26. 8. 2021

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

Náležitosti oznámení odborové organizace zaměstnavateli o tom, že u něj bude působit a má právo s ním jednat

Na pozadí sporu o to, zda má odborová organizace právo působit u zaměstnavatele (když v soudně řešeném případě, přičemž rozhodnutí NS o něm přiblížíme, nově vzniklá odborová organizace oznámila zaměstnavateli, že u něj působí (má právo působit) a zaměstnavatel se domáhal žalobou určení, že odborová organizace u něj nepůsobí), řešil Nejvyšší soud otázky - jakým způsobem může být ve stanovách odborové organizace vyjádřeno její právo jednat a působit u zaměstnavatele ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce a - jaké náležitosti musí obsahovat oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce, jímž zaměstnavateli sděluje splnění podmínek podle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce.

Podstata sporného případu

Odborová organizace oznámila zaměstnavateli, že u něj působí jako odborová organizace, neboť splňuje podmínky uvedené v ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce, protože jejími členy jsou alespoň 3 zaměstnanci zaměstnavatele a je podle stanov oprávněna „zastupovat zaměstnance podle zvláštního zákona“. Odborová organizace k oznámení o tom, že bude působit (působí) u zaměstnavatele však nepřiložila žádné další dokumenty.

Právní úprava: Ust. 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat (ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce), jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele (přitom ve smyslu ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce) vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle ust. § 286 odst. 3, přičemž přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Odborová organizace tedy musí oznámit zaměstnavateli přinejmenším předmětnou část stanov a prokázat reprezentativnost.

Vyjádření práva odborové organizace jednat a působit u zaměstnavatele

První ze zákonných podmínek, za nichž může odborová organizace ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce působit u zaměstnavatele a má právo jednat, je (tedy) požadavek, aby její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat bylo zakotveno v jejích stanovách. Stanovy odborové organizace proto musí obsahovat též údaj (údaje), z něhož (z nichž) lze dovodit její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat. Tak je tomu nejen v případě, kdy je ve stanovách výslovně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí, konstatuje Nejvyšší soud ČR sp. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021.

Působení odborových organizací však nelze omezovat jen na určité zaměstnavatele nebo na určité obory či odvětví. Vyplývá-li to z jejích stanov, může odborová organizace působit též u zaměstnavatelů, kteří vyvíjejí svou činnost v odlišných oborech či odvětvích; množství oborů (odvětví), ve kterých se může odborová organizace uplatnit, není nijak omezeno. Tito zaměstnavatelé nemusí být identifikovatelní jen tím, že ve stanovách odborové organizace jsou uvedeny obory či odvětví, ve kterých podnikají nebo vyvíjejí jinou činnost, ale i jiným způsobem, který vede k jejich nepochybnému určení. Právo odborové organizace jednat a působit u zaměstnavatele ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce proto může být v jejích stanovách vyjádřeno i tak, že odborová organizace (a její organizační jednotky) působí u každého zaměstnavatele (bez ohledu na obor či odvětví, ve kterých vyvíjí svou činnost), u kterého jsou v pracovním poměru alespoň tři její členové, a u kterého je tedy splněna i druhá ze zákonných podmínek, za nichž může odborová organizace působit u zaměstnavatele a má právo jednat, jež spočívá ve stanoveném minimálním počtu 3 členů odborové organizace, kteří musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru, dále vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021.

Oznámení odborové organizace zaměstnavateli - otázky účinnosti a platnosti

Oprávnění odborové organizace jednat a působit ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce u konkrétního zaměstnavatele vznikají až dnem následujícím po dni, kdy tomuto zaměstnavateli podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce oznámila, že splňuje stanovené podmínky; teprve od tohoto okamžiku se odborová organizace stává účastníkem (kolektivních) pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti a jednat s ní.

Oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce je pracovněprávním jednáním ve smyslu ust. § 545 o. z., na které dopadají důvody neplatnosti. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, odporuje zákonu a je – vzhledem k tomu, že to vyžaduje smysl a účel zákona – neplatným právním jednáním. Na základě takového právního jednání oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021.

A dále NS dodává: Protože platnost právních jednání (včetně právních jednání učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno, musí být obsahové náležitosti oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce splněny v době jeho doručení zaměstnavateli; k jejich dodatečnému splnění (např. k dodatečnému doložení sdělovaných údajů) proto nelze při posuzování platnosti oznámení přihlédnout.

Splnění podmínky spočívající v tom, že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat, odborová organizace zpravidla doloží tím, že k oznámení přiloží své stanovy, popř. zaměstnavatele informuje o možnosti se s nimi seznámit na veřejně přístupných internetových (webových) stránkách, na nichž stanovy zveřejnila.

Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nepochybně však doložení této podmínky nelze vykládat tak, že by odborová organizace byla povinna předložit zaměstnavateli jmenovitý seznam svých členů. I když lze předpokládat, že v praxi se v převážné většině případů minimálně 3 členové odborové organizace otevřeně ke svému členství přihlásí (zpravidla to budou odboroví funkcionáři, kteří budou za odborovou organizaci jednat se zaměstnavatelem), nelze vyloučit případy, ve kterých minimální počet 3 členů odborové organizace výslovný souhlas se zveřejněním svého členství neudělí.

To však neznamená, že by v těchto případech na požadavek doložení zákonem stanoveného minimálního počtu členů odborové organizace z řad zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, bylo možné rezignovat. Bude na odborové organizaci, aby v takovém případě zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; v úvahu například připadá osvědčení jiných skutkových dějů podle ust. § 79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021.

Závěr

Zaměstnavatel může plnit povinnosti vůči odborové organizaci stanovené mu zákonem jen tehdy, má-li vědomost o tom, že u něj odborová organizace (splňující podmínky podle usta. § 286 odst. 3 zákoníku práce) působí. Smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích přitom není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj taková odborová organizace působí, pátral a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval. Naopak, jak v zájmu zaměstnavatele, tak i v zájmu samotného naplnění postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích jako nejvýznamnějšího zástupce zaměstnanců je, aby ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo postaveno najisto, od kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí. Tak tomu nepochybně nemůže být dříve, než zaměstnavatel získá informace o tom, že odborová organizace splňuje podmínky podle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce a hodlá u něj působit. Odborová organizace je proto povinna tyto informace zaměstnavateli oznámit. Zákonná úprava tímto způsobem sleduje odstranění právní nejistoty v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k situacím, kdy se zaměstnavatel až následně dozví o tom, že u něj odborová organizace působí, a kdy jen z tohoto důvodu vůči ní neplnil dané povinnosti (např. nerespektoval zvýšenou ochranu odborových funkcionářů podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce), konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021.

K závěru, že obsahovými náležitostmi oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce jsou nejen sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, ale též doložení sdělovaných údajů, dovolací soud dospěl již v rozsudku ze dne 27. 8. 2019 sp. zn. 21 Cdo 641/2018 a neshledává důvod k tomu, aby na tomto právním názoru nesetrval. (Jestliže tedy na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl odvolací soud v dané věci k závěru, že zákoník práce v ust. § 286 odst. 4 „nevyžaduje, aby odborová organizace splnění podmínek podle ust. 286 odst. 3 též prokázala“, pak jeho rozsudek není správný a Nejvyšší soud jej zrušil popisovaným rozhodnutím.)

Terezie Nývltová Vojáčková

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná

- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe