

27. 8. 2001

Veźměte, 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 „odborny“, „odborová organizace“ apod. Teorie pracovního práva se opírá o čtyři znaky, vycházející přitom z mezinárodních dokumentů nejruznější 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 tyto 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 pokrivený 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 – Sbírnka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

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

## Další články:

- [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](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)