

19. 5. 2015

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

Úvaha nad právem odborově se organizovat a jeho možným zneužitím

Právo občanů odborově se organizovat je základním právem každého občana a je zakotveno již na ústavní úrovni, nicméně tak jako každé jiné právo, i toto může být vykonáváno zcela v rozporu s cílem a smyslem zákonné právní úpravy.



Nástin problematiky

V České republice je právo odborově se organizovat zakotveno v čl. 27 LPS, který upravuje právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Odborové organizace tak vznikají nezávisle na státu sdružením nejméně tří osob. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Činnost odborových organizací a vznik i činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů může být omezena pouze zákonem.[1]

V praxi převládají případy, kdy vznik a činnost odborových organizací je skutečně vedena s cílem zlepšení hospodářských a sociálních podmínek zaměstnanců, avšak objevují se i takové, kdy toto Listinou základních práv a svobod garantované právo, funguje pouze jako jakýsi nástroj libovůle zaměstnanců a slouží pouze k řešení jejich osobních konfliktů se zaměstnavateli. Jelikož zákonná právní úprava pro vznik odborové organizace vyžaduje pouze minimální počet osob, možnost odborově se sdružovat připadá v úvahu takřka u každého zaměstnavatele.

Kolektivní „šikana“?[2]

Zpravidla na počátku celého procesu stojí skupinka nejméně tří zaměstnanců, které vzájemně pojí právě strach ze ztráty zaměstnání, klasicky v důsledku předchozích výtek zaměstnavatele k jejich pracovním výsledkům. Tito zaměstnanci si pak mohou pomoci založením odborové organizace, čímž fakticky založí nemožnost jejich propuštění zaměstnavatelem.[3]

Takovým krokem však výčet nově nabytých „pravomocí“ odborářů nekončí a zaměstnanci mohou přistoupit k dalšímu kroku, kterým je tzv. sociální dialog nebo také kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. Postup kolektivního vyjednávání, uzavírání kolektivní smlouvy, řešení sporů mezi účastníky, postup při stávkách a vylukách je dán zákonem č. [2/1991 Sb.](#), o kolektivním vyjednávání v platném znění.[4]

I když takto formulovaná definice, jež je převzata z webových stránek Ministerstva práce a sociálních

věcí, působí bezproblémově, realita bývá tomuto konceptu často na míle vzdálena. Pokud se tedy nově vzniklá odborová organizace nespokojí pouze s tím, že již samotná její existence zakládá pro zaměstnavatele množství dalších povinností (viz § 276 a násl. ZP), na řadu přichází další nástroj, kterým může být do vzájemných pracovněprávních vztahů násilně zasahováno.

Odborová organizace je ze zákona oprávněna předkládat zaměstnavateli, u nějž působí, návrh kolektivní smlouvy (§ 22 a násl. ZP). Tento návrh musí samozřejmě odborová organizace nejprve vypracovat, nicméně v dnešní době není žádný problém „zapůjčit“ si text kolektivní smlouvy od již fungujících odborových organizací a učinit pouze drobné kosmetické úpravy. Po předložení takového návrhu zaměstnavatel přirozeně není nucen, aby text kolektivní smlouvy bez dalšího schválil, avšak ze zákona pro něj plyne povinnost se k navrženému znění kolektivní smlouvy vyjádřit. Pro toto vyjádření zákon předepisuje lhůtu sedmi pracovních dní a současně je třeba se vyjádřit k těm návrhům, které se zaměstnavatel rozhodl odmítnout (§ 8 zákona o kolektivním vyjednávání[5]). Pokud si však těchto svých povinností není zaměstnavatel vědom a současně není ani zastoupen advokátem, hrozí mu, že této své zákonné povinnosti nedostojí.

Zákon o kolektivním vyjednávání nevypočítává žádné sankce, které lze za promeškání této zákonné lhůty zaměstnavateli uložit. Dle mého názoru je však nutno pojímat pracovní právo komplexně a na danou situaci je třeba aplikovat také zákon o inspekci práce[6], konkrétně pak ustanovení § 10.[7] Toto ustanovení upravuje delikty zaměstnavatelů na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánů jednajících za zaměstnance, tedy odborové organizace. V případě, že by k výše uvedené situaci došlo, inspekce práce smí uložit zaměstnavateli pokutu a to až do výše 200.000,- Kč, což je nesporně částka, které může být zejména pro drobnější podnikatele likvidační.

Zaměstnavatel tak musí předložený návrh kolektivní smlouvy v zákonem stanovené lhůtě odmítnout a to buďto jako celek, nebo jeho jednotlivé části. V obou případech je však nutné, aby zaměstnavatel i nadále poskytoval odborové organizaci při kolektivním vyjednávání součinnost, v opačném případě se totiž vystavuje možnosti uložení výše zmíněných sankcí. Zaměstnavatel tedy musí vynaložit určitý čas a v neposlední řadě také prostředky, aby společně s odborovou organizací dovedl kolektivní vyjednávání ke zdárnému konci. Zákon o kolektivním vyjednávání však poskytuje odborové organizaci i další prostředky, které mohou tlak na zaměstnavatele ještě více prohloubit. Bude se jednat se především o institut stávkový (§ 16 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání). Stávkou pak zákon rozumí dočasné úplné či částečné přerušení práce zaměstnanci, což se v konečném důsledku musí nutně projevit především v majetkové sféře zaměstnavatele. Navíc zákon ani maximální možnou délku stávky nijak neomezuje.[8]

Závěrečné shrnutí

Lze tedy konstatovat, že byť je právo odborově se organizovat neodmyslitelnou součástí pracovněprávní ochrany slabší strany (tedy zaměstnanců), za výše nastíněných okolností se i z tohoto institutu může lehce stát prostředek šikanózního výkonu práva, který může v konečném důsledku vést až k likvidaci zaměstnavatele jako takového. Zákon sice limituje, jaká práva a povinnosti smí být v kolektivní smlouvě sjednána, avšak pouze jednostranně a to ve prospěch zaměstnanců. Proto považuji na tomto místě za vhodné doporučit, aby v obdobných situacích a nejen v nich zaměstnavatelé využívali služeb advokátů či jiných osob, jež mají v této problematice odborné znalosti, a proto mohou vhodně instruovat zaměstnavatele a pomoci jim předejít všemožným nepříznivým následkům.



Mgr. Jakub Oliva,
advokátní koncipient

[DOHNAL PERTOT SLANINA | advokátní kancelář](#)

PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | OLOMOUC | LETOHRAD

Prvního pluku 143/12, Praha - Karlín
Komenského 266/3, Hradec Králové
Schweitzerova 84/50, Olomouc
Václavské náměstí 76, Letohrad

Tel.: +420 587 407 086

e-mail: info@akdps.cz

[1] Miroslav Bělina a kolektiv. Pracovní právo. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 457.

[2] Jen pro zajímavost uvádím, že např. v Rakousku-Uhersku bylo právo sdružovat se k dosažení určitých pracovních podmínek pod přísnými tresty zakázáno a tento zákaz byl zrušen až v roce 1870.

[3] Myšleno samozřejmě pro případy pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou nebo na delší časové období.

[4] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[5] Zákon č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání.

[6] Zákon č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce.

[7] Toto ustanovení dopadá na zaměstnavatele fyzické osoby, pro právnické osoby platí obdobné ustanovení v § 23.

[8] Miroslav Bělina a kolektiv. Pracovní právo. 5. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 569.

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

Další články:

- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)

- [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](#)