

1. 3. 2013

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

Limity povinnosti zaměstnavatele vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti

Nejvyšší soud ČR vydal dne 28. ledna 2013 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 974/2012, ve kterém se vyjádřil k povinnosti zaměstnavatele vytvořit na svůj náklad zástupcům zaměstnanců přiměřené podmínky pro jejich činnost stanovenou v § 277 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“).



Shrnutí situace

V posuzovaném případě se odborová organizace (dále jen „žalobkyně“) domáhala, aby jí zaměstnavatel (dále jen „žalovaný“) poskytl na adrese, která je jejím sídlem vytápěnou uzamykatelnou místnost vybavenou dvěma psacími stoly, deseti židlemi, dvěma uzamykatelnými skřínkami, věšákem, počítačem se softwarem umožňujícím vedení spisové agendy, přístup k e-mailu a internetu, dále monitorem a tiskárnou k PC, telefonním přístrojem napojeným na pevnou linku, faxem a reprodukčním (kopírovacím) zařízením, popř. namísto posledních dvou jmenovaných technických zařízení umožnit bezplatně přístup k nim ve své úřadovně a hradit náklady na vytápění, elektrickou energii, úklid místnosti, nezbytné náklady na opravy výše uvedeného technického zařízení, náklady spotřební materiál příslušný k tomuto technickému zařízení, především kancelářský papír, obálky, náplně do tiskárny a další spotřební materiál.

Žalobkyně přitom čítala pouze šest členů, z nichž tři byli bývalí zaměstnanci žalovaného, jeden jeho zaměstnancem nikdy nebyl a dva byli zaměstnanci, kterým byly dány výpovědi z pracovního poměru, ohledně nichž vedli soudní spory. Z provedeného dokazování v průběhu soudního řízení pak vyšlo najevo, že žalobkyně byla založena několika zaměstnanci především s cílem „vyřídit si účty“ s žalovaným jakožto svým zaměstnavatelem spíše, než s cílem hájit zájmy zaměstnanců. Zaměstnanci žalovaného, kteří nejsou členy žádné odborové organizace, dokonce podepsali prohlášení, že si nepřejí být zastupováni žalobkyní, neboť její zástupci nejsou podle názoru těchto zaměstnanců důvěryhodnými osobami, které by skutečně zastupovaly jejich zájmy.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobě vyhověl a uložil žalovanému, aby vyhověl požadavkům žalobkyně, s výjimkou faxu a kopírovacího zařízení, které soud prvního stupně nepovažoval s ohledem na nízký počet členů žalobkyně za nezbytný standard.

Městský soud v Praze, jako soud odvolací, však žalobu zamítl. Ve svém rozhodnutí se zaměřil na smysl ustanovení § 277 zákoníku práce a účel odborové organizace jako takové. Účelem § 277

zákoníku práce je, jak uvádí Městský soud v Praze, vytvořit základní podmínky pro činnost zástupců zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele konají práci (převážně) v pracovním poměru. Účelem odborové organizace jako občanského sdružení pak podle Městského soudu je hájení práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem.

V projednávané věci však žalobkyně podle názoru odvolacího soudu nenaplnuje účel odborové organizace, a to právě z toho důvodu, že nemá žádné členy, kteří by pro zaměstnavatele vykonávali práci v místě, kde od zaměstnavatele poskytuje prostředky pro svoji činnost. Prostředky požadované žalobkyní pro její činnost proto odvolací soud označil za nepřiměřené a odporující dobrým mravům.

Nejvyšší soud

Žalobkyně s rozhodnutím odvolacího soudu nesouhlasila a obrátila se na Nejvyšší soud ČR se svým dovoláním, kde argumentovala, že není možné činit rozdíly mezi odborovými organizacemi jen kvůli počtu jejich členů s poukazem, že mohou jednat i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Nízký počet svých členů pak vysvětlovala tím, že byla diskriminována oproti ostatním odborovým organizacím působících u téhož žalovaného. Právě to mělo mít za následek nezáměr ostatních zaměstnanců žalovaného stát se členem žalobkyně.

