

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Aneta Průšová**

**Postavení a činnost zástupců zaměstnanců  
v pracovněprávních vztazích**

Disertační práce

Školitel: prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Studijní program: Teoretické právní vědy – Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 01. 07. 2023

Tímto prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 486 152 znaků včetně mezer.

V Praze dne 01. 09. 2023

---

Mgr. Aneta Průšová, disertantka

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné poznámky a konzultace a rovněž i čas, který mi věnoval během psaní této disertační práce. Dále bych tímto chtěla vyjádřit poděkování všem respondentům dotazníku za jejich odpovědi, jež významnou měrou přispěly ke zkoumání předmětu této disertační práce. V neposlední řadě patří velké poděkování mým rodičům, sestře Denise a kamarádům za veškerou podporu, kterou mi během mého doktorského studia poskytli.

# Obsah

Obsah.....	4
Úvod.....	1
1. Vymezení zástupců zaměstnanců v rámci českého pracovního práva.....	8
1.1. Vymezení pojmu zástupci zaměstnanců.....	8
1.2. Zástupci zaměstnanců jako účastníci kolektivního pracovního práva.....	10
2. Základní prameny a ideová východiska právní úpravy zástupců zaměstnanců.....	12
2.1. Mezinárodní prameny kolektivního pracovního práva.....	13
2.2. Evropské prameny kolektivního pracovního práva .....	16
2.3. Vnitrostátní prameny kolektivního pracovního práva .....	18
2.4. Právní úprava koaličního práva ve Spolkové republice Německo .....	21
3. Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu .....	23
3.1. Právní úprava odborových organizací .....	24
3.1.1. Právní osobnost a svéprávnost odborových organizací.....	25
3.1.2. Způsob založení a vznik odborových organizací .....	34
3.1.3. Minimální počet členů a tvorba členské základny u odborových organizací ....	43
3.1.4. Ochranná ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům .....	47
3.2. Právní úprava rad zaměstnanců .....	59
3.2.1. Právní osobnost a svéprávnost rad zaměstnanců.....	61
3.2.2. Způsob založení a vznik rad zaměstnanců .....	62
3.2.3. Minimální počet členů a tvorba členské základny u rad zaměstnanců .....	65
3.2.4. Ochranná ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům .....	68
3.3. Právní úprava zástupců pro BOZP .....	70
3.3.1. Právní osobnost a svéprávnost zástupců pro BOZP.....	71
3.3.2. Způsob založení a vznik zástupců pro BOZP .....	72
3.3.3. Minimální počet členů a tvorba členské základny u zástupců pro BOZP.....	74
3.3.4. Ochranná ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům .....	75
3.4. Vyhodnocení výzkumného cíle: Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu.....	77
3.4.1. Vyhodnocení hypotézy: Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišné úpravy právní osobnosti a svéprávnosti jednotlivých zástupců zaměstnanců .....	79

3.4.2.	Vyhodnocení hypotézy: Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišných požadavků na minimální počet členů zástupců zaměstnanců.....	80
3.4.3.	Vyhodnocení hypotézy: Český právní řád privileguje odborové organizace oproti ostatním zástupcům zaměstnanců.....	82
3.4.4.	Vyhodnocení výzkumné otázky: Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?.....	84
4.	Vzájemné působení a činnost zástupců zaměstnanců.....	88
4.1.	Existence více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele.....	88
4.1.1.	Konkurence zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele.....	89
4.1.2.	Konkurence jednotlivých zástupců zaměstnanců mezi sebou.....	91
4.1.3.	Negativní koaliční svoboda.....	95
4.2.	Vyhodnocení hypotézy: U jednoho zaměstnavatele může působit a vykonávat svoji činnost více zástupců zaměstnanců.....	102
4.3.	Činnost více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele.....	103
4.3.1.	Právo na informace a právo na projednání.....	104
4.3.2.	Právo spolurozhodování.....	107
4.3.3.	Právo kontroly.....	109
4.3.4.	Právo účasti v legislativním procesu.....	112
4.3.5.	Právo kolektivně vyjednávat.....	114
4.3.6.	Další oprávnění zástupců zaměstnanců a možnosti hájení práv zaměstnanců.....	116
4.3.7.	Nové příležitosti pro zástupce zaměstnanců.....	119
4.4.	Vyhodnocení hypotézy: Odborové organizace jsou oprávněny vykonávat nejširší rozsah činností dle českého právního řádu.....	130
4.4.8.	Vyhodnocení výzkumné otázky: Mohou zástupci zaměstnanců působit a vykonávat svoji činnost vedle sebe u jednoho zaměstnavatele?.....	132
5.	Postoj české veřejnosti k zástupcům zaměstnanců.....	133
5.1.	Obecná analýza dotazníku a respondentů.....	135
5.2.	Participace respondentů na činnosti odborových organizací.....	136
5.2.1.	Vyhodnocení dotazníku.....	136
5.2.2.	Vyhodnocení hypotézy: Na činnosti odborových organizací participuje pouze malá část členů odborových organizací.....	139
5.3.	Vnímání odborových organizací.....	141
5.3.1.	Vyhodnocení dotazníku.....	141
5.3.2.	Vyhodnocení hypotézy: Odborové organizace jsou vnímány jako důvěryhodný subjekt, prostřednictvím něhož mohou být zlepšeny pracovní podmínky.....	144
5.4.	Znalost rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP ze strany české veřejnosti.....	146

5.4.1.	Vyhodnocení dotazníku.....	146
5.4.1.	Vyhodnocení hypotéz: Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení rad zaměstnanců a Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení zástupců pro BOZP .....	147
5.4.2.	Vyhodnocení výzkumné otázky: Jak jsou vnímáni jednotliví zástupci zaměstnanců českou veřejností? .....	149
6.	Právní úprava zástupců zaměstnanců ve Spolkové republice Německo.....	150
6.1.	Zástupci zaměstnanců dle německé právní úpravy .....	152
6.1.1.	Rozdíl mezi odborovými organizacemi a podnikovými radami dle německého právního řádu .....	155
6.1.2.	Základní atributy koalic a odborových organizací dle německé právní úprav	160
6.1.3.	Pozitivní a negativní koaliční svoboda dle německé právní úpravy .....	166
6.2.	Shrnutí .....	171
	Závěr.....	174
	Seznam zkratk .....	180
	Seznam použitých zdrojů .....	184
	Literatura a články .....	184
	Internetové zdroje .....	188
	Právní předpisy .....	192
	Judikatura.....	195
	Seznam příloh.....	199
	Příloha č. 1 - Grafické vyhodnocení dotazníku .....	200
	Abstrakt .....	216
	Abstract .....	218

# Úvod

Žádný vztah zaměstnance a zaměstnavatele nespočívá pouze v ekonomické rovině, tedy v požadavku zaměstnavatele na řádný výkon přidělené práce a nároku zaměstnance na spravedlivou odměnu za ni. Součástí pracovněprávního vztahu jsou i další aspekty výkonu práce, a to např. sociální, kulturní, odpovědnostní a jiné, které z něj činí komplexní vztah. V rámci pracovněprávních vztahů jsou řešeny například otázky bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci, možnosti vzdělávání zaměstnanců a prohlubování jejich kvalifikace, nastavení hranic mezi pracovním a soukromým životem (tzv. work-life balance) či společenský přesah pracovní činnosti (např. ve formě sportovních a kulturních benefitů, pořádání teambuildingů, umožnění setkávání mezi zaměstnanci či společenská odpovědnost zaměstnavatele). Zohledňováno je ale i hledisko seberealizace zaměstnanců či příležitost určitým způsobem participovat na vývoji a směřování svého zaměstnavatele. Důležitost jednotlivých aspektů pracovního života zaměstnanců se vyvíjí a mění v čase a vliv na ni má nejen samotný zaměstnanec či zaměstnavatel, ale i odvětví a obor, ve kterém je práce vykonávána.

Aby mohl být pracovněprávní vztah v celém svém rozsahu náležitě realizován, je nezbytné nejen uvědomit si své potřeby a následně je konkretizovat do určitých požadavků na podmínky výkonu práce, ale i efektivně a náležitě komunikovat s druhou smluvní stranou. Nepostradatelným předpokladem úspěšné komunikace a následného jednání však je i schopnost své požadavky určitým způsobem prosadit.

Za tímto účelem a pro splnění výše uvedených úkolů jsou ustavováni zástupci zaměstnanců, kteří jsou významnými a nenahraditelnými entitami, neboť jsou to právě oni, kdo zastupují a hájí zájmy zaměstnanců, respektive jejich kolektivů, ve vztahu k zaměstnavateli. K tomu jsou nadáni oprávněními, na jejichž základě mohou v případě potřeby podniknout určité kroky za účelem prosazení těchto zájmů. Tato oprávnění mohou mít jak podobu kolektivních akcí, jejichž výkon náleží výlučně odborovým organizacím, tak i podobu dotazování se, žádostí o poskytnutí informací nebo formu pouhé přítomnosti daného zástupce zaměstnanců při provádění některých opatření zaměstnavatelem.

