

28. 4. 2016

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

K otázce existence či neexistence kolektivního sporu při určení zprostředkovatele

Základním předpokladem pro uplatnění institutu zprostředkovatele, jakožto i pro podání návrhu na určení zprostředkovatele ministerstvem, je nezbytně nutné, aby mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací či organizacemi existoval spor, který naplňuje znaky uvedené v ustanovení § 10 zákona č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „z. k. v.“).



Volba nebo určení zprostředkovatele tak přichází v úvahu pouze v těch případech, kdy mezi stranami existuje spor o uzavření kolektivní smlouvy, případně spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy.

Jednání ve vzájemné shodě

Dle ustanovení § 22 a 23 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako „ZP“) platí, že kolektivní smlouva může být uzavřena pouze mezi odborovou organizací nebo organizacemi a zaměstnavatelem či více zaměstnavateli.

V souladu s ustanovením § 24 odst. 2 ZP je pak zaměstnavatel povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Tento zákonný příkaz je doplněn povinností uloženou odborovým organizacím, kdy odborové organizace nutí zákon jednat společně ve vzájemné shodě.

Z tohoto zákonného ustanovení lze dovodit, že zaměstnavatel musí jednat se všemi odborovými organizacemi, jejichž existence mu byla alespoň oznámena postupem dle § 286 odst. 4 ZP. Všechny tyto organizace pak musí jednat ve vzájemné shodě, především tedy musí ve vzájemné shodě předkládat návrhy kolektivních smluv.

Pokud tedy u zaměstnavatele působí vícero odborových organizací, platí, že tyto musí zaměstnavateli předložit jednotný text návrhu kolektivní smlouvy.

V případech, kdy je zaměstnavateli předložen návrh kolektivní smlouvy pouze některými odborovými organizacemi, platí, že k takovému návrhu nemůže zaměstnavatel přihlížet, neboť by tím porušil ustanovení § 24 odst. 2 ZP, kdy by došlo k přímému znevýhodnění opomenutých odborových organizací.

Pokud bychom připustili možnost, že návrh kolektivní smlouvy může být předložen pouze některými odborovými organizacemi, došlo by tak k situaci, kterou historicky předpokládal právě § 24 odst. 2 ZP, který ve znění účinném do 13. 3. 2008 připouštěl, aby zaměstnavatel uzavřel kolektivní smlouvu pouze s některými odborovými organizacemi.

Výše uvedená druhá věta § 24 odst. 2 ZP byla zrušena pro deficit ústavnosti nálezem ÚS Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008, když Ústavní soud mimo jiné poukázal na čl. 27 odst. 2 LPS, který stanoví, že jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo odvětví na úkor jiných je nepřijatelné.

V bodě 264. výše uvedeného nálezu dále Ústavní soud konstatoval: „Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.“

Výše uvedenou argumentaci zdůraznil zákonodárce rovněž novelizací ustanovení § 24 odst. 2 ZP, novelou pod č. [365/2001](#) Sb., která do dikce zákona zavedla výslovný imperativ, kdy zaměstnavatel nově „musí jednat“ se všemi odborovými organizacemi.

Ve vztahu mezi odborovými organizacemi pak platí, že tyto musí dospět ke vzájemné shodě. Tento požadavek se dotýká jak fungujících aktivních odborových organizací, tak organizací, které svou činnost zaměstnavateli pouze oznámily, byť fakticky nejsou aktivní.

Ustanovení § 286 odst. 4 ZP stanoví, že oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle § 286 odst. 3 ZP.

Litera zákona tak pouze vyžaduje, aby odborová organizace svoji existenci a vznik zaměstnavateli oznamovala, neukládá však odborové organizaci povinnost jednotlivé podmínky prokazovat.

Extenzivní výklad ustanovení § 286 odst. 4 ZP by pak nutně vedl k ukládání dalších (nad rámec zákona stanovených) povinností, kdy tento postup je v rozporu s § 4a ZP, které umožňuje provést odchylku od zákonné právní úpravy pouze ve prospěch zaměstnanců, nikoliv k jejich neprospěchu.

Tomuto výkladu svědčí také rozhodovací praxe Nejvyššího soudu, konkrétně pak rozsudek pod sp. zn. 21 Cdo 390/2012 ze dne 28. 5. 2013, kdy Nejvyšší soud judikoval, že: „*Odborová organizace působí u zaměstnavatele nejen tehdy, jestliže mu svoji činnost formálně oznámila, ale vždy, jakmile vykonává u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatel musel bez pochybností poznat, že sdružení je provádějící odborovou organizací.*“ Z tohoto rozhodnutí lze vyčíst, že ani Nejvyšší soud nepředpokládá u odborových organizací jakoukoliv vyšší míru aktivity, než je prosté oznámení o zahájení své činnosti.

Závěr

Závěrem lze tedy doporučit, aby zaměstnavatel ve výše uvedených případech proti rozhodnutí o určení zprostředkovatele podal opravný prostředek a domáhal se zrušení takového rozhodnutí. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl rozhodnutím o určení zprostředkovatele řídit, vystavuje se nebezpečí, kdy jednání se zprostředkovatelem je zároveň porušením práv opomenutých odborových organizací.

Podání návrhu kolektivní smlouvy pouze některými odborovými organizacemi totiž přímo vylučuje vznik kolektivního sporu, který je nezbytným předpokladem pro určení zprostředkovatele.



Mgr. Jakub Oliva,
advokátní koncipient

[DOHNAL PERTOT SLANINA | advokátní kancelář](#)
PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | OLOMOUC | LETOHRAD

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8 - Karlín

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

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

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)