Nejvyšší soud ČR uvedl, že § 277 zákoníku práce nestanoví přesně, jakým způsobem má zaměstnavatel povinnost v něm uloženou splnit. Ponechává tak na soudu, aby v každém konkrétním případě učinil závěr, jaký rozsah povinnosti uložené zaměstnavateli je třeba považovat vůči konkrétní odborové organizaci za přiměřený.

Základním významným faktorem limitujícím rozsah poskytovaných prostor, vybavení a dalších podmínek pro činnost odborové organizace, který obsahuje již samotné ustanovení § 277 zákoníku práce, jsou provozní možnosti zaměstnavatele (jeho velikost, úroveň vybavení kancelářských prostor zaměstnavatele apod.). Soud však podle Nejvyššího soudu ČR může přihlídnout rovněž k reálným potřebám konkrétní odborové organizace, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, za kterým byla založena, k formě a míře jejího působení u zaměstnavatele a její účasti v pracovních vztazích, její oblíbenosti mezi zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele.

Množství skutečností, k nimž je potřeba při posuzování přiměřenosti podmínek vytvořených odborovou organizací zaměstnavatelem pak podle názoru Nejvyššího soudu ČR znamená, že „přiměřenost“ vytvořených podmínek se může ve vztahu k jednotlivým odborovým organizacím lišit, aniž by bylo možné označit odlišný přístup k jednotlivým odborovým organizacím za znevýhodňující (diskriminační).

Nejvyšší soud ČR se dále věnoval výkladu termínu „působí u zaměstnavatele“ [1], neboť pouze odborová organizace, která u zaměstnavatele působí, může požívat oprávnění, které jí dávají pracovní právní předpisy. Podstatou působení u zaměstnavatele by přitom měla být podle Nejvyššího soudu ČR aktivní a zvenčí rozpoznatelná činnost odborové organizace, přičemž těžiště této činnosti by se mělo nacházet u zaměstnavatele. Jinak lze jen stěží rozumně uvažovat, že by odborová organizace mohla náležitě plnit svůj hlavní účel, kterým je obhajoba práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání.

S ohledem na to, že žádný ze členů žalobkyně již fakticky nevykonával pro žalovaného žádnou práci, pouze jediný z nich byl jeho zaměstnancem a žalobkyně ani nevykonávala činnost, která by spočívala v zastupování práv a oprávněných zájmů zaměstnanců, jakož i s přihlídnutím k nedůvěře vyjádřené žalobkyní odborově neorganizovanými zaměstnanci žalovaného Nejvyšší soud ČR přisvědčil názoru odvolacího soudu, že požadavek žalobkyně je v rozporu s dobrými mravy a její dovolání zamítl.

Závěr

Zákoník práce sice ukládá zaměstnavateli povinnost vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro jejich činnost, neznamená to však, že by všechny odborové organizace založené zaměstnanci jednoho zaměstnavatele měly získat od zaměstnavatele stejnou podporu. Kromě provozních možností zaměstnavatele je totiž potřeba při určení rozsahu přiměřené podpory přihlídnout k mnoha skutečnostem, mezi které stojí za to vypíchnout především velikost odborové organizace, její činnost, kterou fakticky vykonává a její reálné potřeby.

To je důležité zejména pro zaměstnavatele, u nichž se skupina několika málo zaměstnanců rozhodne založit odborovou organizaci nikoli za účelem zastupování zájmů zaměstnanců, ale spíše za účelem ztrpčovat zaměstnavateli život, přitom však požaduje od zaměstnavatele stejnou podporu, jakou poskytuje odborové organizaci, která skutečně hájí práva a oprávněné zájmy jeho zaměstnanců. Jak totiž vyplývá z předmětného rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, takový požadavek je v rozporu s dobrými mravy a zaměstnavatel proto není povinen mu vyhovět.

Mgr. Tomáš Neuvirt,
advokátní koncipient

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



[1] Srov. např. § 276 zákoníku práce, či § 286 zákoníku práce

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](#)