Tato důležitost zástupců zaměstnanců a jejich nezastupitelná role v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů vedla autorku ke zvolení problematiky reprezentantů zaměstnanců za předmět zkoumání této disertační práce. Hlavním cílem disertační práce je analýza postavení a rolí jednotlivých zástupců zaměstnanců v rámci českého právního řádu.

Na základě výsledků této analýzy jsou zástupci zaměstnanců vzájemně porovnání pro nalezení shodných aspektů a odlišností. V případě identifikování odlišností jsou následně zjišťovány jejich příčiny a též i důsledky a dopady, jež mají na činnost konkrétního zástupce zaměstnanců. V rámci uvedené analýzy zástupců zaměstnanců je kladen důraz nejen na jejich právní postavení, ale i rozsah oprávnění, která jim české právní předpisy přiznávají za účelem hájení a prosazování hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

**První kapitola této disertační práce** se zabývá pojmem „zástupci zaměstnanců“ dle českého právního řádu a současně vymezuje jeho význam (resp. obsah), jenž je používán v této disertační práci. Současně se tato kapitola zabývá otázkou postavení zástupců zaměstnanců jakožto účastníků kolektivního pracovního práva včetně definování samotného kolektivního pracovního práva v rámci právního řádu České republiky.

Následující **druhá kapitola této disertační práce** analyzuje základní zdroje právní úpravy zástupců zaměstnanců, a to jak na mezinárodní a evropské úrovni, tak i na úrovni národní. Pozornost je věnována zejména úmluvám Mezinárodní organizace práce, které obsahují stěžejní ideová východiska pro úpravu postavení zástupců zaměstnanců a jejich činnosti, zejména pak odborových organizací.

**Třetí kapitola této disertační práce** je věnována zástupcům zaměstnanců a jejich právnímu postavení dle českého právního řádu, a to v rámci výzkumného cíle *Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu.*

Jedním z hlavních ideových východisek úpravy zástupců zaměstnanců a jejich činnosti je zajištění vysoké míry jejich nezávislosti na státu a jiných subjektech, zejména na zaměstnavatelích. Tato nezávislost by měla spočívat především ve třech oblastech, a to v jejich nezávislosti organizační, funkční a ekonomické, přičemž uvedené vyplývá zejména z mezinárodních úmluv.

Na základě těchto předpokladů jsou v rámci předmětné kapitoly disertační práce zkoumány základní atributy zástupců zaměstnanců, které byly autorkou pro účely této disertační práce vymezeny následovně: (i) právní osobnost a svéprávnost; (ii) způsob založení a vzniku; (iii) minimální počet členů a tvorba členské základny; a (iv) existence ochranných ustanovení za účelem zajištění řádného (a nezávislého) výkonu činnosti zástupci zaměstnanců.

S ohledem na výše uvedený rozsah zkoumání je hlavní výzkumná otázka určena následovně: *Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?*



Na základě této výzkumné otázky jsou vymezeny následující hypotézy, které jsou ověřeny ve třetí kapitole této disertační práce s ohledem na dílčí závěry analýz výše uvedených atributů zástupců zaměstnanců:

- i. *Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišné právní osobnosti a svéprávnosti jednotlivých zástupců zaměstnanců.*
- ii. *Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišných požadavků na minimální počet členů zástupců zaměstnanců.*
- iii. *Český právní řád privileguje odborové organizace oproti ostatním zástupcům zaměstnanců.*

V rámci **čtvrté kapitoly této disertační práce** je zkoumáno *Vzájemné působení a činnost zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele*. Pozornost je věnována zejména otázce, zda u zaměstnavatele může současně vykonávat činnost jak více druhů zástupců zaměstnanců, ale i několik stejných zástupců zaměstnanců. Obě situace totiž mohou vyústit v praktické problémy při realizaci jednotlivých oprávnění zástupců zaměstnanců, která jsou jim přiznána právním řádem České republiky.

