel, student či žena v domácnosti. Samozřejmě členství takovýchto osob by pro ně patrně nemělo žádný praktický přínos, ale vyloučit takovou možnost by bylo v rozporu s dikcí Listiny. Každá odborová organizace si ovšem může ve svých stanovách určit, že jejími členy mohou být pouze osoby splňující stanovené podmínky, ani takové podmínky však nesmí být diskriminační povahy.

Listina v čl. 27 odst. 3 dále stanoví, že: *„Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.“*

---

<sup>3</sup> Dle § 1 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů se Bezpečnostním sborem

rozumí Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba

České republiky, Bezpečnostní informační služba, Úřad pro zahraniční styky a informace – dle § 47 odst. 2 téhož zákona

„Příslušník zpravodajské služby nesmí být členem odborové organizace.“ Na ostatní příslušníky bezpečnostních sborů se

takové omezení nevztahuje.

<sup>4</sup> Dle § 3 odst. 2 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky se ozbrojené síly člení na armádu, Vojenskou

kancelář prezidenta republiky a Hradní stráž, přičemž se na všechny vztahuje omezení dle § 45 odst. 1 zákona č. 221/1999,

o vojácích z povolání, v němž je stanoveno, že cit. „Voják nesmí být členem politické strany, politického hnutí a odborové organizace.“

Absenci legální definice odborové organizace je třeba pro praxi vykompenzovat alespoň určením nějakých základních znaků, díky nimž ji lze odlišit od ostatních sdružení. Pro účely této práce si vypůjčím závěry docenta JUDr. Milana Galvase <sup>5</sup>, který na základě mezinárodních dokumentů dovozuje 4 principy, na nichž stojí odborové organizace a které je ve svém souhrnu odlišují od ostatních sdružení. Tyto principy jsou následující:

- 1. Svoboda sdružování**
- 2. Ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů**
- 3. Právní a ekonomická nezávislost**
- 4. Evidence orgány státu**

**Ad 1. Svobodu sdružování** nelze chápat pouze jako právo každého zakládat odborové organizace či do nich vstupovat, nýbrž je nutno ji vnímat i jako zákaz určovat jakákoli pravidla pro vstoupení do organizace či vystoupení z ní ze strany státu či zaměstnavatele, nebo jinak omezovat svobodu výběru odborové organizace. Ve všech případech jde o práva zaměstnanců, k jejichž výkonu nemůže být nikdo žádným způsobem donucován, ale zároveň mu v jejich výkonu nesmí být bráněno. Je také třeba zahrnout do této svobody i právo samotných odborových organizací dále se sdružovat a vytvářet tak nadpodnikové struktury, avšak ani zde se nemůže jednat o povinnost. Svoboda sdružování také vyjadřuje, že odbory jsou zakládány na členském principu, na rozdíl od jiných zástupců zaměstnanců.

**Ad 2. Ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů** je nutně hlavním cílem odborových organizací, což vyplývá nejen z mezinárodních dokumentů a článku 27 Listiny, ale i ze samotné historie vzniku odborových

---

<sup>5</sup> Galvas, M.: K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva, Masarykova Univerzita, Brno 1993, str. 9

organizací. Kromě toho však mohou mít i jiné vedlejší cíle, které si každá odborová organizace může upravit ve svých stanovách. Přednost mají zájmy skupinové, ale v konkrétních případech lze samozřejmě ochraňovat i práva a zájmy jednotlivců a zákony za tímto účelem svěřují odborovým organizacím různá oprávnění.

**Ad 3. Právní a ekonomická nezávislost** odborových organizací spočívá jednak ve způsobu jejich vzniku, dále v možnosti jejich seberegulace prostřednictvím vlastních vnitroodborových dokumentů, které jsou závazné pro jejich členy, a také v tom, že odborové organizace mají vlastní majetek a vlastní zdroje příjmů. Nedomnívám se, že povinnost zaměstnavatele poskytovat odborové organizaci bezplatně v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením a hradit náklady spojené s jejich údržbou a technickým provozem, by stavěla odbory do pozice závislého subjektu, neboť jde o povinnost, kterou zaměstnavatelům ukládá zákon, který však již nestanovuje povinnost odborů využívat ji a proto se tu žádný vztah závislosti mezi odbory a zaměstnavateli nevytváří. Navíc i v zahraničí je zcela běžná povinnost zaměstnavatelů v nějakém rozsahu poskytnout odborovým organizacím prostory pro jejich činnost či hradit některé jejich provozní náklady <sup>6</sup>. Odbory také provozují všechny činnosti na své vlastní náklady a musí být finančně soběstačné. Za tím účelem získávají příspěvky od svých členů, které se dělí v určitém poměru mezi podnikové organizace a vyšší odborové struktury.

**Ad 4. Evidence orgány státu** stojí na počátku vzniku odborové organizace, jak jsem již uvedla výše, přičemž tento princip v sobě též zahrnuje zásadu, že stát není oprávněn schvalovat či regulovat vznik odborových organizací ani rozpustit odborovou organizaci nebo pozastavit její činnost.

---

<sup>6</sup> To vyplývá z interních materiálů ČMKOS, které vychází jednak z publikace Evropského odborového institutu (ETUI) při EOK

„Zastoupení pracujících a účastnická práva zaměstnanců v Západní Evropě“ a dále ze „Studie systémů zastoupení zaměstnanců“ Útvaru technické pomoci (UAT) vypracované s podporou Evropské komise.

Základním článkem odborové organizovanosti u nás jsou odborové organizace působící na konkrétních pracovištích, což je pochopitelné vzhledem k zásadě tvorby odborů zezdola. Odborové organizace mohou buď samy podat návrh na evidenci u Ministerstva vnitra a stát se tak právnickou osobou a jako takové se mohou později rozhodnout pro vstup do některého odborového svazu, pokud to jeho stanovy připouští, ale v praxi je mnohem častější situace, kdy zaměstnanci, kteří se rozhodnou na pracovišti založit odborovou organizaci, kontaktují některý odborový svaz, který jim umožní stát se jeho organizační jednotkou s delegovanou avšak plnohodnotnou právní subjektivitou<sup>7</sup>. Oba tyto postupy jsou zcela v souladu se zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

### **Úkoly odborových organizací lze shrnout do následujících oblastí:**

- vytváření podmínek pro uplatňování pracovních, ekonomických, mzdových, sociálních a kulturních zájmů svých členů,
- zastupování členů při jednáních se zaměstnavatelem,
- vedení kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,
- zprostředkování styku svých členů s vyššími odborovými orgány

Vyššími odborovými orgány jsou pak odborové svazy, v nichž se mohou základní odborové organizace dobrovolně sdružovat, dle rozhodnutí své členské základny. Mají celorepublikovou působnost a v podnikatelské sféře sjednávají kolektivní smlouvy vyššího stupně s organizacemi zaměstnavatelů. Tyto svazy pomáhají odborovým organizacím znásobit jejich sílu a tedy i vliv, ale také jim zprostředkovávají možnost aktivně se angažovat v sociální problematice. Jedním z hlavních úkolů odborových svazů je poskytovat členským odborovým organizacím metodickou pomoc při kolektivním vyjednávání, případně se kolektivního vyjednávání přímo účastní funkcionáři nebo zaměstnanci odborových svazů, či v této oblasti organizují vzdělávací

---

<sup>7</sup> Ta nemůže být nijak omezena ani stanovami odborového svazu, neboť platí ustanovení § 19a odst. 1 občanského zákoníku „Způsobilost právnické osoby nabývat práva a povinnosti může být omezena jen zákonem.“.

akce. Některé svazy se dále sdružují v odborových centrálách, které se hlavně podílejí na tripartitním sociálním dialogu na národní úrovni v Radě hospodářské a sociální dohody (RHSD) a na legislativním procesu při přípravě vládních návrhů zákonů i jiných předpisů<sup>8</sup>.

Dle našeho právního řádu platí zásada, že ve vztahu k zaměstnavateli zastupuje odborová organizace nejenom své členy, ale všechny jeho zaměstnance. Tato zásada, která platí nejen u nás, ale i v mnoha jiných evropských zemích, bývá často diskutována jako problematická. Ovšem je třeba nezapomínat na to, že zaměstnavatel dle našeho zákoníku práce § 13 odst. 2 písm. b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání a dle písm. c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Z toho vyplývá<sup>9</sup>, že i kdyby tato výše zmíněná zásada neplatila a odborová organizace by se zaměstnavatelem vyjednala jakékoli výhody pro své členy, musel by je zaměstnavatel uplatňovat i ve vztahu k odborově neorganizovaným zaměstnancům (tento model v praxi v Evropě funguje např. v Německu). Pokud někteří tvrdí, že tato zásada mimo jiné způsobuje oslabení odborových organizací tím, že působí demotivačně na zaměstnance, pokud jde o jejich členství v odborové organizaci, když se jim stejných výhod plynoucích z kolektivní smlouvy dostane bez ohledu na členství v odborové organizaci, mají samozřejmě pravdu. Ovšem sami zaměstnanci si musí uvědomit, že odborová organizace je při kolektivním vyjednávání pouze tak silná, jak je silná její členská základna a zároveň ochota členů se za rozhodnutí odborové organizace aktivně postavit. K této problematice se ještě vrátím v kapitole o kolektivním vyjednávání.

---

<sup>8</sup> Toto právo náleží odborům dle § 320 ZP.

<sup>9</sup> Česká republika je navíc také vázána Úmluvou MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, která rovněž odlišné zacházení se zaměstnanci pouze na základě jejich členství v odborové organizaci nepřipouští.

## Oprávnění odborových organizací

Oprávnění odborových organizací byla po revoluci vesměs značně omezena tak, aby svým rozsahem odpovídala oprávněním odborů v jiných demokratických zemích a se stejným cílem byly naopak postupně rozšiřovány možnosti upravovat celou řadu otázek podrobně v kolektivních smlouvách, tedy vyjednat konkrétní pravidla se zaměstnavatelem. „Nový sociálně-ekonomický systém země vyžaduje, aby odbory měly jen taková oprávnění, která vytvoří rovnováhu mezi nimi a zaměstnavateli, a která nebudou nepřiměřeně omezovat rozhodování podnikatelů a managementu, podložené ekonomickou potřebou.“<sup>10</sup>

Zákoník práce staví do významné role odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, když stanoví, že s nimi musí být projednány návrhy zákonů i ostatních právních předpisů, které se týkají důležitých zájmů pracujících<sup>11</sup> a že bez projednání s nimi nemohou ústřední správní úřady vydat prováděcí předpisy v pracovněprávní oblasti<sup>12</sup>. Rovněž musí příslušné státní orgány konzultovat otázky, které se týkají pracovních a životních podmínek zaměstnanců s odborovými organizacemi a musí jim také poskytnout všechny potřebné informace<sup>13</sup>. Další zvláštní pravomoci náleží odborovým organizacím, které v pracovněprávních vztazích jednají za zaměstnance státu a další vyjmenované zaměstnance<sup>14</sup>. Odborové organizace jsou tedy jako jediné ze zástupců zaměstnanců partnerem a zároveň připomínkovým místem při přijímání a změnách právních předpisů, jehož námitkami se příslušné orgány musí zabývat, a tak mohou významným způsobem zasáhnout do konečné podoby zákonů i dalších právních předpisů. Protože tato oprávnění považuji skutečně za zásadní, zmiňuji je zde na prvním místě, a to i proto, že se jedná o oprávnění přímo ve vztahu ke

---

<sup>10</sup> Šubrť , B.: Odbory, zaměstnavatelé a právo, Paris, Karviná 1995, str.8

<sup>11</sup> § 320 odst. 1 ZP

<sup>12</sup> § 320 odst. 2 ZP

<sup>13</sup> § 320 odst. 3 ZP

<sup>14</sup> § 320 odst. 4 ZP



státu a jeho orgánům a nikoli ve vztahu k zaměstnavatelům, o nichž pojednám hned vzápětí.

