9. 9. 2010

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Členství v odborových organizacích – problémové aspekty

O odborových organizacích, jejich zakládání a poslání bylo pojednáno již v předchozích článcích. V tomto příspěvku bych se ráda zaměřila na další problémy související s odborovými organizacemi, které jsou taktéž aktuální zejména v poslední době. Konkrétně bych ráda ujasnila některé záležitosti týkající se požadavků na členství v odborových organizacích dle platné právní úpravy a na problémové aspekty s tím související.

Jak již bylo popsáno v předchozích článcích, sdružování v odborových organizacích se řídí obecnou právní úpravou, tedy zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o sdružování občanů**“), s určitými specifiky, která vyplývají ze zvláštního režimu, jenž je pro odbory stanoven [1]. Činnost (respektive práva a povinnosti) odborových organizací v pracovněprávních vztazích je regulována zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“).

Hlavní ustanovení týkající se členství v odborových organizacích je zakotveno v § 9a odst. 1 a § 6 odst. 2 zákona o sdružování občanů. V souladu s tímto ustanovením se odborová organizace (stejně jako organizace zaměstnavatelů) stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy Ministerstvu vnitra České republiky byl doručen návrh na její evidenci. Dle ustanovení § 6 odst. 2 zákona o sdružování občanů přitom platí, že takový návrh mohou podávat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let.

Jak si jistě povšimnete, z výše uvedeného tedy vyplývá, že k založení odborové organizace jsou třeba minimálně tři občané (horní hranice stanovena samozřejmě není). Zákon o sdružování občanů (ani žádný jiný zákon či podzákonný právní předpis) však již nestanoví, zda tito občané musí či nemusí být zaměstnanci jednoho a téhož zaměstnavatele, u kterého hodlají odborovou organizaci založit. Platná právní úprava tedy nijak nevymezuje reprezentativnost odborové organizace z tohoto hlediska. Z obecně přijímané výkladové praxe a zejména ze stanovisek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky [2] lze však dovodit, že alespoň jeden zaměstnanec by měl být po celou dobu působení odborové organizace zaměstnancem zaměstnavatele, u kterého byla tato odborová organizace založena a u nějž působí. V opačném případě lze důvodně usuzovat na to, že příslušná odborová organizace je „pouhým“ občanským sdružením a nikoli „odborovou organizací“ ve smyslu zákoníku práce, a to i přesto, že je (a zpravidla bude) jako odborová organizace označena. V takovém případě by zaměstnavatel neměl vůči „odborové organizaci“, která je ve skutečnosti pouze občanským sdružením, žádné povinnosti vyplývající ze zákoníku práce.

V návaznosti na výše uvedené je však třeba zároveň poukázat na to, že v praxi mohou nastat i případy, kdy jsou členové a funkcionáři jedné odborové organizace zaměstnáni u několika rozdílných zaměstnavatelů. Taková situace může vzniknout například i v důsledku převodu podniku či jeho části na základě smlouvy o prodeji podniku uzavírané v souladu s ustanovením § 476 a násl. zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v platném znění (dále jen „**obchodní zákoník**“). Dle ustanovení § 480 obchodního zákoníku totiž platí, že *„práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k*

zaměstnancům podniku přecházejí z prodávajícího na kupujícícho“ [3]. Toto ustanovení platí dle § 487 obchodního zákoníku i pro *„smlouvy, jimiž se prodává část podniku tvořící samostatnou organizační složku*“ [4]. Při převodu podniku tedy převedení zaměstnanci zůstávají stále členy původní základní organizace odborů (u původního zaměstnavatele), i když by si mohli u přejímajícího zaměstnavatele vytvořit svou samostatnou základní odborovou organizaci.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že situace, kdy členy určité odborové organizace jsou zaměstnanci několika zaměstnavatelů, není protiprávní, i když se může jednat o zaměstnavatele – konkurenty. Vzhledem k tomu, že mezi zaměstnavatelem a u něj působící odborovou organizací dochází ke sdělování informací týkajících se zejména provozu tohoto zaměstnavatele, jeho plánovaných i prováděných vnitřních opatření, apod. dokážeme si zcela jistě představit ochotu zaměstnavatele poskytovat informace takové odborové organizaci, ve které jsou členy i osoby nezaměstnané v jeho podniku, respektive zaměstnané dokonce u jeho konkurenta. V takovém případě může být totiž hrozba ohrožení oprávněných zájmů původního zaměstnavatele více než vysoká.

K tomu je třeba upozornit na ustanovení § 14 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého *„výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy* [5]“. Tato soukromoprávní zásada má obecnou povahu a je nepochybně velmi významným ustanovením pro aplikaci pracovního práva. Dle odborné literatury z tohoto ustanovení totiž vyplývá, že výkon práva musí být uplatněn v zákonném rámci, který vymezuje jeho obsah a cíl. Chování směřující k zákonnému výsledku není zásahem bez právního důvodu do práv a oprávněných zájmů jiného (není zneužitím práva), i když je jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popřípadě nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Za zneužití výkonu práva lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž, které je vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku škodu. Výkon práva, který nesleduje cíl, kterého má být dosaženo, ale naopak sleduje poškození jiného účastníka pracovněprávního vztahu, není ve skutečnosti „výkonem práva“. Je výkonem práva jen zdánlivým, neboť je ve skutečnosti jeho zneužitím. Z toho důvodu mu soud odmítne právní ochranu [6].

S odkazem na výše uvedené ustanovení tedy v tomto článku popisovaný zaměstnavatel nemusí vyhovět veškerým požadavkům na poskytnutí informací pocházejícím od takové odborové organizace, ve které jsou členy i osoby nezaměstnané v jeho podniku, respektive zaměstnané dokonce u jeho konkurenta. Bude se jednat konkrétně o takové požadavky (i) jejichž splnění by poškozovalo (respektive bylo způsobilé poškodit) oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo (ii) které by byly v rozporu s dobrými mravy (jak jsou definovány v poznámce č. 4 k tomuto článku).

Pro úplnost je třeba poukázat i na ustanovení zákoníku práce, které se týká důvěrných informací a informací, které zaměstnavatel nemusí odborové organizaci vůbec sdělovat. Tímto ustanovením je § 276 odst. 3 zákoníku práce.

Důvěrnou informací se dle ustanovení § 276 odst. 3 zákoníku práce rozumí taková informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele. Za důvěrnou informaci se naproti tomu nepovažuje *„informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni 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 informací, nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.*“

Výše uvedenými zvláštními právními předpisy se přitom rozumí například § 17 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (upravující obchodní tajemství [7]; dále jen „**obchodní zákoník**“), a dále zákon č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, ve znění pozdějších předpisů.

Závěrem

Tento článek má za cíl vyzdvihnout jeden z velmi problematických aspektů pracovního práva, a to členství v odborových organizacích. Vzhledem k tomu, že právní úprava nijak nevymezuje reprezentativnost odborové organizace, je obecně přijímán výklad, že postačí, pokud alespoň jeden člen odborové organizace je zaměstnancem příslušného zaměstnavatele, u nějž odborová organizace působí. To však může zaměstnavatelům přinést nemalé problémy související zejména s tím, že členy u něj působící odborové organizace mohou být i zaměstnanci jeho konkurenta. V takovém případě je však zaměstnavatel určitým způsobem chráněn, a to zejména s ohledem na modifikaci povinnosti sdělovat odborové organizace důvěrné a jiné informace, které by zvláště v rukou konkurenta mohli být zneužity.

JUDr. Denisa Šlemarová, MBA

---

[1] Fetter R. W., Odbory a jejich založení, zdroj: www.financninoviny.cz, ze dne 26.10.2006.
[2] Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky ze dne 10.06.2010 (jako odpověď na dotaz); Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky ze dne 15.06.2010 (jako odpověď na dotaz).
[3] Zvláštní ustanovení o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům podniku je nutné proto, že zákoník práce v § 338 jasně stanoví, že k přechodu těchto práv a povinností může dojít jen v případech stanovených zákonem. Smlouva o prodeji podniku je tak právním důvodem zákonné změny jednoho účastníka pracovněprávního vztahu, a to zaměstnavatele. Přechod se týká všech práv a povinností, které z pracovněprávního vztahu vyplývají (např. i právo na náhradu škody). Toto ustanovení je kogentní a strany se od něho nemohou dohodou odchýlit. Zdroj: Štenglová I., Plíva S., Tomsa M. a kolektiv, Obchodní zákoník, 12. vydání 2009, Praha 2009. Nejvyšší soud České republiky k tomu zaujal stanovisko, že „ze znění ustanovení § 480 ObchZ (srov. slova „… k zaměstnancům podniku…“) se jednoznačně podává, že na kupujícího nepřechází všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které vůbec kdy prodávajícímu vznikly při provozování podniku, ale jen práva a povinnosti (včetně neuspokojených nároků) vůči těm pracovníkům, jejichž pracovněprávní vztah s prodávajícím trval alespoň v den, kterým se stala smlouva o prodeji podniku účinnou; skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti prodávajícího (spočívající v dosud neuspokojených nárocích) vůči bývalým pracovníkům smlouvou o prodeji podniku nedotčena.“ Srov. rozsudek ze dne 18. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1495/96). Ze stejného principu pak vycházejí také rozsudky 21 Cdo 2611/2003 (R 52/2005) a 21 Cdo 20/2006 (R 92/2007).
[4] Toto ustanovení výslovně umožňuje, aby předmětem smlouvy upravené v § 476 až 486 obchodního zákoníku byl nejen podnik jako celek, ale také jeho část. Musí se však jednat o takovou část podniku, která tvoří samostatnou organizační složku. Není podmínkou, aby převáděná část podniku byla organizační složkou zapsanou do obchodního rejstříku (viz ustanovení § 7 obchodního zákoníku), a nezáleží na jejím označení. Obchodní zákoník hovoří o samostatné organizační složce, aniž by ji jakkoli blíže vymezoval. Lze mít za to, že bude stačit, aby převáděná organizační složka byla dostatečně určitě odlišitelná od jiných organizačních složek téhož podniku. Zpravidla se bude jednat o takovou organizační složku, která má ve vymezeném rozsahu vlastní předmět činnosti a je jako organizační složka označena ve vnitřním předpise podniku. Bude pro ni také většinou vedeno

oddělené vnitropodnikové účetnictví. Lze však mít pochybnost, zda je samostatně vedené účetnictví podmínkou „sine qua non“ pro kvalifikování organizační složky jako samostatné. Zdroj: Štenglová I., Plíva S., Tomsa M. a kolektiv, Obchodní zákoník, 12. vydání 2009, Praha 2009.
[5] Vymezení pojmu dobré mravy nenajdeme ani v zákoníku práce ani v občanském zákoníku. Podle převažujícího výkladu výkon práva v rozporu s dobrými mravy znamená, že se výkon práva ocitá v rozporu s uznávaným míněním rozhodující části společnosti, která ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být výkon práva tak, aby byl v souladu se základními a obecně respektovanými zásadami mravního řádu demokratické společnosti (se zásadou slušnosti, poctivosti, čestnosti, vzájemné úcty, tolerance, důvěry apod.). Dobré mravy, tj. zásady mravního řádu společnosti se v souladu se společenským vývojem v určité míře vyvíjejí ve smyslu jak časovém, tak i místním. Nejsou tedy v žádném případě neměnnou kategorií a naopak podléhají historickému vývoji. Rozpor s dobrými mravy (contra bono mores) spočívá v tom, že výkon práva sice neodporuje zákonu, ale ocitne se v rozporu se shora uvedeným, společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby byl v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti. Závěr, že výkon práva je v rozporu s dobrými mravy, musí být vždy v každém jednotlivém případě opřen o konkrétní zjištění, lze jej tedy použít jen na výkon již existujících práv a povinností (rozhodně nelze již předem předpokládat, že oprávněný snad bude v budoucnu své právo vykonávat v rozporu s dobrými mravy). Typickým výkonem práva v rozporu s dobrými mravy je jeho šikanózní výkon. V oblasti pracovního práva to je např. mobbing, tj. jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance, které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah. Zdroj: Bělina M. a kolektiv, Zákoník práce, 1. vydání, C. H. BECK Praha 2008.
Pro úplnost zde uvádím také rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, který se pojmem dobrých mravů zabývá. Jedná se o rozsudek ze dne 26.06.1997, sp. zn. 3 Cdon 69/96 (SJ 62/1997), dle kterého se dobrými mravy rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních.
[6] Bělina M. a kolektiv, Zákoník práce, 1. vydání, C. H. BECK Praha 2008.
[7] Ustanovení § 17 obchodního zákoníku se týká obchodního tajemství a stanoví, že obchodní tajemství je předmětem práv náležejících k podniku. Obchodní tajemství přitom tvoří veškeré skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje. V souladu s ustanovením § 18 obchodního zákoníku dále platí, že „Podnikatel provozující podnik, na který se obchodní tajemství vztahuje, má výlučné právo tímto tajemstvím nakládat, zejména udělit svolení k jeho užití a stanovit podmínky takového užití“. A konečně dle ustanovení § 19 obchodního zákoníku platí, že „Proti porušení nebo ohrožení práva na obchodní tajemství přísluší podnikateli právní ochrana jako při nekalé soutěži“.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv.

rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku