4. 6. 2018

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

K některým aspektům souvisejícím s působením odborové organizace u zaměstnavatele

Právo odborově se sdružovat zakotvuje už Listina základních práv a svobod, která upravuje právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Samostatnou právní úpravu vymezující oprávnění odborů však v českém právním řádu nenajdeme, práva odborů jsou tak upravena převážně v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Tento článek shrnuje alespoň základní body, které by měl každý zaměstnavatel, u kterého působí, či hodlá působit, odborová organizace, vědět, aby mohl plnit veškeré povinnosti, které pro něho v souvislosti s jejím působením plynou.

Kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání

Odborová organizace je ze zákona oprávněna předkládat zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva je dvoustranný úkon uzavíraný mezi subjekty kolektivního vyjednávání, který upravuje jednak pracovní podmínky pro zaměstnance, které nejsou předpisy stanoveny, ale jednak i práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, předkládají jednotný návrh kolektivní smlouvy, v případě, že by byl předložen návrh pouze např. jednou odborovou organizací, není možné k tomuto návrhu přihlížet, jelikož by fakticky došlo k znevýhodnění druhé odborové organizace.

Po předložení návrhu kolektivní smlouvy má zaměstnavatel lhůtu pouhých 7 pracovních dnů (není-li stanovena lhůta jiná), kdy musí na návrh reagovat a k navrhovanému znění se vyjádřit, zároveň je třeba, aby se zaměstnavatel vyjádřil i k těm bodům návrhu, které se rozhodl odmítnout. Pokud nebude lhůta dodržena, zaměstnavatel se vystavuje možnému riziku sankcí od inspektorátu práce, lze tak doporučit, aby byl návrh buď přijat, či odmítnut, ať už v části či celku.

Takto se ovšem můžou strany dostat do situace, kdy dohoda ohledně obsahu smlouvy není možná. Pokud strany nejsou schopny dojít k dohodě bez účasti třetí strany, spor je následně řešen buď zprostředkovatelem, nebo rozhodcem. Zprostředkovatele si strany buď zvolí, nebo pokud nejsou schopni dohodnout se ani na zprostředkovateli, pak na návrh určí zprostředkovatele Ministerstvo práce a sociálních věcí, nicméně tento návrh je možné podat nejdříve po 60 dnech od písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy.

Změny či ukončení kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou, neurčitou a neurčitou s možností změny k určitému datu, nejdéle 60 dnů před koncem účinnosti kolektivní smlouvy. Pokud je uzavřena na dobu určitou, s určeným datem změny či při výpovědi kolektivní smlouvy, je třeba začít vyjednávat o nové kolektivní smlouvě. Je možné si přímo v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny, případně i rozsahu, pak se postupuje shodně jako při uzavírání kolektivní smlouvy

Vypovědět lze jak smlouvu na dobu určitou, tak i neurčitou s tím, že výpovědní doba činí 6 měsíců a začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Oproti tomu však není možné sjednat odstoupení od kolektivní smlouvy, i pokud by bylo v kolektivní smlouvě sjednáno, k takovému ujednání se nebude přihlížet.

Při zániku odborové organizace skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Povinnost zaměstnavatele projednat či informovat

Zákoník práce stanoví pro zaměstnavatele v § 287 zákoníku práce dvě základní povinnosti, a to povinnost informovat odborovou organizaci a povinnost projednat s odborovou organizací určité záležitosti. Projednáním v podstatě rozumíme povinnost zaměstnavatele oznámit včas a vhodným způsobem zamýšlené záležitosti, změny atp. tak, aby byl odborové organizaci dán prostor se k zamýšlenému vyjádřit a zaujmout své stanovisko, zatímco informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů.

Zaměstnavatel je tak například povinen projednat opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, opatření týkající se práce přesčas či podstatná opatření týkající se BOZP včetně organizace školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, neomluvenou absenci zaměstnance, náhradu škody zaměstnancem a případný obsah dohody o její úhradě.

Informovat je zaměstnavatel povinen například o vývoji mezd, průměrné mzdě a jejich jednotlivých složkách, o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele včetně jeho právního postavení, vnitřního uspořádání a osobách oprávněných jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích. V dohodnutých lhůtách je zaměstnavatel povinen předkládat odborové organizaci také zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech a informovat o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, o pracovních podmínkách a jejich změnách, opatření k rovnému zacházení se zaměstnanci a zamezení diskriminace. Pro případ, že by ze strany zaměstnavatele nebyla jeho informační povinnost splněna, může se odborová organizace obrátit na soud.