Bohužel, stejně tak jako ve starém, ani v novém kodexu nejsou upravena oprávnění odborových organizací souhrnně, ale dle společných znaků je lze rozdělit do následujících skupin:

- 1. Spolurozhodování**
- 2. Spolupráce**
- 3. Projednání**
- 4. Kontrola**
- 5. Informace**
- 6. Uzavírání kolektivních smluv**

### **1. Spolurozhodování**

Tato pravomoc odborové organizace spočívá v tom, že zaměstnavatel v daných případech rozhoduje pouze v dohodě s příslušnou odborovou organizací. Pravomoc spolurozhodování je přitom v zákoníku práce upravena na mnoha místech a ne pouze v jediném paragrafu. Jde o následující případy:

- a)** Dle § 39 odst. 4 ZP mohou zaměstnavatel a odborová organizace vymezit v písemné dohodě vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez dodržení obecných podmínek pro uzavírání takových pracovních poměrů.

*Pokud však u zaměstnavatele žádná odborová organizace nepůsobí, může takové důvody vymezit zaměstnavatel vnitřním předpisem.*

- b)** Dle § 61 odst. 2 ZP může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace, který u něj působí, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, pouze s předchozím souhlasem odborové organizace nebo v případě, že odborová organizace písemně neodmítla zaměstnavateli tento souhlas udělit do patnácti dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána.

*Tímto ustanovením je tedy zaručena zvýšená ochrana odborových funkcionářů odborového orgánu působícího u zaměstnavatele. Tato ochrana však není absolutní, protože pokud zaměstnavatel ukončí pracovní poměr s odborovým funkcionářem, k jehož výpovědi nedala odborová organizace souhlas, tento se musí obrátit na soud se žalobou o neplatnost skončení pracovního poměru. Soud však může rozhodnout, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a výpověď posoudit jako platnou.*

- c)** Dle § 108 odst. 5 ZP je zaměstnavatel povinen v dohodě s odborovou organizací (nebo zástupcem zaměstnanců pro BOZP) organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech svých pracovištích a zařízeních a odstraňovat zjištěné nedostatky.
- d)** Dle § 199 odst. 2 ZP vláda upraví svým nařízením <sup>15</sup> vyjmenované záležitosti a případně stanoví i to, že odborová organizace bude spolurozhodovat o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance.

*V tomto nařízení však vláda odborovým organizacím tuto spolurozhodovací pravomoc nesvěřila.*

---

<sup>15</sup> Jde o nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

- e)** Dle § 209 odst. 2 ZP může dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací upravit výši poskytované náhrady mzdy (minimálně však 60% průměrného výdělku) v případech, jiné překážky na straně zaměstnavatele, spočívající v tom, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

*Tato dohoda by se měla vztahovat ke konkrétní situaci, která u zaměstnavatele nastala – situaci, která je mimořádná a týká se předem nepředvídatelného počtu zaměstnanců. Proto by tato dohoda neměla být obsažena v kolektivních smlouvách, neboť v takovém případě může předem vymezit pouze obecné situace. Odborová organizace se tak předem vzdá práva posoudit nastalý případ a rozhodnout se vzhledem k daným okolnostem.*

- f)** Dle § 217 odst. 1 ZP vydává zaměstnavatel rozvrh čerpání dovolené s předchozím souhlasem odborové organizace a v jeho rámci pak určuje dobu čerpání dovolené v souladu s ostatními požadavky zákoníku práce.
- g)** Dle § 220 ZP může zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, je-li to nutné z provozních důvodů.
- h)** Dle § 225 ZP spolurozhoduje odborová organizace se zaměstnavatelem, který dle zvláštního právního předpisu <sup>16</sup> vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.

---

<sup>16</sup> Je jím vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

- i) Dle § 306 odst. 4 ZP může zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, vydat či změnit pracovní řád pouze s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak jsou jeho vydání či změna neplatné.
- j) Dle § 348 odst. 3 ZP určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací, zda se v konkrétních případech jedná o neomluvené zameškání práce.

*Jde o konkrétní případy, a proto nelze ani se souhlasem odborů vymezit obecně, co se bude v budoucnu považovat za neomluvenou absenci.*

## **2. Spolupráce**

Dle § 108 odst. 4 ZP jsou odborová organizace či zástupce pro oblast BOZP a zaměstnanci povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly dle zvláštních právních předpisů<sup>17</sup>. Jedná se tu nejen o pravomoc, ale výslovně o povinnost odborové organizace. Aby tuto zákonnou povinnost mohly odborové organizace smysluplně plnit, ukládá zákon celou řadu povinností i zaměstnavateli.

## **3. Projednání**

Projednáním se rozumí, že zaměstnavatel předloží odborové organizaci návrhy na opatření, které plánuje provést, před jejich schválením, s požadavkem o projednání a stanovisko odborové organizace k těmto návrhům. Zaměstnavatel má pak povinnost projednat případné připomínky ze strany odborové organizace, avšak s konečnou platností rozhoduje o těchto opatřeních sám.

---

<sup>17</sup> Jsou jimi např. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce či zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě a další.

Zaměstnavatel je povinen projednat s příslušnými odborovými organizacemi následující otázky:

- Dle § 14 odst. 3 ZP je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací či radou zaměstnanců nebo zástupcem pro BOZP stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů.

*Tuto možnost ve vztahu k odborové organizaci mají i zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni. Cílem tohoto ustanovení je předcházet pracovněprávním sporům, a proto je také zakotvena povinnost zaměstnavatele skutečně se danou stížností zabývat.*

- Dle § 46 ZP může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci, než která odpovídá jeho pracovní smlouvě, i pokud s tímto opatřením zaměstnanec nesouhlasí, a přitom doba tohoto převedení má v kalendářním roce přesáhnout 21 pracovních dnů, jen jestliže projedná toto opatření s odborovou organizací.
- Dle § 61 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen předem s odborovou organizací projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru (nejde-li o situaci dle odst. 2, tedy netýká-li se situace člena orgánu odborové organizace).

*Odborová organizace má tedy možnost upozornit zaměstnavatele předem, že dané rozvázání pracovního poměru nespĺňuje zákonem stanovené podmínky, a případně hned upozornit zaměstnance na jeho práva a možnost se bránit neplatnému rozvázání pracovního poměru.*

- Dle § 99 ZP je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

- Dle § 141 odst. 3 ZP určí zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací termín výplaty mzdy či platu, nebyl-li sjednán v kolektivní smlouvě, a to v mezích období dle § 141 odst. 1 ZP.
- Dle § 263 odst. 3 ZP je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací výši požadované náhrady škody, za níž zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli, pokud přesahuje 1.000,- Kč a také obsah dohody o způsobu její úhrady.

*Pokud však k tomuto projednání nedojde, neznamená to, že by zaměstnavatel ztratil právo na náhradu škody.*

- Dle § 287 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací:
  1. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
  2. množství práce a pracovní tempo v souladu s § 300 ZP,
  3. změny organizace práce,
  4. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
  5. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
  6. 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,
  7. další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
  8. záležitosti uvedené v § 280 ZP což jsou:
    - 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 dle § 62 ZP,

c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u

zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,

d) převod podle § 338 až 342 ZP,

e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106

odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem <sup>18</sup>,

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 § 294 ZP.

Povinnosti ad. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

*Právo na projednání těchto záležitostí, kromě těch obsažených pod bodem 8., má pouze odborová organizace, a to vzhledem k tomu, že na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců má postavení účastníka pracovněprávních vztahů a k plnění svých povinností a*

---

<sup>18</sup> zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

*možnosti uplatnění jiných svých pravomocí potřebuje mít právo projednávat se zaměstnavatelem i tyto další záležitosti.*

- Dle § 300 odst. 3 ZP určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce, nejsou-li již sjednány v kolektivní smlouvě.
- Dle § 369 odst. 2 ZP po přechodné období až do účinnosti zákona o úrazovém pojištění je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem způsob a výši náhrady škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání.
- Dle § 200 odst. 5 a 7 ObchZ organizuje představenstvo akciové společnosti po projednání s odborovou organizací, případně radou zaměstnanců, volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci<sup>19</sup> tak, aby se jich mohl účastnit co nejvyšší počet voličů, obdobně se postupuje při odvolání zaměstnance z dozorčí rady. Volební řád pro volbu a odvolání členů dozorčí rady zaměstnanci připraví a schvaluje představenstvo společnosti až po projednání s odborovou organizací, popřípadě radou zaměstnanců.

#### **4. Kontrola**

Odborové organizace mají v současnosti právo provádět u zaměstnavatelů kontrolu v oblasti BOZP, přičemž však nenahrazují odborné státní orgány dozoru nad bezpečností práce, ale pouze doplňují jejich činnost. Dle § 322 ZP mají odborové organizace právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů a zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí:

---

<sup>19</sup> Ti volí 1/3 členů dozorčí rady, pokud má akciová společnost více než 50 zaměstnanců v pracovním poměru (podrobnosti v § 200 odst. 1 ObchZ).



1. 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,
2. zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
3. zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
4. zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
5. umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát <sup>20</sup>.

## 5. Informace

Informováním se rozumí, že zaměstnavatel informuje o opatřeních, která přijal. Jejich přijetí je zcela na rozhodnutí zaměstnavatele a zaměstnavatel nemá povinnost vyžadovat stanovisko odborové organizace, což však samozřejmě neplatí o informacích, které jsou podkladem pro následné projednání. Odborovou organizaci působící u zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen informovat zejména o následujících otázkách:

- Dle § 38 odst. 3 ZP je zaměstnavatel povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

---

<sup>20</sup> dle § 322 odst. 4 ZP

- Dle § 61 odst. 5 ZP je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých s případy rozvázání pracovního poměru (kromě rozvázání pracovního poměru dle § 61 odst. 2 ZP).
- Dle § 287 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění dle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak, a dále o záležitostech dle § 279 ZP, tedy o:
  1. ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
  2. činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
  3. právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
  4. základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
  5. záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP (jak byl již vymezen výše),
  6. opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
  7. 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,

8. bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem <sup>21</sup>,
9. 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 § 294 ZP.

Povinnosti ad. 1. a 2. se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

Kromě zaměstnavatele má informační povinnost ve vztahu k odborové organizaci (ale i ve vztahu k radě zaměstnanců či zástupci pro oblast BOZP) např. také inspektor dle § 8 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Je povinen informovat odborovou organizaci o zahájení kontroly prováděné inspekcí práce u zaměstnavatele, u něhož tato organizace působí.

## **6. Uzavírání kolektivních smluv**

Pouze odborové organizace mají právo uzavřít za zaměstnance kolektivní smlouvu, a to dle § 22 ZP. Jde o velmi významnou pravomoc, o níž více pojednám v kapitole Kolektivní vyjednávání.

## **Změny, které přinesl nálezn Ústavního soudu sp. zn. Pl. 83/06 ze dne 12. března 2008 publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb., týkající se oprávnění odborových organizací**

Do vyhlášení výše zmíněného nálezu Ústavního soudu ve Sbírce zákonů měly odborové organizace velice významnou pravomoc, a to v některých případech samostatně rozhodnout. Tato pravomoc byla upravena v § 322 odst. 2 ZP, který byl nálezem Ústavního soudu celý zrušen. Tato pravomoc jim náležela ve třech konkrétních případech:

---

<sup>21</sup> zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

- a) odborová organizace mohla závazným pokynem požadovat na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních či při pracovních postupech,
- b) v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců mohla odborová organizace zakázat další práci,
- c) odborová organizace mohla zakázat práci přesčas a práci v noci, pokud by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

O všech těchto opatřeních pak odborová organizace musela neprodleně informovat inspekci práce. Zaměstnavatel měl právo požádat orgán inspekce práce, aby takové opatření odborové organizace přezkoumal, avšak až do jeho rozhodnutí toto opatření platilo <sup>22</sup>.

