

5. 12. 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 2. část

Odbory jsou sdružením zaměstnanců, založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, politické, sociální a jiné zájmy. Odborová organizace je pak právnická osoba, která vzniká nezávisle na státu a jejíž počet není omezen, a to ani v rámci celé České republiky, ani u jednoho zaměstnavatele.



Předchozí část článku byla věnována kolektivnímu vyjednávání a kolektivním smlouvám, některým povinnostem, které pro zaměstnavatele vyplývají z působení odborové organizace a konečně pak určitým specifikům při skončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením. V této části článku se zaměříme na vznik oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele a další povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci.

Vznik oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat v pracovněprávních vztazích, jen jestliže je k tomu **oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky stanovené v § 286 odst. 3 zákoníku práce, tedy právě to, že její stanovy upravují oprávnění působit a jednat u zaměstnavatele a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.

Ověření podmínky, že stanovy upravují oprávnění působit a jednat u zaměstnavatele, v praxi nečiní problémy, když stanovy buď předloží sama odborová organizace, či jsou dohledatelné ve spolkovém rejstříku. Problematictější je ale prokázání druhé podmínky, jelikož zákon nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Odborová organizace totiž není povinna sdělovat zaměstnavateli jména svých členů z řad zaměstnanců, a pokud by se tedy odborová organizace rozhodla k oznámení jmen svých členů zaměstnavateli, měla by k tomu disponovat jejich souhlasem. Zaměstnavatel však může požadovat prokázání splnění této podmínky a odborová organizace musí vyhovět. V praxi se tak často

objevuje situace, kdy část členů odborové organizace souhlasí s tím, že budou oněmi zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele, kteří se otevřeně přihlásí ke svému členství, obvykle to bývají i členové orgánu odborové organizace. Další variantou pak může být například i osvědčení od notáře o naplnění předmětné podmínky, čímž jsou splněny podmínky na utajení jmen členů, na druhou stranu se nejedná o praktické řešení, jelikož s ohledem na možnou fluktuaci zaměstnanců může dojít k poklesu počtu členů i pod ony potřebné 3 členy, aniž by se o tom zaměstnavatel dozvěděl. Přestane-li odborová organizace podmínky stanovené v § 286 odst. 3 zákoníku práce splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. **Následkem nesplnění podmínek je zánik působnosti odborové organizace u zaměstnavatele.**

Lze pak shrnout, že samotnou podstatou působení odborové organizace u zaměstnavatele by měla být aktivní a zvenčí rozpoznatelná činnost odborové organizace, přičemž těžiště činnosti by se mělo nacházet přímo u zaměstnavatele. **Jakmile tak odborová organizace zaměstnavateli oznámí, že splňuje podmínky stanovené v § 286 odst. 3 zákoníku práce, zaměstnavatel musí plnit povinnosti stanovené mu zákoníkem práce vůči odborovým organizacím.**

Ke sdělování údajů o členech

Ač se může zdát požadavek zaměstnavatele, na zpřístupnění jmenného seznamu všech členů odborové organizace, jako důvodný, **není oprávněný**. Údaj o členství v odborové organizaci je totiž **citlivým údajem, který zaměstnavatel nesmí od zaměstnance, a tedy ani zprostředkovaně od třetí osoby, vyžadovat, jak výslovně zakazuje ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce.** Zaměstnavateli tak jsou zpravidla sdělována pouze jména a příjmení členů výboru odborové organizace jako členů orgánu jednajícího jménem organizace se zaměstnavatelem a jejich změny. Na jmenný seznam všech členů odborové organizace nemá zaměstnavatel nárok.

Kdo jedná za odborovou organizaci

Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami, členové orgánu jsou ti, kteří budou zastupovat odborovou organizaci při kolektivním vyjednávání či jiné komunikaci se zaměstnavatelem a svoje jednatelské oprávnění v těchto otázkách by měli zaměstnavateli doložit. S účinností od 1. 1. 2018 byl § 25 zák. o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob rozšířen o následující text: "Údaje o členech orgánu odborové organizace se zpřístupní veřejnosti jen na základě písemné žádosti odborové organizace." Tato informace tak opět není informací veřejnou, nicméně prokázání jednatelského oprávnění v praxi nebývá problém. Členové orgánu odborové organizace jsou si vědomi toho, že aby mohli účinně hájit zájmy zaměstnanců, je třeba, aby zaměstnavatel věděl, kdo je oprávněn jednat.

Povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k odborové organizaci

Zákoník práce v ustanovení § 277 zakotvuje, že zaměstnavatel je povinen **na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti**, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

Část ustanovení spočívající ve slovech „zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti“ je ustanovením, od kterého se zaměstnavatel **nemůže nikterak odchýlit**, v další části se již jedná o demonstrativní výčet povinností. Směrodatné budou v tomto ohledu zejména provozní možnosti zaměstnavatele, mj. jeho velikost, běžná úroveň vybavení kancelářských prostor zaměstnavatele, prostorové uspořádání pracoviště atd. Nejvyšší soud například v minulosti dovedl, že je třeba přihlídnout rovněž k reálným

potřebám konkrétní odborové organizace při její činnosti u zaměstnavatele, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, pro který byla založena, k formě a míře jejího působení u zaměstnavatele a její účasti v pracovněprávních vztazích, k její oblibě u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele, apod. Konkrétní povinnosti zaměstnavatele vůči odborovým organizacím jsou často sjednávány v kolektivní smlouvě. Pro vyloučení nedorozumění je vhodné tyto podmínky sjednat co nejpřesněji.

Porušení povinností stanovených tímto ustanovením může být na straně zaměstnavatele sankcionováno inspekcí práce jako přestupek či správní delikt. Pokud by zaměstnavatel podmínky pro řádný výkon činnosti zástupců zaměstnanců nevytvořil, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše 200 000 Kč. Lze proto doporučit, aby zaměstnavatel poskytl odborové organizaci součinnost potřebnou k naplnění účelu, pro který byla zřízena, tj. hájení zájmů zaměstnanců. Je však třeba vždy posuzovat, zda se ze strany odborové organizace jedná ještě o požadavky přiměřené situaci či nikoliv.

Závěr

Jakmile zaměstnavatel obdrží informaci, že u něho začala působit odborová organizace, lze doporučit, aby bylo primárně ze strany zaměstnavatele ověřeno, že skutečně odborová organizace splnila podmínky stanovené v § 286 odst. 3 zákoníku práce. Zákon zaměstnavateli neukládá žádný další konkrétní postup ani lhůty, doporučujeme proto s odborovou organizací jednat o termínech a způsobu doložení informací požadovaných zákonem či o technických záležitostech. Je však třeba mít na paměti, že odborová organizace působí u zaměstnavatele ode dne následujícího po oznámení splnění podmínek dle zákoníku práce a již tehdy zaměstnavateli vznikají povinnosti výše uvedené.

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
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz



[1] Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.

[2] Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání. Praha: C. H. Beck, 2010

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Prekluze důvodu neplatnosti VH](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [SCHEJBAL& PARTNERS stáli u získání jedné z prvních licencí dle MiCA v ČR](#)
- [Proč dnes více než polovina M&A transakcí ve střední Evropě nekončí podpisem](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Prověřování zahraničních investic a kybernetická regulace: řízená služba jako nová transakční proměnná](#)