

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

Vztah odborového orgánu a zaměstnavatele ve smyslu zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR

Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR praví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Toto právo jedince je následně konkretizováno zákonem, v obecné rovině zákoníkem práce. Neméně důležitou oblastí, kterou upravuje zejména zákoník práce a zákon č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, je též vztah zaměstnavatele (jeho zástupců) a příslušného odborového orgánu.

Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku ČR praví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Toto právo jedince je následně konkretizováno zákonem, v obecné rovině zákoníkem práce. Neméně důležitou oblastí, kterou upravuje zejména zákoník práce a zákon č. [2/1991](#) Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, je též vztah zaměstnavatele (jeho zástupců) a příslušného odborového orgánu. Oba zmíněné zákony, popř. další právní předpisy, vytvářejí obecný rámec tohoto vztahu. Pro určité kategorie zaměstnanců, kteří jsou subjekty tzv. služebního poměru, však platí úprava speciální (a obecné úpravy v zákoníku práce se užije pouze tehdy, stanoví-li tak výslovně speciální zákon – tzv. delegovaná působnost zákoníku práce). Jedná se pravidelně o zaměstnance ve veřejné či státní správě, z nichž bych chtěl v tomto článku zaměřit pozornost na příslušníky Policie ČR a některých dalších ozbrojených sborů..

Základem jejich služebního poměru je zákon č. [186/1992](#) Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR. Nutno připomenout, že zákon se vztahuje také na příslušníky Vězeňské služby ČR, příslušníky Celní správy ČR a od 1. 1. 2001 i na příslušníky Hasičského záchranného sboru ČR. V dalším textu se přidržím označení „příslušník“, zahrnujícího všechny jmenované skupiny zaměstnanců. Specifikum příslušníků, pokud jde o individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy, vychází z faktu, že tito jsou ve služebním poměru ke státu. Jelikož vykonávají činnost mocenského charakteru, plníce úkoly veřejné (v daném případě státní) správy, podléhají striktnímu, veřejnoprávně zaměřenému režimu řízení, organizování, kontroly jejich činnosti. Speciální úprava jejich práv a povinností ve služebním poměru z hlediska individuálního pracovního práva má svůj „nesmazatelný otisk“ i v právu kolektivním.

Námi sledovaný vztah odborového orgánu a zaměstnavatele (zde: státu reprezentovaného bezpečnostními sbory jako organizačními složkami státu, respektive služebními funkcionáři jednajícími jménem státu) je upraven v ust. § 139 - 144 zákona č. [186/1992](#) Sb. a lze jej rozčlenit následujícím způsobem:

1. Jednou ze základních povinností zaměstnavatele (státu, viz výše) je zabezpečení činnosti odborových orgánů (ust. § 141 zák.). Příslušník vykonávající funkci v odborovém orgánu, jejíž výkon vyžaduje dlouhodobé uvolnění od plnění služebních povinností, se zařadí do činné zálohy. Po dobu zařazení v záloze tento příslušník pobírá služební příjem. Po skončení výkonu funkce v odborovém orgánu má právo být ustanoven do funkce stejné úrovně, avšak pouze tehdy, je-li to možné. Pokud to možné není, ustanoví se do některé z právě volných funkcí (ust. § 16 zák.). Příslušník, který přestal

vykonávat funkci v odborovém orgánu, má tedy pouze podmíněnou záruku návratu do funkce zastávané před zařazením do činné zálohy. Může být jmenován do volné funkce, a to za podmínek běžných při přijetí do služebního poměru, případně bude převeden na jinou funkci apod. Příslušník, který pro zastávání funkce v odborovém orgánu být uvolněn nepotřebuje, dostane služební volno s nárokem na služební příjem na nezbytně nutnou dobu. Služební funkcionáři dále poskytují k zabezpečení činnosti základní odborové organizace nezbytné materiálně technické zabezpečení (podrobnosti určí ministr po projednání s příslušným odborovým orgánem).

2. Služebními funkcionáři jsou ust. § 139 zák. stanoveny určité povinnosti, které se týkají vztahů zaměstnavatele k odborovému orgánu. Kromě povinnosti projednání návrhů některých rozhodnutí ve věcech služebního poměru (převedení na jinou funkci, zařazení do zálohy, rozhodnutí o zproštění výkonu služby, o propuštění), návrhů na rozvržení základní doby služby v týdnu a projednání tvorby a dodržování zásad spravedlivého odměňování, jsou služební funkcionáři dále povinni umožnit zastoupení členů odborového orgánu ve svých (tj. služebních) poradních orgánech a zabývat se určitými iniciativními návrhy odborů. V případě, že služební funkcionář povinnost projednání nesplní, nezpůsobí to neplatnost jeho rozhodnutí. Pokud jde o informační povinnost, zákon č. [186/1992](#) Sb. je v tomto směru zaměřen velice úzce (služební funkcionáři jsou povinni informovat odborový orgán pouze o hospodaření se mzdovými prostředky). Obecná úprava poskytování informací, obsažená v zákoníku práce, se nepoužije, neboť je pojata „příliš soukromoprávně“ a jeho šíře má své opodstatnění hlavně u podnikatelských subjektů (hlavní důvod je ten, že ust. § 155 zák. na zákoník práce neodkazuje, nenastává jeho delegovaná působnost).

3. Příslušníka, který byl zvolen do funkce v odborovém orgánu, je možné propustit po předchozím souhlasu odborového orgánu. Souhlas se však vztahuje pouze na propuštění z důvodů organizačních změn a z důvodu, že příslušník byl služebním hodnocením vyhodnocen jako nezpůsobilý k výkonu služby (oprávnění odborového orgánu podmínit svým souhlasem určitá rozhodnutí zaměstnavatele je i zde mnohem omezenější než podle obecné úpravy). Náležitosti souhlasu zákon výslovně neupravuje, a proto je dovozujeme výkladem.

4. Ust. § 143 obsahuje zajímavou právní konstrukci, která narozdíl od obecné úpravy kolektivního pracovního práva (zejména zákoník práce a zákon o kolektivním vyjednávání) zaměstnancům alespoň náznakově umožňuje negativní realizaci koaliční svobody, tzn. práva nesdružovat se. Ust. § 143 zák. limituje užití ust. § 139 - 142 pouze na ty útvary bezpečnostního sboru, v nichž je odborově organizováno alespoň 40% příslušníků daného sboru. Na jednu stranu je možno namítat, že tím vlastně dochází k diskriminaci menšiny (chce-li se např. odborově sdružovat čtvrtina příslušníků, speciální ustanovení o odborech se neužijí) a využití koaliční svobody (práva sdružovat se ...) bude v praxi podstatně ztíženo. Na stranu druhou se tím omezuje možnost sociální reprezentace zaměstnanců proti jejich vůli, byť velmi mírným a polovičatým způsobem (příslušník, který nechce být reprezentován odborovým orgánem, může být „přehlasován“, pokud bude organizováno alespoň 40% příslušníků).

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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Prekluze důvodu neplatnosti VH](#)

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Odpovědnost členů statutárního orgánu za nepodání insolvenčního návrhu včas](#)
- [Vybrané otázky poskytování zdravotních služeb na dálku](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)