Před přijetím nového kodexu se velmi diskutovalo o tom, že jsou v něm odborovým organizacím přiděleny nové rozsáhlé pravomoci, přičemž někteří politici uváděli jako jednu z nich právě možnost zakázat další práci v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců, jejímž prostřednictvím chtějí předkladatelé zákoníku práce umožnit odborovým organizacím šikanování zaměstnavatelů, které je v moderní společnosti zcela nepřijatelné. Tato prohlášení byla značně překvapivá vzhledem k tomu, že tato pravomoc stejně jako další dva případy, v nichž mohla odborová organizace samostatně rozhodnout, byly ve zcela shodném znění obsaženy i v posledním platném znění starého zákoníku práce, konkrétně v § 136 odst. 1 písm. c) a d) a v obdobném znění byly obsaženy již v prvním platném znění starého zákoníku práce, konkrétně v § 136 odst. 3 písm. d) a g). I přesto, že odborovým organizacím byla tato pravomoc svěřena po tak dlouhou dobu, nedocházelo v praxi k jejímu častému využití, natož ke zneužívání. V případě zneužití této pravomoci by odborová organizace byla dle občanskoprávních předpisů odpovědná za škodu, která by tím zaměstnavateli vznikla. Po přijetí nového kodexu podala skupina poslanců stížnost k Ústavnímu soudu, v níž

---

<sup>22</sup> dle § 322 odst. 3 ZP

napadala jako protiústavní některá jeho ustanovení, mimo jiné i § 322 odst. 2., přičemž Ústavní soud pak svým nálezem <sup>23</sup> mezi jinými i toto ustanovení zrušil.

Rozhodnutí Ústavního soudu pro mne bylo v tomto konkrétním případě nesmírným překvapením a jeho zdůvodnění mi připadá doslova šokující. V bodu 316. nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. 83/06 stojí cit.: „Protože zákoník práce stanoví zaměstnavateli v oblasti BOZP řadu povinností (viz např. § 101 odst. 1 a 2, § 102 atd.), je zaměstnavatel (vedoucí zaměstnanci) povinen bezprostředně reagovat a odstranit závady v bezpečnosti práce, na které byl upozorněn nebo které zjistil tak, aby k ohrožení života a zdraví nedocházelo. Z tohoto hlediska je pravomoc odborové organizace daná ust. § 322 odst. 2 (příkazovací a zakazovací oprávnění) neproporcionální a nadbytečná, protože povinnost odstranit zjištěné závady plyne zaměstnavateli přímo ze zákona. Tato pravomoc odborové organizace se tedy jeví jako porušení čl. 11 odst. 1 Listiny. Na ustanovení § 322 odst. 2 navazuje v § 322 odst. 3 povinnost odborové organizace oznámit opatření podle odst. 2 příslušným orgánům státní kontroly; tato povinnost je se zřetelem k zrušení § 322 odst. 2 obsolentní. Ostatně zaměstnancům, případně odborovým orgánům nic nebrání, aby i po zrušení tohoto předpisu upozornili orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce na problémy v bezpečnosti práce, pokud to bude považovat za potřebné.“ Ústavní soud tedy zrušení těchto významných oprávnění odůvodňuje jednak nadbytečností a jednak tím, že jde o porušení čl. 11 odst. 1 Listiny, v němž je stanoveno cit.: „Každý má právo vlastnit majetek. Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu. Dědění se zaručuje.“

Musím se přiznat, že až do uveřejnění tohoto nálezu Ústavního soudu jsem se domnívala, že v každé společnosti, která se chce označovat za demokratickou, musí mít ochrana lidského života a zdraví přednost před ochranou majetku či svobody podnikání, a to alespoň pokud jde o literu

---

<sup>23</sup> sp. zn. Pl. 83/06 ze dne 12. března 2008 publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb.

zákona a rozhodování soudů. Rovněž jsem se domnívala, že těch ustanovení, která chrání lidský život a zdraví, není nikdy dost, obzvláště za situace, kdy obsahují oprávnění, která slouží spíše k zesílení základní ochrany v podobě povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP. Poněkud alibistické mi také připadá argumentovat tím, že zaměstnavatel má zákonem uloženou povinnost odstraňovat závady v bezpečnosti práce tak, aby k ohrožení života a zdraví nedocházelo, když je naprosto zřejmé, že mnoha zaměstnavatelům se z ekonomických důvodů vyplatí riskovat životy a zdraví zaměstnanců a doufat, že se nic nestane a pokud ano, poškozené či pozůstalé finančně odškodnit, než zastavit výrobu a zjišťovat příčiny závad a odstraňovat je. Tato skutečnost je smutným faktem, který však Ústavní soud vůbec nevzal v potaz. Pokud by byl dříve zaměstnavatel nesplnil příkaz vydaný mu na základě § 322 odst. 2 ZP odborovou organizací, vystavil by se riziku vysoké pokuty a případně i odnětí podnikatelského oprávnění, a to za situace, kdy by ještě k žádnému poškození zdraví či úmrtí nedošlo. Vždy, když jde o lidské zdraví a život, jsou následná opatření pokuty či odškodnění již jen malou náplastí na újmu vzniklou zaměstnanci či jeho pozůstalým. Poněkud naivní mi připadá i argument obsažený v poslední větě bodu 316. tohoto nálezu Ústavního soudu, kde se konstatuje, že nic nebrání ani zaměstnancům ani odborům upozornit na problémy v bezpečnosti práce orgány státního odborného dozoru. Pokud jde totiž o dřívější nejvýznamnější oprávnění odborové organizace zakázat další práci v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců, odráží slovo „bezprostřední“ nutnost okamžitého zásahu, který prostě nemůže být nahrazen pouhým upozorněním inspekce práce, která prostě nemá možnost okamžitě reagovat a adekvátně zasáhnout. Ze všech výše uvedených důvodů zásadně nesouhlasím s rozhodnutím Ústavního soudu v tomto bodě a zároveň považuji za alarmující, že instituce, která má být nejvyšší zárukou ústavnosti a lidských práv a svobod v zemi, může argumentovat výše uvedeným způsobem. Ústavní soud pak uvádí ještě další argumenty pro zrušení tohoto ustanovení v jiných bodech svého nálezu, s nimiž rovněž nemohu souhlasit, ale protože téma této práce je již tak velmi rozsáhlé, nebudu se zde již touto otázkou dále zabývat.

Kromě výše popsané změny přinesl nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. 83/06 ještě další významný zásah do odborových pravomocí, a to v oblasti kontroly. Kromě oprávnění provádět kontrolu v oblasti BOZP náleželo totiž dle § 321 odst. 2 ZP odborům právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel byl povinen odborové organizaci výkon kontroly umožnit a za tím účelem jí zajistit vstup na svá pracoviště, předat potřebné informace a podklady a zajistit potřebnou součinnost k výkonu kontroly, podat zprávu o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu. I toto oprávnění odborů bylo nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. 83/06 zrušeno a i tento zásah Ústavního soudu do zákoníku práce se mi zdá zbytečný a otázka protiústavnosti tohoto ustanovení diskutabilní. Avšak ani tady se již nehodlám pouštět do polemiky s Ústavním soudem, pouze chci podotknout, že toto oprávnění odborů nevadilo zdaleka všem zaměstnavatelům, neboť předpisy pracovního práva, které je každý zaměstnavatel povinen dodržovat, jsou poměrně komplikované a někteří zaměstnavatelé proto v praxi oceňovali, když byly na svá neúmyslná pochybení upozorněni. I nyní je běžnou praxí, že se na právníky odborů, které v podniku působí, obrací s dotazy na aplikaci právních předpisů administrativní pracovníci zaměstnavatele (vesměs neodboráři), kteří si při řešení některých problémů neví rady.

# **Formy zastoupení zaměstnanců v evropských zemích**

Ve všech evropských zemích je uznávána svoboda odborově se organizovat, ač je zaručována a zajišťována často rozdílnými způsoby. Vedle odborových organizací působí na podnikové úrovni často i jiní zástupci zaměstnanců, tak jako u nás rady zaměstnanců či zástupce pro BOZP. V zahraničí je běžné, že alespoň některé členy těchto zástupců zaměstnanců nominují či mohou nominovat odborové organizace a koexistence odborů a jiného typu zástupce zaměstnanců se tedy výslovně předpokládá<sup>1</sup>. Například ve Švédsku však jiný zástupce zaměstnanců než odborová organizace neexistuje. Pokud jde o kolektivní vyjednávání, to je i v ostatních evropských zemích svěřeno pouze odborovým organizacím, a ostatním zástupcům zaměstnanců jsou pak svěřena především práva na informace, konzultace a rozhodování či spolurozhodování. Je třeba opět podotknout, že práva zástupců zaměstnanců jsou v naprosté většině právy, která byla získána pouze díky dlouholetému úsilí odborových organizací v jednotlivých zemích. V některých státech vznikají orgány reprezentace zaměstnanců na podnikové úrovni při splnění stanovených podmínek povinně, v jiných zemích zas vznikají pouze, přeje-li si to stanovený počet zaměstnanců. Pro bližší představu podrobněji uvedu jako příklad systémy v několika evropských zemích<sup>2</sup>.

## **Německo**

---

<sup>1</sup> Jaký bude v této oblasti vývoj v ČR, po již dříve zmiňovaném nálezů Ústavního soudu, se teprve ukáže.

<sup>2</sup> Informace uvedené v této kapitole jsem čerpala z interních materiálů ČMKOS, které vychází jednak z publikace

Evropského odborového institutu (ETUI) při EOK „Zastoupení pracujících a účastnická práva zaměstnanců v Západní

Evropě“ a dále ze „Studie systémů zastoupení zaměstnanců“ Útvaru technické pomoci (UAT) vypracované s podporou

Evropské komise.



V Německu vytvořili odborové organizace v podnicích ve většině odvětví výbory závodních důvěrníků (Vertrauensleute), které tu zastupují zájmy odborů a odborových členů na pracovišti a ze své činnosti se zodpovídají pouze odborovým organizacím, a to i přes to, že práva či povinnosti závodních důvěrníků nejsou obsažena v žádné zákonné normě a bývají pouze vyjednána se zaměstnavateli. Kolektivní ani podnikové dohody však závodní důvěrníci uzavírat nemohou, to je vyhrazeno odvětvovým odborům a podnikovým radám. Podniková rada (Betriebsrat) je orgánem reprezentace zaměstnanců, a to povinně ve všech podnicích, které mají minimálně pět stálých zaměstnanců s volebními právy, a je tvořena pouze zástupci zaměstnanců, jejichž počet se liší dle počtu zaměstnanců. Volební právo mají všichni zaměstnanci starší 18 let i zaměstnanci jiného zaměstnavatele, pokud pracují v podniku déle než tři měsíce. Skládá-li se podnik z více závodů, existuje kromě jednotlivých podnikových rad ještě podniková rada na úrovni celého podniku, a za splnění podmínek může být pro koncerny založena i podniková rada skupiny. Kandidovat mohou všichni zaměstnanci, kteří mají hlasovací právo a pracují v podniku déle než šest měsíců. Kandidáty navrhují odbory, mohou je však navrhnout i pracovníci podniku, jejichž kandidát však musí získat stanovený počet podpisů od zaměstnanců. Schůze podnikové rady svolává předseda rady a vždy to oznamuje i vedení podniku, které ovšem také může předsedu o svolání schůze požádat, v takovém případě se zástupci vedení schůze také účastní, jindy se schůzi účastní jen jsou-li pozváni. Podniková rada má především následující úkoly: dohlížet v podniku na dodržování zákonů a kolektivních i podnikových dohod, předkládat vedení podniku návrhy a náměty zaměstnanců a projednat je s ním, prosazovat ochranu práce a rovné příležitosti a tak dále. Podniková rada také jmenuje členy do ekonomického výboru, který se zřizuje, má-li podnik více než sto zaměstnanců a jehož zasedání se musí účastnit zaměstnavatel. Tento výbor projednává se zaměstnavatelem všechny ekonomické otázky a poté informuje podnikovou radu. Podniková rada také čtyřikrát ročně svolává zaměstnance a podává jim zprávu o své činnosti, čehož se účastní i zaměstnavatel. Minimálně jednou ročně musí také zaměstnavatel na

takovéto schůzi zaměstnanců podat zprávu o ekonomických aspektech a vývoji podniku, rovných příležitostech, personálních a sociálních otázkách, o ochraně životního prostředí a dalších stanovených otázkách. Podniková rada má samozřejmě právo na informace a konzultace ve stanovených záležitostech, avšak také má právo spolurozhodovat a vyjednávat se zaměstnavatelem ve vymezených případech s cílem uzavřít dohodu. Nebude-li dohody dosaženo, rozhodne o jejím uzavření arbitrážní orgán, ovšem v některých případech, které se týkají personálních otázek, má podniková rada právo za jistých okolností odmítnout dohodu uzavřít, zaměstnavatel se pak ale může obrátit na pracovní soud. Podnikové rady a odbory spolu většinou velmi úzce spolupracují, což je samozřejmě dáno i tím, že v podnikových radách zpravidla odboráři tvoří většinu.

## **Francie**

Zajímavý model zastoupení zaměstnanců na úrovni podniku existuje ve Francii. Zaprvé tu působí odboroví delegáti (délégués syndicaux), což jsou členové takové odborové organizace, která byla v podniku uznána (a navrhla tyto delegáty) a zároveň musí být alespoň jeden rok v podniku zaměstnání. Počet delegátů (1-5) v podniku záleží na počtu zaměstnanců, a to od 50 zaměstnanců výš. Tito mají za úkol hájit kolektivní zájmy zaměstnanců a uzavírat kolektivní smlouvy. Za druhé existují delegáti pracovníků (délégation du personnel) v podnicích s minimálně 11 zaměstnanci, kteří zastupují individuální i kolektivní zájmy podnikových zaměstnanců a jejichž počet závisí na počtu zaměstnanců v podniku. Hlavní náplní jejich práce je dohlížet na dodržování zákonných předpisů a kolektivních dohod v podniku. V prvním kole volby jsou voleni pouze kandidáti navržení odborovou organizací a až ve druhém kole, které se však koná pouze za jistých okolností, mohou kandidovat i nezávislí kandidáti. Za třetí ve Francii existují podnikové rady (comité d'entreprise), a to povinně v podnicích s 50 a více zaměstnanci. Skládá-li se podnik z více závodů, existuje kromě jednotlivých podnikových

rad ještě ústřední podniková rada. Předsedou podnikové rady je vedoucí ředitel podniku či jeho náměstek a počet zástupců zaměstnanců v radě volených zaměstnanci, pohybující se v rozmezí 3-15, závisí na počtu zaměstnanců v podniku. Také každá odborová organizace zastoupená v podniku má v podnikové radě jednoho svého zástupce. Podniková rada má právo na stanovené informace a na konzultace ve stanovených případech. A za čtvrté povinně existují v podnicích, které zaměstnávají 50 a více zaměstnanců, výbory pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a pro pracovní podmínky (comité d'hygiène, de sécurité a des conditions de travail), jejichž úkolem je především přispívat k ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, a to hlavně dozíráním na dodržování bezpečnostních a zdravotních předpisů, a dále také zlepšovat jejich pracovní podmínky. Počet jejich členů opět záleží na počtu zaměstnanců v podniku a předsedá jim vedoucí ředitel podniku či jeho náměstek a poradní funkci v něm mají podnikový lékař a bezpečnostní technik, jsou-li v podniku.

## **Belgie**

V Belgii působí na úrovni podniků odborové delegace, jejichž status byl vymezen národní kolektivní dohodou z roku 1971 a které především kolektivně vyjednávají, dohlíží na dodržování zákonů a kolektivních dohod, mají také právo na slyšení u zaměstnavatele v souvislosti s veškerými spory v podniku a dále mají právo na informace týkající se případných změn v pracovních podmínkách a v odměňování za práci. Zaměstnanci v soukromém sektoru mají jako orgány své reprezentace na podnikové úrovni povinně Podnikovou radu (conseil d'enterprise) v podnicích se sto a více zaměstnanci a v podnicích s méně zaměstnanci Výbory pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zlepšování pracoviště (comité de protection et de prévention u travail CPPT), přitom v podnicích s padesáti a více zaměstnanci jsou tyto výbory

zřizovány povinně. Právním základem existence a fungování těchto orgánů jsou zákony, ministerská rozhodnutí, královské dekrety a kolektivní dohody. Členové těchto orgánů jsou voleni v tajném hlasování zaměstnanci ve věku 18-65 let, kteří v podniku pracují déle než šest měsíců, přičemž kandidáty navrhuje odborové organizace, které zastupují pracovníky a vedoucí zaměstnance. Podnikové radě předsedá zaměstnavatel, který je členem podnikové rady, a počet zástupců zaměstnanců v ní se liší dle počtu zaměstnanců v podniku. Různé kategorie zaměstnanců jsou pak v podnikové radě reprezentovány takovým počtem svých zástupců, který odpovídá jejich celkovému zastoupení mezi zaměstnanci, tedy křesla v radě jsou rozdělována na základě poměrného zastoupení. V jednom podniku může existovat i více podnikových rad. Podniková rada plní ochrannou funkci zaměstnanců proti diskriminaci a propuštění a dále informační funkci pro zaměstnance o záležitostech podniku a zaměstnanosti. Má informační a konzultační pravomoci, kdy všechny stanovené informace (sociální a ekonomické) musí podniková rada obdržet před přijetím rozhodnutí a stejně tak konzultace s radou musí probíhat před všemi stanovenými rozhodnutími. Podniková rada má také pravomoc rozhodovat např. o vnitřních pracovních předpisech, termínech ročních placených dovolených, řízení sociálních služeb v podniku, povyšování zaměstnanců v rámci podniku a dalších otázkách, přičemž její rozhodnutí musí být přijata jednomyslně. Podniková rada také monitoruje aplikaci právních předpisů přijatých na národní a odvětvové úrovni. Pro podnikovou radu jsou zdroje a prostory zajištěny vedením. Schůze podnikové rady se musí konat minimálně jednou měsíčně.

## **Dánsko**

V Dánsku působí odborové organizace na pracovištích prostřednictvím závodních důvěrníků, přičemž závodní důvěrník (tillidsmand) je v podstatě prostředníkem mezi zaměstnanci a vedením podniku v otázkách konkrétních pracovních podmínek, a také je pojítkem mezi zaměstnanci a odborovou

organizací. Orgánem reprezentace zaměstnanců v soukromém sektoru je Výbor pro spolupráci (Samarbejdsudvalg), a to na základě dohody mezi dánskou konfederací zaměstnavatelů a odborovou konfederací z roku 1947 (byla několikrát pozměněna) a dalších jejích dohod. Právo ho založit mají zaměstnanci v podnicích s min. 35 zaměstnanci ve stejné geografické oblasti. Na národní úrovni existuje Kancelář společné reprezentace pro spolupráci, která je odpovědná za vzdělávání a smířčí aktivity. Výbor se skládá z jedné poloviny ze zástupců zaměstnavatele (hlavně vedoucích pracovníků, kteří nemohou být členy odborů) a z jedné poloviny ze zástupců zaměstnanců a mívá 2-12 členů v závislosti na počtu zaměstnanců. Kandidáty na zástupce zaměstnanců, které zaměstnanci volí, navrhuje odborová organizace v podniku, avšak voleni mohou být i nečlenové odborů. Delegáti odborů, tedy závodní důvěrníci, jsou členy Výboru pro spolupráci automaticky. Předseda výboru je jmenován zaměstnavatelem a zástupce předsedy zase jmenují zástupci zaměstnanců. Výbor pro spolupráci odpovídá za informování všech zaměstnanců o ekonomických a finančních otázkách, má zajišťovat spolupráci mezi vedením a zaměstnanci, monitorovat pracovní podmínky, má informační a konzultační pravomoci, avšak všechna rozhodnutí přijatá výborem jsou pouze poradní a konečné rozhodnutí o všech otázkách přijímá pouze zaměstnavatel. Výbor také nesmí zasahovat do kolektivního vyjednávání. Veškeré náklady na činnost výboru hradí zaměstnavatel.

## **Švédsko**

Ve Švédsku jako zástupce zaměstnanců působí Odborová delegace (Foertroendeman), která se skládá z odborových delegátů, jejichž počet není nijak stanoven. Tito odboroví delegáti jsou vybráni odbory spolu s vedoucím podniku, přičemž to nemusí být zaměstnanci podniku, ale i regionální představitelé odborů z jiného podniku či stálí pracovníci odborového svazu. Není stanoven minimální počet zaměstnanců, kteří mohou jmenování delegáta žádat. Délka mandátu, funkce i organizace odborových delegátů

závisí pouze na odborech. Úkolem odborové delegace je především zastupovat zaměstnance v pracovně právních vztazích při jednáních s vedením podniku. Schůze odborových delegátů s vedením podniku se konají tak často, jak bylo smlouveno v kolektivní smlouvě. Odborové delegace získávají od zaměstnavatele a poskytují zaměstnancům pravidelně informace o činnosti podniku, výrobě, finanční situaci a řízení personálu. Považují-li to odboroví delegáti za nutné proto, aby mohli řádně hájit zájmy zaměstnanců, mohou zkoumat účetní doklady. Také jim musí být zaměstnavateli poskytovány informace v případě změny organizace práce a pracovních podmínek i informace v případech ukončení pracovního poměru. Pokud jde o vyjednávání, tak žádost zaměstnavatele či odborů o jednání zavazuje druhou stranu, aby do jednání vstoupila, ale nezavazuje ji uzavřít dohodu. Avšak v případě změny v podniku či pracovních podmínkách je zaměstnavatel povinen zahájit jednání již před provedením změn a dokud vyjednávání probíhá nesmí zaměstnavatel provést zamýšlená rozhodnutí. Dohody na úrovni podniku mohou rozšířit oblasti spolurozhodování např. v otázkách organizace práce, pracovních smluv a změn pracovní doby v závislosti na činnosti. Z výše uvedeného plyne, že ve Švédsku neexistuje obdoba naší rady zaměstnanců.

# Evropská rada zaměstnanců

Členské státy Evropské unie, stejně tak jako země žádající o přijetí do EU, jsou povinny promítnout do svého právního řádu mezi jinými i směrnici Rady č. 94/45/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství (dále jen „směrnice o evropských podnikových radách“). Tato směrnice byla přijata mimo jiné i „...**vzhledem k tomu**, že fungování vnitřního trhu zahrnuje proces slučování podniků, nadnárodních sloučení, splynutí a vzniku společných podniků a vede tedy ke vzniku nadnárodních podniků a skupin podniků; že k zajištění harmonického rozvoje hospodářských činností je nezbytné, aby podniky a skupiny podniků činné ve více členských státech informovaly zástupce svých zaměstnanců a projednávaly se zástupci svých zaměstnanců, kterých se dotýkají podniková rozhodnutí; **vzhledem k tomu**, že postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podle právních předpisů a zvyklostí členských států často nejsou přizpůsobeny nadnárodní struktuře subjektu, který přijímá rozhodnutí týkající se zaměstnanců; že tento stav může vést k nerovnému zacházení se zaměstnanci, kterých se rozhodnutí týká, v rámci stejného podniku nebo skupiny; **vzhledem k tomu**, že je třeba přijmout vhodná opatření, aby pracovníci zaměstnaní v podnicích nebo ve skupinách podniků působících na území Společenství byli řádně informováni a bylo s nimi řádně projednáno, pokud jsou rozhodnutí, která se jich týkají, přijímána v jiném členském státu, než ve kterém pracují; **vzhledem k tomu**, že k zajištění řádného informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci podniků nebo skupin podniků, které jsou činné ve více členských státech, je třeba zřídit evropskou radu zaměstnanců nebo vytvořit jiné vhodné nadnárodní postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci...“.<sup>1</sup> Cílem směrnice je

---

<sup>1</sup> preambule směrnice Rady 94/45/ES o evropských podnikových radách

*„...zdokonalit právo na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících na území Společenství.“*<sup>2</sup>

Prosazením přijetí směrnice o evropských podnikových radách završily evropské odbory takřka dvacetiletou snahu o zavedení celoevropské procedury, která by zohledňovala zájmy zaměstnanců nadnárodních společností. Směrnice nezakládá možnost účasti na rozhodování v podniku, nýbrž vyzývá k výměně informací a vedení dialogu mezi vedením nadnárodního podniku a zástupci jeho zaměstnanců. Velikou zvláštností oproti běžné praxi evropské legislativy je skutečnost, že tato směrnice nezavazuje členské státy nutně ke své transformaci do národního právního řádu. To vyplývá z článku 14 bodu 1., v němž se říká, že členské státy přijmou právní úpravu nezbytnou pro dosažení souladu s touto směrnicí do 22. září 1996 nebo cit.: „...zajistí, aby nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření prostřednictvím dohod...“.

Směrnice o podnikových radách je však pouze rámcová a stanovuje jen minimální požadavky na ustavení evropské podnikové rady, z čehož vyplývá, že se podmínky jejího ustavení budou v jednotlivých členských státech patrně lišit. Směrnice chce dosáhnout toho, aby pokud možno ve všech nadnárodních podnicích, které odpovídají stanoveným kritériím, byla zavedena procedura pro informace a konzultace, avšak jakým způsobem pak bude toto informování a konzultace v praxi probíhat, ponechává již na dohodě vyjednávajících stran. Předchozí větou však nechci říci, že absolutně ve všech těchto nadnárodních podnicích bude takováto procedura opravdu uplatněna, neboť směrnice není ve svých ustanoveních až tak striktní. Obsahuje sice tzv. podpůrná pravidla, která tvoří její přílohu a která se použijí v případě, kdy vedení podniku odmítá vyjednávat o podmínkách poskytování nadnárodních informací a projednání nebo kdy se mezi vyjednáujícími stranami nedaří po dobu tří let takové dohody dosáhnout, avšak pokud ani jedna ze stran nemá zájem na vytvoření evropské podnikové

---

<sup>2</sup> článek 1 bod 1. směrnice Rady 94/45/ES o evropských podnikových radách



rady nebo stanovení jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání, směrnice je k takovému jednání nenutí. Proto tedy pokud ani zaměstnanci či jejich zástupci ani vedení podniku neinicuje zahájení jednání, pak žádný postup pro poskytování nadnárodních informací a projednání v podniku existovat nemusí. Stejně tomu bude, pokud orgán zvolený k vyjednávání s vedením podniku hlasováním rozhodne, že jednání nezahájí nebo že jednání ukončí. Směrnice tedy jasně vychází z principu, že pro ochranu a využití svých práv musí být vždy iniciativní především zaměstnanci, resp. jejich zástupci.

Náš právní řád byl, jako právní řád země žádající o členství v EU, uveden do souladu s touto směrnicí tzv. harmonizační novelou starého zákoníku práce, zákonem č. 155/2000 Sb. Tou byla do zákoníku práce včleněna ustanovení § 25d - 25l, která byla jen s malými obměnami překlopena i do nového kodexu, a to do části 12. hlavy V. nazvané „Přístup k nadnárodním informacím“ § 288 - 299. Jak jsem již dříve zmínila, není evropská rada zaměstnanců zahrnuta pod legislativní zkratku „zástupci zaměstnanců“ dle § 276 odst. 1 ZP, ale i přesto je rozhodně zástupcem zaměstnanců sui generis. Pro upřesnění je třeba říci, že stejně, jak tomu je s odlišnou českou terminologií pokud jde o rady zaměstnanců, které jsou v evropském právu označovány jako podnikové rady, je tomu i s evropskou podnikovou radou, která je v českém zákoníku práce nazývána jako evropská rada zaměstnanců.

Jak dle směrnice, tak dle zákoníku práce mají tedy zaměstnanci některých zaměstnavatelů právo na nadnárodní informace a projednání, a to buď prostřednictvím ustavené evropské rady zaměstnanců, nebo jiným ujednaným postupem. Nadnárodními informacemi jsou myšleny především informace o současné ekonomické a finanční situaci podniku a jeho poboček a dále velkých investičních plánů či obchodní politiky podniku a očekávaných změnách ve výrobě či zaměstnanosti apod. Povinnost poskytovat nadnárodní informace a umožnit projednání, se vztahuje na zaměstnavatele, skupiny zaměstnavatelů a na organizační složky zaměstnavatele, kteří mají sídlo v ČR a působí na území členských států

Evropské unie. Takový zaměstnavatel má minimálně 1 000 zaměstnanců v členských státech a přitom alespoň ve dvou členských státech má po 150 zaměstnancích. Skupina zaměstnavatelů pak musí mít jednoho řídicího zaměstnavatele <sup>3</sup> (dle směrnice jde o podnik, „...který může vykonávat dominantní vliv v jiném podniku, například v důsledku vlastnictví, finanční účasti nebo předpisů, které ji upravují...“). <sup>4</sup>, záleží však na předpisech členského státu, jemuž podnik podléhá, zda se jedná o řídicí podnik), a dále musí mít nejméně 1 000 zaměstnanců v členských státech EU, přičemž dva zaměstnavatelé skupiny musí mít sídlo či organizační složku ve dvou různých členských státech a dva zaměstnavatelé také musí zaměstnávat každý ve dvou různých členských státech minimálně 150 zaměstnanců <sup>5</sup>. Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení o evropské radě zaměstnanců se vztahují i na podniky, které mají sídlo mimo Evropskou unii, pokud jejich organizační složky v Evropské unii tyto podmínky splňují, což je zcela v souladu se záměrem směrnice.

Postup jak je ustavena evropská rada zaměstnanců nebo jak je ujednáán jiný postup pro nadnárodní informace a projednání dle českého práva (tedy je-li sídlo ústředí v České republice) je zhruba následující:

**1.** Ústředí <sup>6</sup> z vlastní iniciativy nebo na písemnou žádost zaměstnanců (alespoň 100 minimálně dvou zaměstnavatelů umístěných nejméně ve dvou různých členských státech) nebo na písemnou žádost jejich zástupců zahájí jednání o ustavení vyjednávacího výboru <sup>7</sup>, který bude s ústředím vyjednávat o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo dojednávat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání.

---

<sup>3</sup> Ten je definován v § 289 odst. 1 ZP.

<sup>4</sup> Článek 3 bod 1. směrnice Rady 94/45/ES o evropských podnikových radách

<sup>5</sup> Dle § 289 odst. 4 ZP se počet zaměstnanců stanoví jako průměrný počet zaměstnanců během předchozích

dvou let ode dne podání žádosti nebo zahájení jednání ústředím.

<sup>6</sup> Ústředím je zaměstnavatel či řídicí zaměstnavatel působící v EU a nemá-li toto ústředí sídlo v EU, jmenuje reprezentanta,

který bude považován za ústředí a pro případ, že ho nejmenuje, bude za ústředí považován ten zaměstnavatel, který má

v EU největší počet zaměstnanců.

<sup>7</sup> Jde o zvláštní vyjednávací orgán ve smyslu směrnice o evropských podnikových radách.

**2.** V České republice proběhne společné zasedání zástupců zaměstnanců<sup>8</sup> zaměstnavatele (příp. organizační složky zaměstnavatele), na kterého se vztahuje povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání. Pokud někde zástupci zaměstnanců nepůsobí či nejsou ustaveni, bude se společného zasedání účastnit zaměstnanec zvolený pro tento účel ostatními zaměstnanci. Hlasy jsou rozděleny poměrně dle počtu zaměstnanců, za něž zástupce zaměstnanců jedná. Na tomto zasedání budou jmenováni členové vyjednávacího výboru za zaměstnance v České republice. Obdobným způsobem budou jmenováni i členové vyjednávacího výboru z ostatních zemí Evropské unie, v nichž zaměstnavatel působí (postup samozřejmě upravují národní legislativy).

**3.** Vyjednávací výbor doručí zaměstnavateli a ústředí informaci o jmenovaných a zvolených členech<sup>9</sup>.

**4.** Ústředí svolá ustavující schůzi vyjednávacího výboru, na které si vyjednávací výbor zvolí předsedu. Vyjednávací výbor přijímá usnesení většinou hlasů všech svých členů, avšak minimálně 2/3 většinou hlasů všech svých členů se může usnést, že vyjednávání nebude zahájeno nebo že zahájené jednání bude ukončeno.

**5.** Výsledkem jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem může být ustavení evropské rady zaměstnanců, které musí být písemné a musí obsahovat zejména náležitosti dle § 294 písm. a) až h) ZP. Může být také

---

<sup>8</sup> Jsou jimi odborové organizace a rady zaměstnanců.

<sup>9</sup> Dle směrnice o evropských podnikových radách, která byla v tomto bodě novelizována směrnicí Rady 2006/109/ES má

tento výbor min. 3 a max. počet členů, který se rovná počtu členských států (článek 5 bod 2. písm. b) ), avšak zákoník práce

kupodivu stanovuje (§ 290 odst. 3), že má mít min. 3 členy a max. 18 členů. Zajímavé je, že starý zákoník práce uváděl jako

maximum členů vyjednávacího výboru 17 členů (§ 25e odst. 3), což zcela odpovídalo tehdejšímu znění směrnice (před

novelou). Proč došlo ke změně v horní hranici pouze na 18 členů není jasné ani z důvodové zprávy k novému kodexu.

Zvláštní je takovéto stanovení horní hranice i vzhledem k tomu, že dle zákoníku práce ve vyjednávacím výboru může být i

více než 18 členů, avšak pouze takovým způsobem, aby v něm byl zastoupen jedním členem každý členský stát, v němž je

sídlo zaměstnavatele či je tam umístěna jeho organizační složka. V § 290 odst. 3 ZP jsou stanovena další pravidla pro určení

počtu členů výboru.

sjednáno, že evropská rada zaměstnanců bude rozšířena o zástupce zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropských společenství. Pokud je výsledkem jednání ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání musí být toto rovněž písemné a musí obsahovat náležitosti dle § 295 písm. a) až c) ZP.

Může existovat i evropská rada zaměstnanců, která je ustavena podle zákona. Vzniká ve třech případech <sup>10</sup> : **1.** pokud si to ujedná ústředí a vyjednávací výbor **2.** pokud po dobu šesti měsíců od podání žádosti o zahájení jednání o ustavení evropské rady zaměstnanců či jiného postupu pro nadnárodní informace odmítá ústředí toto jednání zahájit **3.** pokud ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání do tří let od podání žádosti o zahájení jednání a vyjednávací výbor se neusnesl na skončení vyjednávání. Takovouto evropskou radu zaměstnanců pak jmenují na společném zasedání zástupci zaměstnanců (případně zástupci zvolení zaměstnanci pro účely této schůze) v jednotlivých členských státech. Má 3-30 členů, přičemž pravidla pro určení jejich konečného počtu jsou obsažena v § 296 odst. 3 a 4 ZP. Její funkční období trvá 4 roky od ustavující schůze a po jeho uplynutí evropská rada zaměstnanců rozhodne, zda se ustaví opět jako evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona nebo zda bude vyjednávat s ústředím, aby vznikla jako evropská rada ustavená ujednáním.

Ať už je evropská rada zaměstnanců ustavena kterýmkoli ze dvou zmiňovaných způsobů, je ústředí povinno svolat její ustavující schůzi bez zbytečného odkladu. Pokud jde o radu ustavenou ujednáním, jsou všechny podmínky průběhu její schůze i jejího působení upraveny dohodou stran. Naopak u rady ustavené dle zákona jsou podmínky jejího působení stanoveny v zákoníku práce v souladu s přílohou směrnice o evropských podnikových radách, tedy s tzv. podpůrnými pravidly. Nelze se však domnívat, že podpůrných pravidel z přílohy směrnice půjde využít i u evropské rady

---

<sup>10</sup> Jde o případy, na které pamatují podpůrná pravidla (článek 7 bod 1. směrnice Rady 94/45/ES o evropských podnikových radách).

ustavené ujednáním, resp. že pokud v písemné dohodě o jejím ustavení nebude dojednáno něco z toho, co podpůrná pravidla obsahují, půjde pak automaticky aplikovat tato pravidla. To by bylo možné pouze v případě, že by takovou možnost obsahovala písemná dohoda stran. Je však pochopitelné, že zvláštní vyjednávací orgán většinou vezme podpůrná pravidla jako minimální základ, od něhož se při vyjednávání odrazí a bude se v dohodě snažit vyjednat ještě příznivější podmínky, a stejně tak i ústředí se pokusí vyjednat takovou organizaci informování a projednání, která mu bude nejvíce vyhovovat, přičemž pro obě strany samozřejmě platí smluvní autonomie.

