

20. 7. 2015

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

Transparentnost odborových organizací

Základ právní úpravy vzniku a existence odborových organizací je položen v ustanovení § 286 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako ZP).



Ustanovení tohoto paragrafu nám říká, že odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Zaměstnavatel tedy musí vždy znát jména alespoň tří svých zaměstnanců, kteří působí v odborové organizaci. Je tomu ale skutečně tak?

Rozdílný výklad textu zákona

Zákon nám tedy v § 286 ZP říká, že aby byla odborová organizace oprávněna vůbec u zaměstnavatele existovat, musí mít mezi svými členy alespoň 3 osoby, které jsou současně u zaměstnavatele zaměstnání. Tento požadavek je dle mého názoru zcela logický a opodstatněný, neboť jsou to právě zaměstnanci, kdo za pomoci odborové organizace usilují o zlepšení svých pracovních podmínek a

Při absenci takového požadavku by mohla u každého zaměstnavatele vznikat celá řada odborových organizací, které by fakticky ke konkrétnímu zaměstnavateli neměly žádný vztah, a případný motiv jejich působení u zaměstnavatele by byl dosti nejasný.

V praxi jsou nejčastější právě případy, kdy se několik zaměstnanců rozhodně založit odborovou organizaci, takto učiní a následně oznámí svému zaměstnavateli, že právě tito zaměstnanci jsou členy odborů a nadále tedy budou za odborovou organizaci se zaměstnavatelem jednat. Zaměstnavatel tedy ví, že v řadách jeho zaměstnanců prostupují určité tendence k odborové činnosti a v případě potřeby ví, na koho se lze obrátit.

Tento postup se jeví jako efektivní a v praxi bezproblémový, neboť neposkytuje prostor pro pochybnosti o mandátu odborové organizace jednat se zaměstnavatelem v oblasti kolektivního pracovního práva a dává tak zaměstnavateli jakousi právní jistotu.

Naproti tomu se v praxi (ač podstatně méně) vyskytují případy, kdy je právě výše citované ustanovení § 286 vykládáno tak, že odborová organizace je „životaschopná“ už tehdy, pokud tedy objektivně tři její členové jsou u zaměstnavatele zaměstnání, aniž by musel zaměstnavatel znát jména těchto svých zaměstnanců-odborářů.

Na straně zaměstnavatele tak dochází k situaci, která není prostá jakéhosi paradoxu, kdy

zaměstnavatel musí fakticky jednat s někým, kdo sám sebe prezentuje jako subjekt, nadaný oprávněním kolektivně vyjednávat, nicméně nemůže nebo nechce zaměstnavateli sdělit, kteří konkrétní zaměstnanci tento jeho mandát zakládají a ponechává tak zaměstnavatele v jakési nejistotě.

Je tedy zcela bezdůvodně předpokládána jakási dobrá víra zaměstnavatele, což zaměstnavatele samotného staví do dosti obtížné pozice. Reductio ad absurdum tedy může anonymně písemně zaměstnavatele kdokoli vyzvat, oznámit že je představitelem odborové organizace, že jsou splněny podmínky § 286 odst. 3 ZP a vyžadovat na zaměstnavateli součinnost. Jistě každý cítí, že tento závěr je nepřijatelný a pro praxi neudržitelný ve všech směrech.

Někde uprostřed mezi těmito dvěma modely pak stojí případy, kdy sice odborová organizace uvedla konkrétní jména zaměstnanců již při svém založení, nicméně v průběhu času pak došlo k dalším skutečnostem (ukončení pracovního poměru, smrt, vystoupení z odborů apod.), a zaměstnavatel může maximálně hádat, zdali je odborová organizace ještě stále oprávněna jednat jako subjekt kol. vyjednávání či nikoliv.

V takovém případě se jeví jako vhodné řešení výzva zaměstnavatele, aby odborová organizace sdělila zaměstnavateli, kteří konkrétní zaměstnanci jsou členy odborové organizace (alespoň tedy 3). Pokud však odborová organizace tento požadavek odmítne s argumentací, že zákoník práce žádou takovou informační povinnost nezakládá, je zaměstnavatel zasazen do problematické situace.

Litera zákona totiž v ustanovení § 286 odst. 3 ponechává tuto otázku nezodpovězenou.

Na straně jedné musí tedy zaměstnavatel předpokládat, že odborová organizace je skutečně životaschopná a tedy v rámci jakési procesní opatrnosti nadále vynakládat svůj čas a prostředky na poskytování součinnosti této odborové organizaci.

Na straně druhé však nemá žádný konkrétní důkaz o tom, že skutečně odborová organizace i nadále vykonává svou činnost a nachází se tedy v pozici jakési nejistoty.

Závěrečná doporučení

Jelikož ustanovení zákoníku práce ani jiné související předpisy neposkytují zaměstnavateli v tomto případě žádný možný prostředek ochrany, je nutné hledat možná řešení právě v rámci vzájemných práv a povinností mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací v rámci procesu kolektivního vyjednávání.

Zaměstnavatel tedy může vyzvat odborovou organizaci, aby mu sdělila alespoň 3 jména zaměstnanců, kteří jsou jejími členy, a současně tento svůj požadavek určí jako podmínku, kdy bez jejího splnění nebude ze strany zaměstnavatele přistoupeno k dalším krokům v oblasti kolektivního vyjednávání.

Odborová organizace je tak postavena před jasný požadavek, jehož splnění je pro ni proveditelné bez jakýchkoli obtíží (pokud ovšem odborová organizace skutečně má ve svých řadách 3 zaměstnance zaměstnavatele, u nějž působí). Pakliže odborová organizace odmítne, musí počítat s následnou reakcí zaměstnavatele, který není povinen jednat s někým, jehož oprávnění jednat není nijak podloženo.



Mgr. Jakub Oliva,
advokátní koncipient

[DOHNAL PERTOT SLANINA | advokátní kancelář](#)

PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | OLOMOUC | LETOHRAD

Prvního pluku 347/12a
186 00 Praha 8 - Karlín

Komenského 266/3
500 03 Hradec Králové

Palackého 75/21
779 00 Olomouc

Václavské náměstí 76
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086
e-mail: info@akdps.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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](#)