

27. 8. 2001

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

## **Odborová organizovanost - nástin legislativních nedostatků v této oblasti**

V současné době se na člověka, který je pracovně činný v zaměstnaneckém nebo obdobném poměru, valí z médií dva nesmiřitelné proudy názorů. Jednak se lze setkat s naprostým odmítáním odborů jako takových - a to ve smyslu zjednodušujících soudů založených na pouze emotivních poukazech na socialisticko-realistickou minulost (kdy odborové organizace získaly nelichotivé nálepky zdatných posluhovačů režimu) a na údajném nesouladu s principy soukromého vlastnictví podniku.

V současné době se na člověka, který je pracovně činný v zaměstnaneckém nebo obdobném poměru, valí z médií dva nesmiřitelné proudy názorů. Jednak se lze setkat s naprostým odmítáním odborů jako takových - a to ve smyslu zjednodušujících soudů založených na pouze emotivních poukazech na socialisticko-realistickou minulost (kdy odborové organizace získaly nelichotivé nálepky zdatných posluhovačů režimu) a na údajném nesouladu s principy soukromého vlastnictví podniku. Na druhé straně vystupují horliví zastánci, podporovatelé odborového sdružování, kteří upozorňují na prostý fakt, že případné vytlačení „odborového fenoménu“ na okraj zájmu společnosti vede k situaci, kdy si velké a mocné podniky, hájené coby strategicky významní investoři samotnými státními orgány, vykládají pracovněprávní předpisy k obrazu svému. Zastánci odborového sdružování se domnívají, že odborová organizace je efektivním nástrojem průběžné a soustavné kontroly činnosti zaměstnavatele, zejména pokud jde o dodržování pracovněprávních předpisů zajišťujících ochranu zaměstnanců (možnost uplatnění hospodářských práv občana), narozdíl od kontroly státní, která je náhodná a následná. Co tedy s tím?

Právo na odborové sdružování patří mezi základní občanská práva. Svůj základ má v Listině základních práv a svobod, k provedení zmíněného koaličního práva slouží zákon č. [83/1990 Sb.](#), o sdružování občanů, v platném znění. Zásadní výjimkou, kterou se odborové organizace liší od obecného typu sdružení ve smyslu uvedeného zákona, je tzv. evidenční princip ovládající jejich vznik. Zásadně pro sdružení platí, že den registrace sdružení je dnem jeho vzniku jako právnické osoby. Avšak u odborových organizací je situace jiná: jejich vznik je vázán na evidenci státu - postačí tedy pouhé oznámení, že byla organizace založena. To má svůj původ v požadavku Listiny základních práv a svobod, aby odborové organizace vznikaly nezávisle na státu. Uvedená konstrukce též lépe umožňuje, aby se každý občan mohl svobodně sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Zaměstnanec, který v soukromoprávním vztahu zaměstnanec-zaměstnavatel tvoří ekonomicky a sociálně slabší stranu, je tak lépe chráněn před případnými restrikcemi ze strany státu (pokud by se například snažil omezovat počet odborových organizací) a zaměstnavatele, který má tendenci znesnadňovat vznik odborů ve svém podniku.

Jestliže vzhledem k výše uvedenému existenci a činnosti odborových organizací považujeme za potřebnou a nutnou, musíme se vyrovnat s nedostatky legislativního charakteru, které se v této oblasti vyskytují velmi hojně. Za prvé: nikde v českém právním řádu nenalezneme zákonnou definici pojmu „odborní“, „odborová organizace“ apod. Teorie pracovního práva se opírá o čtyři znaky, vycházející přitom z mezinárodních dokumentů nejvyšší právní síly: princip evidence, svobody sdružování, ochrany hospodářských a sociálních práv a zájmů členů a nezávislost (ekonomická i právní) odborů. Za druhé: nelze si nevšimnout ústavněprávně problematické skutečnosti, že odborová organizace je automaticky reprezentantem všech zaměstnanců v daném podniku. Nejširší

forma sociální reprezentace může jednak vést k tomu, že kupříkladu tříčlenná odborová organizace, působící v rozsáhlém podniku jako jediná, bude zastupovat několik set dalších zaměstnanců, a to i proti jejich vůli, jednak vzniká problém nemístné rozdílnosti zájmů. Použitý modelový případ má tak i svou druhou stránku mince (vtip je v tom, že špatné jsou obě!) – osamocená odborová organizace u jediného zaměstnavatele musí ex lege hájit zájmy jak zaměstnanců řadových, tak i vedoucích (managementu). Zatímco zájmy řadového zaměstnance jsou spíše sociálně-existenčního charakteru a zájmy zaměstnavatele orientovány na zisk, u managementu lze vystopovat doslova „od každého něco“. Je nesporné, že pokud založí vlastní odborovou organizaci též tito vedoucí zaměstnanci, nelze si představit její smysluplné soužití s organizací zaměstnanců řadových. Pokud má následně docházet ke kolektivnímu vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, požadovaný konsenzus zaměstnanců – tj. obou zde působících odborových organizací, bude téměř jistě nemožný (či alespoň pokřivený o pomyslných několik stupňů ve prospěch zaměstnavatele, jehož zájmům bude člen managementu poplatný už ze své podstaty). Smysl kolektivního vyjednávání, sociálního dialogu či existence odborů vůbec bude proto velmi pochybný.

Na závěr bych chtěl dodat, že novely zákoníku práce, které od počátku roku 2001 mj. zavádějí zcela nový institut tzv. rady zaměstnanců, nepřinášejí do této oblasti pracovních vztahů téměř žádné zlepšení. Zákonodárce by měl především napravit koncepční chyby, které odborové sdružování víceméně zamlžují a nahrávají existujícím odmítavým přístupům k tomuto fenoménu. Rada zaměstnanců, která je kodifikována shodě s příslušnou směrnicí ES, je pouze okrajovým institutem s velmi nepatrnými pravomocemi: zajištění práva na informace a projednání u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Evropská unie mění pravidla plateb: více odpovědnosti, intenzivnější zpracování dat, více kontrol](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [JIŘÍ HARNACH - VEŘEJNÉ ZAKÁZKY LIVE! - ČERVEN 2026](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení – nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)