Protože v době, kdy nabyla účinnosti ustanovení harmonizační novely <sup>11</sup> starého zákoníku práce o přístupu k nadnárodním informacím a projednání § 25d - 25k <sup>12</sup>, existovala již u mnoha nadnárodních podniků, jejichž ústředí sídlí v některém z ostatních členských států, evropská podniková rada na základě ujednání, docházelo v praxi k tomu, že zaměstnanci českých podniků (resp. jejich zástupci), především přistupovali již k těmto existujícím radám, aniž by se byli jakkoli podíleli na jejich vzniku.

Významným bodem, který nelze opominout je otázka financování této nesmírně nákladné procedury, resp. klasická otázka kdo to všechno zaplatí? Směrnice o evropských podnikových radách stanoví, že náklady související s jednáním mezi vedením a zvláštním vyjednávacím orgánem hradí ústřední vedení <sup>13</sup>, tím je myšlena jak doprava, tak ubytování, překlady, pořádání schůzí a další nezbytné věci. Je však také řečeno, že: „Členské státy mohou při zachování této zásady stanovit rozpočtová pravidla pro financování zvláštního vyjednávacího výboru.“ <sup>14</sup> Je-li ustavena evropská podniková rada na základě podpůrných pravidel směrnice, poskytuje ústřední vedení podniku

---

<sup>11</sup> zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

<sup>12</sup> Nabyla účinnosti dnem, jímž vstoupila v platnost smlouva o přistoupení České republiky do Evropské unie, resp. vstupem ČR do EU.

<sup>13</sup> Článek 5 bod 6. směrnice Rady 94/45/ES o podnikových radách

<sup>14</sup> Článek 5 bod 6. směrnice Rady 94/45/ES o podnikových radách

členům evropské podnikové rady takové materiální a finanční zdroje, které jim umožní řádný výkon jejich povinností, zejména náklady na pořádání schůzí a na tlumočení a náklady na pobyt a dopravu, není-li dohodnuto jinak <sup>15</sup>. U evropské podnikové rady ustavené ujednáním záleží dle směrnice na dohodě stran o této otázce, která je jednou z náležitostí písemné dohody o ustavení evropské podnikové rady. Český zákonodárce je však přísnější a rovnou přímo v zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel *„...je povinen vytvořit na svůj náklad podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru, evropské rady zaměstnanců nebo jiný ujednaný postup pro nadnárodní informace a projednání, zejména hradit náklady na organizování schůzí, tlumočení, cestovné a ubytování členů související s jejich řádnou činností a náklady na jednoho odborníka...“* <sup>16</sup> I v ostatních zemích Evropské unie je však běžné, že veškeré náklady na fungování evropské podnikové rady nese ústředí, a proto by ústředí mělo při vyjednávání dohody opravdu pečlivě dbát, aby vyjednané podmínky zajišťovaly skutečně smysluplnou existenci tohoto orgánu. Náklady, které je takto zaměstnavatel nucen vynakládat, jsou skutečně nemalé a opakují se zcela pravidelně, dle toho, jak často evropská rada zasedá. Domnívám se proto, že mnohem smysluplnější v dnešní době moderních technologií je vyjednat informování prostřednictvím webových stránek a internetových informačních bulletinů a projednání zase realizovat pomocí videokonferencí nebo prostřednictvím chatroomu. To je pochopitelně možné nejen za existence a fungování evropské podnikové rady, ale především v rámci tzv. jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání. (Pochopitelně však nelze opomenout ustanovení směrnice, které říká cit. *„Dohoda musí stanovit podmínky, za jakých mají zástupci zaměstnanců právo sejít se k výměně názorů na informace, které jim byly sděleny. Tyto informace se týkají zejména nadnárodních otázek, které mohou mít výrazný dopad na zájmy zaměstnanců.“* <sup>17</sup> ) V takovém případě sice schází neformální kontakt mezi účastníky, avšak v praxi je dosud jeho velkým

---

<sup>15</sup> bod 7. přílohy směrnice Rady 94/45/ES o podnikových radách

<sup>16</sup> § 288 odst. 1 ZP

<sup>17</sup> článek 6 bod 3. odst. 2. a 3. směrnice Rady 94/45/ES o evropských podnikových radách

problémem jazyková bariéra účastníků, kteří při těchto neformálních setkáních již nemívají tlumočnicka, neboť za takovou práci ho již ústředí pochopitelně neplatí. Tím chci říci, že při vyjednávání písemné dohody, ať již o ustavení evropské podnikové rady nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání, by k věci obě strany měly přistupovat velmi zodpovědně, aby výsledkem byla činnost, která má význam pro zaměstnance nadnárodních podniků, a nikoli pouze zaměstnavatelem hrazené nákladné výlety do ciziny pro pár vyvolených zástupců zaměstnanců.

Dle údajů Evropského institutu pro výzkum, vzdělávání a zdraví a bezpečnost při práci (ETUI-REHS) existovalo v roce 2006 v Evropské unii celkem 784 evropských rad zaměstnanců a jiných informačních struktur, přičemž v 333 podnicích (ze 636 podniků, které splňují kritéria směrnice Rady 94/45/ES o evropských podnikových radách), které působí v České republice, existovala evropská rada zaměstnanců.

V současné době také probíhá diskuze o revizi směrnice Rady 94/45/ES o evropských podnikových radách. Samotná směrnice obsahuje v článku 15 zmocnění pro Evropskou komisi, aby nejpozději do 22. září 1999 přezkoumala její uplatňování. K tomuto přezkoumání došlo, ale směrnice nebyla nijak pozměněna. V roce 2000 přijal Evropský parlament rezoluci o stavu provádění této směrnice, jejímž obsahem bylo mimo jiné i stanovisko, že do budoucna je třeba lépe definovat pojmy informace a konzultace, a dále, že by bylo lepší pro vývoj evropského sociálního dialogu, kdyby se kritérium určující podniky, na něž směrnice dopadá, změnilo tak, že by se snížila hranice počtu zaměstnanců v rámci Evropské unie z 1 000 na 500. Evropská odborová konfederace vypracovala v roce 2007 zprávu, v níž vyjadřuje názor, že je směrnici nutno revidovat v těchto směrech: **1.** stanovit zaměstnavatelům povinnost poskytovat včasné informace (poskytované předem pro projednání na schůzi), a to písemně a v jazyce všech zástupců, které budou co nejúplnější a nejsrozumitelnější **2.** stanovit, že každá schůze evropské podnikové rady (min. jednou za rok) má

posoudit účetní uzávěrku nadnárodního podniku, pozici aktiv a zaměstnanosti podniku v Evropské unii. EOK dále vyjádřila v této zprávě názor, že konzultace s evropskými podnikovými radami by měly ústit do vyjednávání se zaměstnavateli a nikoli do pouhé akceptace rozhodnutí, která již byla učiněna. Jsou činěny i mnohé další návrhy, avšak zda a v jakých směrech bude směrnice o evropských podnikových radách nakonec revidována, ukáže až čas. Již v tuto chvíli je však jisté, že Konfederace evropského podnikání (BUSSESSEUROPE, zastřešující evropská organizace zaměstnavatelů) se její revizi ve smyslu rozšiřování i zpřesňování povinností zaměstnavatelů bude vehementně bránit, což dala již dříve jasně najevo <sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Informace v tomto odstavci jsem čerpala z materiálu ČMKOS: „Příručka k evropským radám zaměstnanců“ EDUCA SERVICE, Praha 2007.



# Výkon funkce zástupce zaměstnanců

Až dosud jsem o zástupcích zaměstnanců pojednávala především jako o institutu zakotveném v zákoníku práce a jeho možných podobách, ale až na rozbor právní ochrany zástupců zaměstnanců v první kapitole a zmínce o zvýšené ochraně odborových funkcionářů v kapitole Odborové organizace, jsem o nich nehovořila, jako o lidech, kteří tyto funkce v praxi vykonávají, resp. o způsobu, jakým je jim výkon takovéto funkce v praxi umožněn. Zákoník práce tuto problematiku řeší v § 203 s názvem Jiné úkony v obecném zájmu v odst. 2 písm. a) a b), kde stanoví, že k výkonu funkce člena **1.** orgánu odborové organizace, **2.** rady zaměstnanců nebo volební komise dle ZP a zástupce pro oblast BOZP dle ZP (§ 283 až 285) <sup>1</sup>, **3.** vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců dle ZP (§ 288 až 285), **4.** orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance dle zvláštního právního předpisu (např. dle § 200 ObchZ), **5.** vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců dle zvláštního právního předpisu <sup>2</sup>, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Bod 3. a 5. byl přitom do § 203 odst. 2 písm. a) včleněn až novelou ZP, zákonem č. 126/ 2008 Sb.

Výkonem funkce se přitom myslí činnosti, při nichž funkcionáři vystupují jako zástupci všech zaměstnanců a plní přitom povinnosti, které jim plynou ze zákoníku práce. Jde např. o informování a projednání, o kolektivní

---

<sup>1</sup> Je jasné, že v tomto ustanovení je myšlena pouze volební komise při volbách rady zaměstnanců či zástupců pro oblast

BOZP, a proto tedy případná volební komise zajišťující volby odborových funkcionářů nemá nárok na pracovní volno

s náhradou mzdy. Je otázkou, zda to bylo záměrem zákonodárce např. proto, že náhrada mzdy při pracovním volnu (na

které bude patrně vyplývat nárok z § 203 odst. 2 písm. b) ZP) může být sjednána v kolektivní smlouvě alespoň pro všechny

další než první volby, nebo zda se jedná pouze o faktický problém způsobený tím, že zákoník práce jinou volební komisi

nezná, a proto již nebylo pamatováno na to, že i odborové organizace musí volit své funkcionáře. Po novele ZP

č. 126/2008 Sb. se kloním k první možnosti.

<sup>2</sup> zákon. č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti a zákon

č. 128/2008, o přeměnách obchodních společností a družstev

vyjednávání i přípravu na něj, zprostředkování informací zaměstnancům, jednání za konkrétní zaměstnance v pracovněprávních vztazích atd. Zmiňovaná náhrada mzdy je vyplácena zaměstnavatelem, a to aniž by mohl požadovat refundaci po státu či odborové organizaci. Zákoník práce dále také stanoví, že pracovní volno přísluší i k výkonu jiné odborové činnosti, hlavně k účasti na schůzích, konferencích či sjezdech, avšak toto pracovní volno náleží již bez nároku na náhradu mzdy či platu. Náhradu mzdy či platu pro takovýto případ je však možné sjednat v kolektivní smlouvě.

V obou výše uvedených případech, kdy náleží zástupcům zaměstnanců pracovní volno, však, bohužel, zákon nestanoví ani minimální rozsah tohoto pracovního volna. Říká sice, že volno náleží v nezbytně nutném rozsahu, ale tato formulace je naprosto vágní. V praxi bývá běžně sjednáván a přesně vymezen rozsah pracovního volna v kolektivních smlouvách, pokud jde o volno pro odborové funkcionáře. V problematickém postavení jsou však ostatní zástupci zaměstnanců, kteří si rozsah tohoto volna nemohou sjednat závazným způsobem a je tedy zcela na zaměstnavateli, zda a v jakém rozsahu toto volno poskytne.

Všem zaměstnancům bez rozdílu (tedy i zástupcům zaměstnanců) pak také náleží pracovní volno v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy či platu ve výši průměrného výdělku k účasti na školení, které je pořádáno odborovou organizací, za předpokladu, že tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Stanovy každé odborové organizace musí určovat, kdo je oprávněn jednat jménem zaměstnanců se zaměstnavatelem, a pokud je funkcionář platně zvolen v souladu s těmito stanovami, je zaměstnavatel povinen vést s ním sociální dialog, bez ohledu na to, zda jde o jeho zaměstnance či nikoli. Bohužel se v praxi někdy stává, že zaměstnavatelé odmítají jednat s těmi odborovými funkcionáři, kteří nejsou zároveň jejich zaměstnanci, avšak tímto jednáním porušují svobodu odborového sdružování, jejíž součástí je i právo odborové organizace upravovat své záležitosti.

# Kolektivní vyjednávání

Kolektivním vyjednáváním jsou ve smyslu úmluvy MOP č. 154 o kolektivním vyjednáváním (kterou Česká republika dosud neratifikovala) veškerá jednání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na jedné straně a jednou či více organizacemi zaměstnanců na straně druhé, za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, úpravy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi zaměstnanců<sup>1</sup>. § 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednáváním stanoví cit.: „Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.“ Dle našeho práva mohou tedy na straně zaměstnanců kolektivně vyjednávat pouze odbory a za kolektivní vyjednávání se považuje pouze jednání, jehož cílem má být uzavření kolektivní smlouvy. Dle § 22 ZP má pouze odborová organizace právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance. Domnívám se, že kolektivní vyjednávání je zvláštní formou sociálního dialogu, jehož výsledky přímo zavazují konkrétní zaměstnavatele a jejich zaměstnance, nebo je alespoň s tímto cílem vedeno<sup>2</sup>. Lze říci, že kolektivní vyjednávání jako dohodovací proces, má v ČR dva hlavní cíle, a to upravit podmínky výkonu práce a zároveň zajišťovat udržení sociálního smíru.

Historii kolektivního vyjednávání tu nechci příliš rozebírat, neboť ač někteří autoři dovozují jeho počátky již za středověku, jsem toho názoru, že nám známé a tedy i pro nás významné podoby nabylo až počátkem 20. století a vyvíjelo se v jeho průběhu. Tento vývoj byl však nepřetržitý pouze

---

<sup>1</sup> Galvas, M.: K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva, Masarykova univerzita, Brno 1993, str. 25

<sup>2</sup> Na rozdíl od docenta Galvase, který vyjadřuje názor, že každé jednání sociálních partnerů je kolektivním vyjednáváním,

vycházející při tom z Úmluvy MOP č. 154, Galvas, M.: K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva,

Masarykova univerzita, Brno 1993, str. 25.

v demokratických zemích, neboť v totalitních režimech byla jeho funkce zcela potlačena. Na našem území začalo být kolektivní vyjednávání významné za první republiky, kdy byly uzavírány kolektivní smlouvy, které byly nejprve právně závazné jen pro některé stanovené skupiny zaměstnanců a obecně právně závaznými se staly teprve vládním nařízením č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních. „Závaznost těchto smluv spočívala v tom, že individuální pracovní smlouvou nesměly být ujednány pracovní nebo mzdové podmínky pro zaměstnance méně příznivé, než stanovila kolektivní smlouva, zatímco výhodnější ujednání byla přípustná.“<sup>3</sup> Velkého významu u nás znovu nabyly kolektivní smlouvy až po revoluci, kdy byl v roce 1991 přijat zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který formálně upravil postup kolektivního vyjednávání, a to konkrétně v § 8, který má dnes následující znění „**(1)** Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. **(2)** Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. **(3)** Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. **(4)** Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. **(5)** Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.“.

Očekávaným výsledkem kolektivního vyjednávání je tedy uzavření kolektivní smlouvy, k čemuž však nakonec nemusí dojít, neboť i zde platí

---

<sup>3</sup> Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2004, str. 390-391

smluvní autonomie stran smlouvy. Kolektivní smlouvy jsou závazným a tedy i soudně vynutitelným pramenem práv jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Jsou upraveny zákoníkem práce v § 22 – 29. Pod sankcí neplatnosti musí být kolektivní smlouva uzavřena písemně a všemi účastníky musí být podepsána na téže listině. Rozlišujeme podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně (tedy v podstatě odvětvové kolektivní smlouvy), přičemž pokud by podniková kolektivní smlouva upravovala v některé své části v menším rozsahu práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců než kolektivní smlouva vyššího stupně, bude v takové své části neplatná. Na rozdíl od některých jiných evropských zemí (např. Belgie) u nás svým významem stále dominují podnikové kolektivní smlouvy.

### **1. Podnikové kolektivní smlouvy**

Jsou to kolektivní smlouvy definované v § 23 odst. 4 písm. a) ZP jako kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem či více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, působícími u zaměstnavatele.

### **2. Kolektivní smlouvy vyššího stupně**

Jsou definovány v § 23 odst. 4 písm. b) ZP jako kolektivní smlouvy uzavřené mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací či odborovými organizacemi.

V kolektivních smlouvách se upravují především mzdová práva a jiná práva v pracovněprávních vztazích, ale i další práva a povinnosti účastníků kolektivní smlouvy. Na mnoha místech také zákoník práce obsahuje ustanovení, že stanovené pravidlo lze odlišným způsobem upravit v kolektivní

smlouvě 4. Kolektivní smlouvy mohou být uzavřeny jak na dobu určitou tak na dobu neurčitou

Pro koho jsou kolektivní smlouvy závazné, stanovuje § 25 ZP. Jsou to ti, kdo smlouvu uzavřeli, dále zaměstnanci, za něž smlouvu uzavřela odborová organizace, a dále v případě vyšších kolektivních smluv pro odborové organizace, za něž je odborová organizace (většinou odborové svazy) uzavřela, a pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která smlouvu uzavřela, ale i pro ty zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z takovéto organizace vystoupili. Dále jsou závazné i pro zaměstnavatele, na něž je rozšířena závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně<sup>5</sup>.

Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání společně podat návrh, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí<sup>6</sup> vyhlásilo ve Sbírce zákonů sdělení, že tato kolektivní smlouva je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, které je označené kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností dle zákona č. 89/1995, o státní statistické službě. Jde o rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na subjekty, které nejsou členy subjektů, které kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřely. Toto rozšíření je možné pouze za splnění podmínek stanovených v zákoně o kolektivním vyjednávání, avšak při jejich splnění a dodržení zákonem stanovených náležitostí návrhu, je tu právní nárok na vyhlášení požadovaného sdělení.

Pokud jde o uzavřené kolektivní smlouvy, platí dle zákoníku práce několik kontroverzních pravidel, která mají mnoho vášnivých odpůrců, ale i zastánců. Jde především o pravidlo vyjádřené v § 24 odst. 1 ZP „*Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově*

---

<sup>4</sup> např. § 79 odst. 3 ZP, § 83 odst. 1 ZP, § 93 odst. 4 ZP atd.

<sup>5</sup> Výjimky jsou stanoveny v § 7a zákona č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání.

<sup>6</sup> U Ministerstva práce a sociálních věcí se také dle § 9 odst. 1 zákona č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání, ukládají všechny

kolektivní smlouvy vyššího stupně a ministerstvo musí následně požádat o oznámení o uložení takovéto smlouvy ve Sbírce zákonů.

organizováni.“ Mnoho lidí se domnívá, že tato zásada je porušením práva odborově neorganizovaných zaměstnanců projevovat vlastní vůli a nutí je podrobit se tomu, co vyjednala odborová organizace, jejímiž členy nejsou. Už na jiném místě této práce (kapitola Odborové organizace) jsem konstatovala, že s tímto názorem nesouhlasím. Ačkoli mají teoretici patrně pravdu v tom, že zde dochází k jistému potlačení svobodné vůle, je nutno vidět praxi, v níž by jistě docházelo k nátlaku na zaměstnance, aby se nestali členy odborové organizace. Ne, že by k tomu již v současnosti nedocházelo, ale za předpokladu, že se kolektivní smlouvy nebudou vztahovat na neorganizované zaměstnance, tento tlak jistě stoupne a zároveň to oslabí postavení odborové organizace při kolektivním vyjednávání, resp. to zmenší ochotu zaměstnavatelů ke kolektivnímu vyjednávání. Což by de facto znamenalo, že jedna z výhod, které jsou zaměstnancům poskytovány v nerovném vztahu zaměstnavatel zaměstnanec, by se stala v podstatě mrtvou. Pochopitelně je možné, že ztráta mnoha výhod, které jsou běžně sjednávány, a které zaměstnanci často považují za samozřejmé, by vedla motivačně k větší odborové organizovanosti, ale již není vůbec jisté, zda by se pak odborovým organizacím podařilo získat znovu ztracené pozice při kolektivním vyjednávání.

Další zásada stanoví, že pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, vyjednává zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi. Dříve toto ustanovení zákoníku práce obsahovalo ještě větu, dle které byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s jednou či více odborovými organizacemi, které u něj mají největší počet členů, pokud všechny odborové organizace u něj působící nevystupují při kolektivním vyjednávání ve vzájemné shodě. Tato část § 24 odst. 2 ZP (jeho druhá věta) však byla zrušena nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. 83/06 ze dne 12. března 2008, s odůvodněním, že je mimo jiné v rozporu s čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod větou druhou „*Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.*“ V tomto případě lze s výrokem Ústavního soudu souhlasit,

neboť toto ustanovení zákoníku práce bylo skutečně v rozporu s ústavním zákonem i s Úmluvou MOP č. 87. Ostatně Ústavní soud pouze vrátil právní úpravu do podoby před účinností nového zákoníku práce, kdy platilo ustanovení obsažené v § 2 odst. 2 zákona č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Zákonodárce se v novém kodexu pokusil řešit problematickou a nežádoucí situaci, k níž v praxi často docházelo, a to zablokování kolektivního vyjednávání odborovou organizací s velmi malým počtem členů (ostatně již tři zaměstnanci mohou vytvořit odborovou organizaci, jejímž jediným cílem může být zablokování kolektivního vyjednávání). Motivy zákonodárce jsou sice pochopitelné, avšak prostředky, které zvolil, byly bohužel opravdu protiústavní. Zda však přicházejí do úvahy jiné prostředky, jak takovýmto situacím v praxi zabránit je otázkou, na niž alespoň prozatím nenacházím odpověď.

O kolektivním vyjednávání a kolektivních smlouvách by se dalo napsat ještě mnohé, ostatně např. pan Igor Tomeš a pan Vojtěch Tkáč pouze o této problematice napsali celou knihu <sup>7</sup>, avšak domnívám se, že z hlediska mé práce je již výše popsané dostačující k nastínění patrně nejvýznamnější, a také monopolní činnosti odborových organizací, jako zástupců zaměstnanců. Na závěr bych však ještě ráda uvedla několik čísel. Dle údajů ČMKOS, se v roce 2007 vztahovaly podnikové kolektivní smlouvy, jejichž účastníkem byly odborové organizace, které jsou členy ČMKOS, na cca 1,1 milionu zaměstnanců, tedy zhruba na 27% všech zaměstnanců v České republice. Dle odhadů ČMKOS je kolektivními smlouvami chráněno cca 30-35% všech zaměstnanců v ČR. Dále bylo dle údajů ČMKOS v roce 2007 uzavřeno odborovými svazy, které jsou jejími členy, celkem 19 kolektivních smluv vyššího stupně, přičemž se tyto vztahovaly na 9 349 zaměstnavatelů (do tohoto čísla přitom spadá 3 819 zaměstnavatelů, na které byla závaznost kolektivních smluv vyššího stupně rozšířena) a na 990 035 zaměstnanců (do tohoto čísla spadá 367 950 zaměstnanců, na které byla závaznost kolektivních smluv vyššího stupně rozšířena). Z těchto čísel je zřejmé, že kolektivní smlouvy obou

---

<sup>7</sup> Tomeš, I. a Tkáč V. : Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, PROSPECTRUM, Praha 1993



typů dopadají opravdu na vysoký počet zaměstnanců i zaměstnavatelů, a jsou proto z hlediska pracovního práva opravdu významným nástrojem upravujícím podmínky výkonu práce a zajišťujícím sociální smír.

## Závěrem

V celé své práci snad s výjimkou kapitoly o historickém vývoji jsem se pokoušela konfrontovat platnou právní úpravu s její aplikací v praxi a poukázat na některé nedostatky naší legislativy a přitom své názory podpořit náležitou argumentací. Domnívám se, že právě na tomto místě je vhodné, abych předestřela koncepci systému činnosti zástupců zaměstnanců, která by dle mého mínění byla v praxi nejúčelnější. Nejedná se sice o žádnou převratnou ideu, za to však o časem prověřený a v mnoha evropských zemích fungující model. Domnívám se, že pokud u nás mají existovat různé typy zástupců zaměstnanců, přičemž možnost jejich koexistence považuji za žádoucí, je pro jejich smysluplnou činnost zcela nezbytné, aby zákonodárce upravil odlišně jejich pravomoci takovým způsobem, aby se vhodně doplňovaly a nepřekrývaly se, jako je tomu nyní. Myslím si, že pokud u zaměstnavatele působí jak rada zaměstnanců či zástupce pro oblast BOZP (případně oba) a zároveň u něj působí odborová organizace, měla by mít pravomoci v oblasti informací a projednání ve vztahu k zaměstnavateli výlučně rada zaměstnanců (a v oblasti BOZP zástupce pro oblast BOZP), jejímiž členy by však zároveň měli být i odboráři, aby ani odborové organizace nezůstaly stranou, což je důležité především pro možnost jejich pozdějšího kolektivního vyjednávání, resp. pro jeho kvalitu. Také bych považovala za přínos, kdyby rada zaměstnanců nebyla striktně pojata pouze jako zástupce zaměstnanců, ale spíše jako společný orgán zaměstnanců a zaměstnavatele, a to tak, že by zaměstnavatel či jím pověřené nebo za něj jednající osoby byly členy rady zaměstnanců, přičemž vhodnější by pak byl název podniková rada. Jsem také přesvědčena, že by nijak neškodilo zavedení povinnosti ustavení rady zaměstnanců, příp. i zástupce pro oblast BOZP, ve středních a velkých podnicích soukromého sektoru. Aby však tento model mohl být opravdu funkční, byly by nejen žádoucí, ale přímo nezbytné mnohé změny v současné právní úpravě, o nichž jsem se již zmiňovala na jiných místech této práce. Mimo jiné by musely být konkrétněji stanoveny

povinnosti zaměstnavatele z hlediska jeho informační a projednací povinnosti, resp. lépe vymezen rozsah, způsob a čas jejich plnění, stejně jako by musel být přesněji vymezen rozsah pracovního volna pro výkon funkce v radě zaměstnanců či funkce zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP atd. Toto jsou však pouze mé úvahy de lege ferenda, a uvědomuji si, že jejich prosazení v legislativním procesu by bylo nesmírně obtížné, ne-li zcela nemožné. Proti takovýmto změnám by samozřejmě ostře vystoupily odborové centrály, neboť z jejich úhlu pohledu by takovouto změnou jistě přicházely o významný soubor pravomocí na pracovištích, kde by existovali jiní zástupci zaměstnanců. Vlna odporu by se jistě zvedla i v řadách zaměstnavatelů, neboť těm nekonkrétní ustanovení zákoníku práce týkající se jejich povinností pochopitelně vyhovují, protože díky nim se mohou zařídit jen dle svého uvážení bez hrozby jakékoli sankce. V neposlední řadě si uvědomuji i to, že nezanedbatelným problémem by byl v případě povinného ustavování rad či funkce zástupce nezájem, ba až odpor samotných zaměstnanců k vykonávání funkce v radě zaměstnanců či funkce zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP, neboť i nyní je smutnou realitou laxnost zaměstnanců, pokud dojde na nutnost jejich angažování se prakticky v čemkoli. Naposledy tu chci zdůraznit, že institut zástupců zaměstnanců (v čele s odborovými organizacemi) je podle mě nesmírně významný z hlediska ochrany zaměstnanců, kterou považuji za zcela nezbytnou, avšak že vždy to musí být samotní zaměstnanci, kteří se účinně domáhají dodržování svých práv a nebojí se za ně postavit. Bez toho totiž většina ustanovení, která zákonodárce poskytne zaměstnancům na jejich ochranu, zůstane jen prázdnými slovy na papíře.

# ***Použitá literatura***

**Bělina, M. a kol.:** Pracovní právo, C. H. Beck, Praha 2004

**ČMKOS:** Diagnostika cílů pro sociální partnery ČMKOS a ASO, EDUCA SERVICE , Praha 2008

**ČMKOS:** Pracovní právo a realita pro zaměstnance, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Praha 2007

**ČMKOS:** Příručka k Evropským radám zaměstnanců, EDUCA SERVICE, Praha 2007

**ČMKOS:** Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, EDUCA SERVICE, Praha 2007

**Galvas, M.:** K některým základním problémům kolektivního pracovního práva, Právo a zaměstnání, 2002, č. 1

**Galvas, M.:** K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva, Masarykova univerzita, Brno 1993

**Galvas, M.:** Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska), AUJB, No. 145, Masarykova univerzita, Brno 1995

**Galvas, M. a kol.:** Pracovní právo, Doplněk, Brno 1993

**Heppnerová, D. a kol.:** Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance, ČMKOS, Praha 2006

**Hrabcová, D.:** Sociální dialog, sociální reprezentace zaměstnanců podle směrnice Rady 94/45/ES a harmonizační novela zákoníku práce, Práce a mzda, 2000, č. 3-4

**Kubálek, D. a kol.:** Kronika Českých zemí, Fortuna Print, Praha 2003

**Kubínová M. a kol.:** Nový zákoník práce, SONDY, Praha 2006

**Kubínová M. a kol.:** Zaměstnanec a pracovní právo v české republice,  
ČMKOS, Praha 2006

**Sádková, V.:** Zastoupení zaměstnanců v západní Evropě, Práce a mzda, 1997,  
č. 2

**Šubrt, B.:** Odbory, zaměstnavatelé a právo, PARIS, Karviná 1995

**Tomeš, I., Tkáč V.:** Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, Prospektrum,  
Praha 1993

**Tröster, P.:** Kolektivní pracovní právo a evropská právní úprava, Právo a  
zaměstnání, 2002,  
č. 1

**Zachovalová, J.:** Problémy institutu rad zaměstnanců, Právo a zaměstnání,  
2002, č. 1

**interní materiály ČMKOS**, vycházející z publikace Evropského odborového institutu (ETUI) při EOK „Zastoupení pracujících a účastnická práva zaměstnanců v Západní Evropě“ a ze „Studie systémů zastoupení zaměstnanců“ Útvaru technické pomoci (UAT) vypracované s podporou Evropské komise

# Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích

## Resumé

Tato práce pojednává o zástupcích zaměstnanců v České republice. Rozebírá právní vývoj tohoto institutu na našem území, vznik a význam činnosti odborových organizací, rad zaměstnanců, zástupců zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a evropských rad zaměstnanců a také pravomoci, které jsou jim svěřeny. Je v ní uvedeno i několik příkladů, které ukazují, jaký je systém činnosti zástupců zaměstnanců v několika zemích Evropské unie, a to konkrétně v Německu, ve Francii, v Belgii, v Dánsku a ve Švédsku. Práce se také zabývá požadavky předpisů Evropské unie na legislativu členských zemí v této oblasti práva a jejich promítnutím do právního řádu České republiky. Na několika stránkách je také popsán sociální dialog, jeho význam a způsoby jeho vedení. S tím též úzce souvisí popis činnosti jedné z nejvýznamnějších mezinárodních organizací při OSN, a to Mezinárodní organizace práce, stejně jako rozbor několika úmluv MOP, které jsou nejdůležitější pro dané téma. Poslední kapitola práce je věnována kolektivnímu vyjednávání, jako zvláštní formě sociálního dialogu a zároveň nejvýznamnější pravomoci odborových organizací, na niž mají odbory monopol.

Tato diplomová práce vychází z principu nezbytnosti ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, který vyplývá především z nerovnoměrně rozložené nabídky a poptávky po pracovní síle. Na tomto principu ostatně dodnes spočívá celá úprava pracovního práva nejen v České republice, ale i v ostatních evropských zemích. V práci je zaujat kritický pohled na českou právní úpravu v této oblasti a poukazováno na její nedostatky. Kritickému rozboru je podroben i poslední nálezný Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, který do dané problematiky

významně zasáhl. Na mnoha místech je vyzdvížena vedoucí role odborových organizací při zastupování zaměstnanců a konstatováno, že odborové organizace jsou nedílnou součástí každého demokratického právního státu. Cílem práce není podat vyčerpávající výklad o všech oblastech, jichž se problematika zástupců zaměstnanců týká, ale shrnout a zhodnotit současnou právní úpravu v České republice. Závěrem je vyjádřen názor, že koexistence více typů zástupců zaměstnanců je sice žádoucí, avšak pro jejich smysluplnou činnost se musí jejich pravomoci vhodně doplňovat a nikoli se překrývat. Proto by byly žádoucí změny v současné právní úpravě.

# ***Position der Vertreter von Angestellten in den Arbeitsrechtsverhältnissen***

## **Resümee**

Diese Arbeit behandelt die Vertreter der Angestellten in der Tschechischen Republik. Sie zergliedert die Rechtsentfaltung dieses Instituts auf unserem Gebiet. Sie beschäftigt sich mit der Entstehung und der Bedeutung von Tätigkeiten der Gewerkschaftsorganisationen, Angestelltenräte, Vertreter der Angestellten (für den Schutzbereich und für den Gesundheitsschutz bei der Arbeit) und der europäischen Angestelltenräte. Nicht zuletzt behandelt die Arbeit auch die Befugnisse, die diesen Organisationen anvertraut werden. In der Arbeit werden einige Beispiele eingeführt, die auf Systeme der Tätigkeiten von Vertretern der Angestellten in einigen Ländern der Europäischen Union hinweisen, und zwar in Deutschland, Frankreich, Belgien, Dänemark und in Schweden. Die Arbeit befasst sich auch mit Anforderungen der Rechtsvorschriften der EU an die Legislative der Tschechischen Republik in diesem Rechtsbereich. Selbstverständlich ist sehr wichtig auch der Einfluss dieser Anforderungen auf die Tschechische Rechtsordnung. Auf einigen Seiten wird der Sozialdialog, seine Bedeutung und Weisen seiner Führung, beschrieben. Damit hängt die Beschreibung der Tätigkeiten eine der bedeutendsten internationalen Organisation bei UN (Organisation der Vereinten Nationen) eng zusammen, und zwar die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO). Man macht sich mit der Auswertung einigen Abmachungen von der Internationalen Arbeitsorganisation bekannt, die für das Thema die wichtigsten sind. Das letzte Kapitel widmet sich der Tarifverhandlung. Es handelt sich um eine besondere Form des Sozialdialogs und gleichzeitig um eine bedeutendste



Befugnis der Gewerkschaftsorganisationen, auf die die Gewerkschaften Monopol haben.

Die Diplomarbeit geht aus dem Grundsatz des Prinzips von Notwendigkeit aus, die Angestellten in den Arbeitsrechtsverhältnissen zu schützen. Dieses Prinzip folgt vor allem aus dem ungleichmäßig zerteilten Angebot und der Nachfrage nach der Arbeitskraft. Auf diesem Prinzip beruht bis heute die ganze Regelung des Arbeitsrechts, nicht nur in der Tschechischen Republik, sondern in anderen europäischen Ländern. In der Arbeit stellt man sich kritisch zu der tschechischen Rechtsregelung in diesem Bereich und man deutet auf ihre Mängel. Auch der letzte Verfassungsgerichtsbeschluss sp. zn. Pl. ÚS 83/06 vom 12. 3. 2008 wird einer Kritik unterzogen. Dieser Gerichtsbeschluss hat in diese Problematik bedeutend eingegriffen. Mehrmals wird die leitende Rolle der Gewerkschaftsorganisationen bei der Vertretung der Angestellten hervorhoben. Man konstatiert, dass die Gewerkschaftsorganisationen ein fester Bestandteil jedes demokratischen Rechtsstaats sind. Ziel der Arbeit ist nicht die erschöpfende Ausdeutung zu geben, sondern zusammenfassen und bewerten die gegenwärtige Rechtsregelung in der Tschechischen Republik. Am Ende wird die Stellung genommen, dass die Koexistenz mehr von Typen der Vertreter der Angestellten wünschenswert ist. Aber die Befugnisse sollten sich geeignet ergänzen und sich nicht überdecken. Deshalb wären die Änderungen in der gegenwärtigen Rechtsregelung erforderlich.

## ***The role of the representatives of the employees in the labour-law relations***

### ***(Postavení zástupců zaměstnanců v pracovníprávních vztazích)***

***Klíčová slova***

1. zástupci zaměstnanců – representatives of the employees
2. sociální dialog – social dialogue
3. odborová organizace – trade union