Udělení předchozího souhlasu

Vedle povinnosti zaměstnavatele informovat a projednat je upravena i povinnost žádat odborovou organizaci o udělení souhlasu, a to konkrétně ke skončení pracovního poměru zaměstnance, který je členem odborové organizace, výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, dále pak k určení rozvrhu čerpání dovolené a k určení hromadného čerpání dovolené, k vydání či změně pracovního řádu.

Výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru u zaměstnance

Zaměstnavatel je obecně u všech zaměstnanců povinen předem projednat plánované skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru s jakýmkoliv

zaměstnancem. V praxi ono projednání, které postačuje u „běžných“ zaměstnců funguje tak, že zaměstnavatel oznámí odborové organizaci úmysl rozvázat pracovní poměr, k čemuž se odborová organizace může vyjádřit, může vyslovit souhlas, nesouhlas, nicméně i přes nesouhlas je skončení pracovního poměru platné, platné zůstává i v případě, že by zaměstnavatel tento úmysl s odborovou organizací neprojednal vůbec. Může se tedy zdát, že povinnost projednat je stanovena zcela nadbytečně, pokud nemá účinky neplatnosti pracovního poměru, nicméně sankcí zde není neplatnost, nicméně hrozící sankce od inspektorátu práce.

Výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru u zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace

Pokud jde o zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, tento požívá speciální ochrany, když zákoník práce vyžaduje dokonce předchozí souhlas, a to i po dobu 1 roku po skončení jeho funkčního období.

V případě více odborových organizací, působících u zaměstnavatele, se zaměstnavatel obrací primárně na odborovou organizaci, jejímž členem je daný zaměstnanec, pokud není členem žádné, pak na tu, která má nejvíce členů.

Pokud jde o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele u člena orgánu, který je oprávněn za odborovou organizaci jednat, je tak třeba odborovou organizaci nejdříve požádat o souhlas. Následně mohou nastat následující situace:

- odborová organizace souhlas do 15 dnů od požádání vysloví, zaměstnavatel tak může přikročit k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru
- odborová organizace souhlas do 15 dnů od požádání nevysloví (tzn. je nečinná), v tom případě nastává fikce a postupuje se shodně, jakoby souhlas vyslovila
- odborová organizace odmítne souhlas vyslovit – pokud by zaměstnavatel nerespektoval nesouhlas a přesto přistoupil k výpovědi či okamžitému zrušení, jednalo by se o neplatné skončení pracovního poměru; pokud tak zaměstnavatel i přes nesouhlas odborové organizace trvá na skončení pracovního poměru daného zaměstnance, je možné obrátit se na soud, aby vyslovil, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, otázkou ovšem zůstává praktická stránka věci, kdy soudní spor může mnohdy trvat řadu měsíců, a tedy i déle, než funkční období daného zaměstnance.

Závěr

Z výše nastíněného je zřejmé, že pokud u zaměstnavatele zamýšlí působit či dokonce již působí odborová organizace, je třeba pečlivě dbát veškerých povinností, které z dané působnosti pro zaměstnavatele plynou, když jejich porušení by mohlo vést nejen například k neplatnosti skončení pracovního poměru, ale i k uložení pokuty až do výše 200.000 Kč, což může být pro některé zaměstnavatele naprosto likvidační. Nevyplácí se proto podceňovat stanovené povinnosti, byť se může na první pohled zdát, že za jejich nedodržení nehrozí žádné sankce a pouze zbytečně zatěžují zaměstnavatele.

Mgr. Hedvika Vítková,
advokát

Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Velké náměstí 1
500 03 Hradec Králové

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
Fax: +420 466 310 691
gsm: +420 724 794 986
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

_____
[1] Hendrych, D. a kol. Právnický slovník, Praha 2009
[2] Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.
[3] rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, ze dne 26. 10. 2015

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

Další články:

- Velké tápání okolo švarcsystému
- Dva problémy s pracovní pohotovostí
- Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce
- Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí
- Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost
- Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj
- Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky
- Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026
- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe