25. 11. 2014

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

Oprávnění odborů kontrolovat zaměstnavatele

Kontrolu lze definovat jako činnost zjišťující skutečný stav za účelem srovnání se stavem požadovaným, s cílem minimalizovat rozdíly. Jedná se o jednu z právních záruk zákonnosti, kterými rozumíme souhrn právních prostředků určených k zabezpečení dodržování a zákonné realizace práva pro případ jejich porušení.[1] Kontrolu tedy nalézáme i v oblasti pracovního práva, přičemž tento článek se zaměří na kontrolní oprávnění odborových organizací (dále též „odbory“).

Zákonnou definici odborové organizace bychom hledali marně. Teorie pracovního práva se s tímto problémem vypořádala definicí pomocí určitých, pro odborovou organizaci charakteristických, znaků. Mezi tyto znaky řadíme svobodu sdružování, ochranu hospodářských a sociálních práv a zájmů členů, právní a ekonomickou nezávislost a evidenci orgány státu. Odbory tak lze definovat jako sdružení osob (typicky, nikoli však nutně zaměstnanců), evidované příslušným rejstříkovým soudem, vyznačující se právní a ekonomickou nezávislostí a prosazující hospodářská a sociální práva a zájmy svých členů.

V oblasti kontroly zaměstnavatelů hrají odbory významnou roli. Významná kontrolní oprávnění jim poskytoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „starý zákoník práce“), přičemž ustanovení týkající se oprávnění odborů kontrolovat zaměstnavatele převzal i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 1. ledna 2007 (dále jen „nový zákoník práce“). Odborové organizace měly podle § 321 nového zákoníku práce právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel byl povinen odborové organizaci výkon kontroly umožnit a za tím účelem zajistit vstup na své pracoviště, předání potřebných informací a podkladů a podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění zjištěných závad nebo provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.

Nový zákoník práce převzal ze starého zákoníku práce i ustanovení upravující kontrolní oprávnění odborů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). V ustanovení § 322 nový zákoník práce opravňoval odbory kromě výkonu kontroly BOZP také požadovat na zaměstnavateli závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců dokonce zakázat další práci. Odborové organizace byly oprávněny i zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. O těchto opatřeních však byly odbory povinny informovat příslušný orgán kontroly.

Výše popsané kontrolní oprávnění odborů však změnil významný Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Návrh na zrušení jednotlivých ustanovení zákoníku práce, včetně ustanovení o některých kontrolních pravomocích odborových organizací popsaných výše, podala skupina poslanců, která namítala, že výše vyjmenované pravomoce odborových organizací porušují ústavní princip rovnosti[2] a zasahují do vlastnického práva zaměstnavatele. Zákonem svěřené činnosti odborovým organizacím byly také kritizovány z toho důvodu, že v podstatě splňovaly všechny znaky výkonu veřejné správy, přičemž

pro přenesení výkonu státní správy (s výjimkou kontroly nad stavem BOZP viz níže) není žádný rozumný důvod. S těmito závěry se ztotožnil i Ústavní soud ČR.

Jak je tvrzeno v citovaném ústavním nálezu, jiná situace je v oblasti kontroly BOZP. Ústavní soud uvádí, že *„kontrolu dodržování bezpečnostních předpisů a pravidel odborovými orgány lze považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, což je hlavním úkolem odborových organizací*".[3] Právo odborových organizací kontrolovat BOZP je reflexí základního práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky uvedeného v čl. 28 zákona č. 23/1991 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina"). Zrušení tohoto práva by v podstatě znamenalo popření samotného smyslu existence odborových organizací, kterým je ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců směřující mimo jiné k vytváření uspokojivých podmínek ve smyslu čl. 28 Listiny. Co se však týče ustanovení týkajících se přikazovacích a zakazujících oprávnění odborových organizací v § 322 nového zákoníku práce, tyto Ústavní soud shledal neproporcionálními a nadbytečnými vzhledem k tomu, že povinnost zaměstnavatele odstranit zjištěné závady plyne přímo ze zákona (např. ustanovení § 101 nového zákoníku práce).

Co se týče aktuální úpravy kontrolních pravomocí odborových organizací v zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2014 (dále jen „nyní účinný zákoník práce"), § 321 stanovuje, že *„odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů*". Z dikce zákona „odborové organizace dbají" však autorka usuzuje, že zákonodárce měl v úmyslu ustanovit nikoli právo odborových organizací, nýbrž jejich povinnost. Přestože odborové organizace pozbyly výše popsané pravomoci v § 321 nového zákoníku práce, v oblasti kontroly zaměstnavatele mají i nadále nezanedbatelné postavení. Odbory totiž mohou prostřednictvím svých zjištění upozornit na porušování předpisů pracovního práva samotného zaměstnavatele, se kterým mohou kolektivně vyjednávat, popřípadě se mohou obrátit na příslušný státní kontrolní orgán.[4]

Významnější postavení odborových organizací lze spatřovat v úpravě § 322 nyní účinného zákoníku práce v oblasti kontroly BOZP. Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP, přičemž tomuto právu odpovídá povinnost zaměstnavatele umožnit odborové organizaci výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči BOZP a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci. Dále je zaměstnavatel povinen zajistit možnost pravidelně prověřovat své pracoviště a zařízení pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatele s osobními ochrannými pracovními prostředky, zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy, zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat a umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP. Jak vyplývá z předcházejícího textu, odborové organizace tedy již nemohou zaměstnavateli v oblasti kontroly nic přikazovat ani zakazovat. Pro úplnost nutno dodat, že náklady vzniklé výkonem kontroly nad BOZP hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.

Lze tedy shrnout, že přestože odborové organizace Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. pozbyly mnohá oprávnění v oblasti kontroly zaměstnavatele, stále je jejich postavení nezanedbatelné a kontrola zaměstnavatele z jejich strany je tak nadále významnou zárukou zákonnosti. Je nutno si uvědomit, že pokud odborová organizace zjistí jistá pochybení zaměstnavatele, je jistě vhodnější problém vyřešit smírným vyjednáváním, než-li ukládáním sankcí, neboť účelem kontroly je právě prevence, tedy snaha předejít budoucímu možnému porušování pracovněprávních předpisů a předpisů BOZP ze strany zaměstnavatele.

Mgr. Dominika Vašendová,
podnikový právník

---
[1] HORZINKOVÁ, Eva; FIALA, Zdeněk. Správní právo hmotné: obecná část. Praha: Leges, 2010, s. 110.
[2] Porušení ústavního principu rovnosti bylo spatřováno v založení nerovného postavení zaměstnavatele a odborové organizace ve smluvních vztazích v rámci kolektivního vyjednávání, neboť jedna strana smlouvy mohla kontrolovat plnění závazků založených touto smlouvou a zavazovat druhou stranu k plnění závazků podle vlastních představ. Viz Nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
[3] Viz Nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
[4] Především podat podnět inspekci práce k zahájení kontroly zaměstnavatele, čehož také odbory poměrně často využívají.

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

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