Za účelem analýzy tohoto tématu byla zvolena následující výzkumná otázka: *Mohou zástupci zaměstnanců působit a vykonávat svoji činnost vedle sebe u jednoho zaměstnavatele?* Odpověď na tuto výzkumnou otázku je nezbytné hledat jednak s ohledem na rozsah a charakter jednotlivých činností, které mohou jednotliví zástupci zaměstnanců vykonávat, jednak s ohledem na existenci pravidel a zásad, jež musí zástupci zaměstnanců při výkonu svých oprávnění dodržovat.

Základním předpokladem je, že výkon činností jedním zástupcem zaměstnanců by neměl vést k ztížení či úplnému znemožnění výkonu činností druhým zástupcem zaměstnanců, tedy že existence více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele by neměla vést k patové situaci, kdy by nebylo možné realizovat kroky za účelem ochrany a hájení práv zaměstnanců. Uvedené by měla reflektovat právní úprava nejen co do vymezení způsobu, kterým mohou jednotliví zástupci zaměstnanců vykonávat svá oprávnění, ale též v podobě stanovení určitých pravidel a postupů v případě plurality zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele.

Současně vzhledem k určitému privilegování odborových organizací mezi zástupci zaměstnanců lze předpokládat, že nejširším rozsahem oprávnění při zastupování hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců disponují právě ony, což by mohlo být zohledněno při případné kolizi jejich oprávnění s oprávněními rad zaměstnanců či zástupců pro BOZP.

Za účelem ověření těchto předpokladů v rámci výše uvedené výzkumné otázky jsou zvoleny tyto hypotézy:

- i. U jednoho zaměstnavatele může působit a vykonávat svoji činnost více zástupců zaměstnanců.*
- ii. Odborové organizace jsou oprávněny vykonávat nejširší rozsah činností dle českého právního řádu.*

Disertační práce je rovněž doplněna o empirický výzkum spočívající v provedení dotazníkového šetření. Vyhodnocení tohoto výzkumu je provedeno v **páté kapitole této disertační práce**. Cílem dotazníkového šetření je zjištění *postoje české veřejnosti k zástupcům zaměstnanců*, což představuje třetí a poslední výzkumný cíl této disertační práce.

V rámci uvedeného výzkumného cíle je jako výzkumná otázka zvolena otázka: *Jak jsou vnímáni jednotliví zástupci zaměstnanců českou veřejností?* Na jejím základě jsou vymezeny následující hypotézy, které jsou ověřeny v páté kapitole disertační práce dle výsledků dotazníkového šetření:

- i. Na činnosti odborových organizací participuje pouze malá část členů odborových organizací.*
- ii. Odborové organizace jsou vnímány jako důvěryhodný subjekt, prostřednictvím něhož mohou být zlepšeny pracovní podmínky na pracovišti.*
- iii. Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení rad zaměstnanců.*
- iv. Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení zástupců pro BOZP.*

Součástí této disertační práce je i srovnání některých institutů a aspektů českého kolektivního pracovního práva s německou právní úpravou, které tvoří **šestou kapitolu této disertační práce**. Tento komparativní přesah do německého pracovního práva je zvolen s cílem poskytnout nový pohled na diskutovanou problematiku a rovněž i nabídnout alternativní

řešení předkládaných otázek s ohledem na německé právo. Ačkoli současné české pracovní právo odráží jistá česká národní specifika a historický vývoj této právní oblasti na území České republiky (stejně jako německé pracovní právo zohledňuje německé realie), lze nepochybně použít německé pracovní právo jako inspirační zdroj, z něhož je možné čerpat podněty pro další vývoj českého kolektivního pracovního práva či jeho prostřednictvím nastavit českému zákonodárci pomyslné zrcadlo.

Německý právní řád je pro komparativní přesah vybrán i z praktických důvodů. Německo je jedním ze sousedních států České republiky, kam za prací dojíždí největší počet Čechů, a to více než 37 tisíc.<sup>1</sup> Z tohoto důvodu je německá právní úprava brána v potaz nejen ze strany státních orgánů, ale i odborné veřejnosti. Tato disertační práce může rovněž posloužit jako základní vodítko pro orientaci v německé právní úpravě zástupců zaměstnanců a jejich fungování u německých zaměstnavatelů.

Český zákonodárce při přípravě nových zákonů či jejich změn často přihlíží k regulaci obdobných institutů či oblastí v Německu jako k jednomu z inspiračních zdrojů pro českou úpravu. Důvodem je zejména úzké propojení obou států v ekonomické oblasti. Dalším důvodem je i zařazení českého a německého právního systému mezi evropské kontinentální právní řády. Jako příklad, kdy se český zákonodárce inspiroval německým právem, lze uvést přihlídnutí k německé legislativě při přípravě Občanského zákoníku<sup>2</sup> nebo při zavádění tzv. *kurzarbeitu* v Zákoně o zaměstnanosti.<sup>3</sup>

V neposlední řadě je volba německého právního řádu ovlivněna též ročním pobytem autorky na *Freie Universität Berlin* v Berlíně v Německu v rámci programu Erasmus+. Během uvedeného studijního pobytu měla autorka možnost navštěvovat výběrové předměty

---

<sup>1</sup> Statistické údaje pocházejí z roku 2019. Viz FIALA, Adam. *Za prací dojíždí do ciziny přes 56 tisíc Čechů. Nejvíce do Německa, míří ale i do Británie*. Online. Praha: ČT24, 2019. [citováno 2022-10-12]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2912609-za-praci-dojizdi-do-ciziny-pres-56-tisic-cechu-nejvic-do-nemecka-miri-ale-i-do>.

<sup>2</sup> V rámci rekonstrukce občanského práva v České republice posloužil německý občanský zákoník (*Bürgerliches Gesetzbuch – BGB*) jako inspirační zdroj. Viz bod 2.A.2. důvodové zprávy k Občanskému zákoníku: „Základním obecným ideovým zdrojem rekonstrukce je vládní návrh občanského zákoníku bývalého Československa z r. 1937, který nebyl jako zákon přijat kvůli událostem následujícím po mnichovské dohodě. Z koncepčního hlediska má význam, že tento vládní návrh sledoval modernizační revizi rakouského všeobecného zákoníku občanského (*ABGB*) z r. 1811 v jeho konfrontaci s novějšími evropskými zákoníky, zejména německým a švýcarským.“ Nebo též bod 2.A.3. písm. b) důvodové zprávy k Občanskému zákoníku: „Revizní práce vycházejí ze tří základních myšlenkových zdrojů. Jimi jsou: b) kritické vyhodnocení závažnějších občanských kodexů z okruhu evropské kontinentální kultury (zejména se jedná o zákoníky rakouský, švýcarský, německý, dále italský, nizozemský, polský; z nejmodernějších úprav se bere v úvahu občanské zákoníky Québecu a Ruska, přihlíží se rovněž k zákoníku francouzskému, belgickému, španělskému i portugalskému, rovněž k občanskému právu *Lichtenštejnska* a některým dalším úpravám).“

<sup>3</sup> Srov. BOHUSLAV, TOMÁŠ. *Inspirace v Německu. MPSV plánuje zavedení dlouhodobého kurzarbeitu*. Elektronický článek. Online. [citováno 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/inspirace-v-nemecku-mpsv-planuje-zavedeni-dlouhodobeho-kurzarbeitu/>.

a semináře z individuálního a kolektivního pracovního práva a seznámit se tak se strukturou a systematikou příslušné německé právní úpravy. Tyto zkušenosti byly následně využity při vyhledávání relevantních zdrojů, rešerších a studiu příslušné německé odborné literatury a judikatury v rámci přípravy této disertační práce. Za účelem doplnění rešerší a provedení příslušného výzkumu pro tuto disertační práci strávila autorka během svého doktorského studia týden na *Freie Universität Berlin* v Berlíně v Německu a též tři týdny na *Universität Hamburg* v Hamburku v Německu.

Pro dosažení výzkumných cílů a ověření zvolených hypotéz vytyčených v této disertační práci využívá autorka několik výzkumných metod. Převládající metodou je metoda kvalitativní analýzy, která je použita v prvních čtyřech kapitolách této disertační práce. Tato metoda je užívána zejména v podobě metody sběru dat spočívající ve zkoumání dokumentů.<sup>4</sup> V jejím rámci dochází ke zkoumání předmětu této disertační práce na základě metody popisu (deskripce). Tato metoda převažuje především v první a druhé kapitole disertační práce. Ve třetí a čtvrté kapitole disertační práce je následně tato metoda doplněna o metodu rozboru (analýzy) a metodu vysvětlení (explanace). Díky těmto metodám jsou blíže pozorovány vazby mezi jednotlivými zástupci zaměstnanců a zjišťovány příčiny a důsledky jejich postavení v rámci pracovněprávních vztahů. Při výzkumu dochází rovněž k aplikaci prvků metody srovnávací (komparace), a to v šesté kapitole disertační práce, v jejímž rámci jsou srovnávány vybrané instituty z českého a německého kolektivního pracovního práva. Cílem je poskytnout přeshraniční přesah pro získání nového pohledu na českou právní úpravu zástupců zaměstnanců a k úvahám *de lege ferenda*. Disertační práce zkoumá zástupce zaměstnanců i s použitím jedné z metod kvantitativní analýzy, a to konkrétně metody sběru dat.<sup>5</sup> Tato metoda je uplatněna při vyhodnocení a analýze dotazníkového šetření, jež tvoří pátou kapitolu této disertační práce.

Za hlavní zdroj poznatků týkajících se problematiky zástupců zaměstnanců jsou zvoleny zejména primární prameny práva upravující danou oblast. Příslušné právní předpisy jsou zkoumány na národní, evropské i mezinárodní úrovni. Mezinárodní právní úprava je doplněna o analýzu doporučení Mezinárodní organizace práce. Dále je zkoumána relevantní judikatura, přičemž pozornost je věnována zejména rozhodnutím nejvyšších soudů České republiky a dále též rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie a ESLP. Teoretické části disertační práce jsou poté založeny na analýze odborných komentářů k jednotlivým

---

<sup>4</sup> Viz HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. 4. vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN: 978-80-262-0982-9.

<sup>5</sup> Tamtéž.

zákonům, odborných článků z konferenčních sborníků a jiných publikací a článků či na rozboru metodických pokynů a dokumentů ČMKOS nebo jiných odborových organizací. Za základ pro zkoumání německého kolektivního pracovního práva byla zvolena především analýza Grundgesetz a jiných příslušných právních předpisů, judikatura Spolkového ústavního soudu a Spolkového pracovního soudu včetně vysokoškolských učebnic a odborných textů. Pro praktickou část této disertační práce jsou využita data získaná z provedeného dotazníkového šetření a dále též statistické údaje zveřejněné OECD, Českým statistickým úřadem či německým Spolkovým statistickým úřadem (Statistisches Bundesamt).

Předkládaná disertační práce je založena na dosavadních výsledcích zkoumání problematiky zástupců zaměstnanců a jejich postavení, přičemž si stanovuje za cíl stávající publikace a odborné úvahy doplnit. Přínos má spočívat zejména v komplexním rozboru právního postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců a následném porovnání jejich esenciálních aspektů. Identifikované shodné a rozdílné prvky mezi zástupci zaměstnanců jsou následně analyzovány s ohledem na jejich příčiny a důsledky, jež mají pro zástupce zaměstnanců a jejich činnost. Současně disertační práce srovnává českou právní úpravu zástupců zaměstnanců s vybranými instituty z německého kolektivního pracovního práva, čímž nabízí nový pohled na dané téma. Předností je i provedení praktického výzkumu v oblasti vnímání zástupců zaměstnanců českou veřejností v podobě dotazníkového šetření zahrnujícího více než 200 respondentů.

# 1. Vymezení zástupců zaměstnanců v rámci českého pracovního práva

## 1.1. Vymezení pojmu zástupci zaměstnanců

Pojem zástupci zaměstnanců není v právním řádu České republiky jednoznačně definován, Zákoník práce však obsahuje v ustanovení § 276 odst. 1 legislativní zkratku, dle které se za zástupce zaměstnanců považují odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP. Uvedená legislativní zkratka v sobě zahrnuje různorodé entity, které se odlišují nejen svým charakterem,<sup>6</sup> ale i rozsahem práv a povinností, které jim právní předpisy přiznávají.<sup>7</sup> Z toho lze usuzovat, že daný pojem je vytvořen čistě z praktických důvodů pro účely dvanácté části Zákoníku práce upravující právo zaměstnanců na informování a projednání. Na jiných místech Zákoník práce danou legislativní zkratku nepoužívá.

Z této legislativní zkratky zástupců zaměstnanců zůstávají vyčleněny evropské rady zaměstnanců, ačkoli jejich hlavní role spočívá právě v zajištění řádného informování zaměstnanců a projednání nejpodstatnějších otázek týkajících se nadnárodních zaměstnavatelů, jejich aktivit či zaměstnanců samotných, kteří jsou v nadnárodní společnosti zaměstnáni. Cílem evropských rad zaměstnanců je zajistit dostatečnou informovanost zaměstnanců o rozhodnutích, která se jich týkají a která jsou činěna v jiném členském státě z důvodu, že se zde nachází ústředí jejich zaměstnavatele.<sup>8</sup> V určitých případech se jejich prostřednictvím realizuje i právo zaměstnanců na předchozí projednání těchto rozhodnutí. Úprava evropských rad zaměstnanců se týká pouze nadnárodních zaměstnavatelů, tedy zaměstnavatelů (popř. jejich skupin) působících v alespoň dvou členských státech EU, jež zaměstnávají počet zaměstnanců dosahující limitů stanovených Zákoníkem práce.<sup>9</sup>

Důvody pro vyloučení evropských rad zaměstnanců z této legislativní zkratky je možné spatřovat jednak v nadnárodní povaze informací, o kterých mají být zaměstnanci prostřednictvím evropských rad zaměstnanců informováni, jednak v samotném konceptu

---

<sup>6</sup> Odborové organizace jsou právníckými osobami s plnou subjektivitou, zatímco rady zaměstnanců právníckou osobou nejsou. Naproti tomu zástupcem pro BOZP může být dle Zákoníku práce pouze fyzická osoba.

<sup>7</sup> Nejvýraznějším rozdílem je skutečnost, že pouze odborové organizace mohou kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

<sup>8</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Nad problematickými body české právní úpravy evropské rady zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2008, 2008(21). S. 777.

<sup>9</sup> Viz ust. § 288 odst. 4 a 5 Zákoníku práce.

a charakteru evropských rad zaměstnanců, dle něhož mají evropské rady zaměstnanců participovat výlučně na řešení nadnárodních otázek, a to samostatně a bez ohledu na působnost zástupců zaměstnanců dle českého práva.<sup>10</sup> Kvůli této specifčnosti nejsou evropské rady zaměstnanců zahrnuty pod legislativní zkratku zástupců zaměstnanců a jsou upraveny Zákoníkem práce vždy zvlášť. Ze stejného důvodu nejsou evropské rady zaměstnanců dále zkoumány v této disertační práci, neboť předmětem této práce jsou zástupci zaměstnanců, pro jejichž založení či ustavení není potřeba splnit poměrně vysoké limity počtu zaměstnanců a rovněž i mezinárodní přesah činnosti zaměstnavatele.

V obecné rovině mohou být za zástupce zaměstnanců rovněž označena i jiná uskupení zaměstnanců, jejich spolky, ad hoc vytvořené pracovní skupiny či dokonce určité osoby, které nejsou v pracovněprávním poměru k příslušnému zaměstnavateli.<sup>11</sup> Takové osoby či entity však nelze považovat za zástupce zaměstnanců ve smyslu výše uvedeného ustanovení Zákoníku práce, neboť nenaplnují znaky některého ze zástupců zaměstnanců upravených Zákoníkem práce. Z tohoto důvodu daným entitám a osobám nenáleží práva, popř. povinnosti, vyplývající ze Zákoníku práce či jiných právních předpisů pro zástupce zaměstnanců ve výše uvedeném významu.

Právní řád České republiky neobsahuje zákonnou definici „zaměstnaneckých reprezentantů“, která by obsahovala jejich taxativní výčet či je naopak generálně vymezovala. Dle názoru autorky je otázkou, zda by byla taková definice vůbec možná a zda by byla v praxi využitelná. Vzhledem k tomu, že se mezi reprezentanty zaměstnanců řadí rozličné entity, kterým právní řád přiznává nesourodá oprávnění a možnosti právně jednat, bylo by nutné i přes zákonné vymezení reprezentantů zaměstnanců vždy pečlivě rozlišovat, o jakého zástupce se v konkrétním případě jedná.

S ohledem na téma a cíle této disertační práce stanovené v úvodu je nezbytné vymezit si pojem zástupců zaměstnanců pro účely této práce. Z důvodů uvedených výše je pojem zástupci zaměstnanců používán v této disertační práci v rozsahu a smyslu dle ustanovení § 276 odst. 1 Zákoníku práce, pokud není v konkrétních případech výslovně stanoveno jinak.

---

<sup>10</sup> Viz recitál 15 Směrnice EU o zřízení evropské rady zaměstnanců: „*Za tímto účelem musí být pravomoc a působnost evropské rady zaměstnanců odlišeny od pravomoci a působnosti vnitrostátních orgánů zastupujících zaměstnance a musí být omezeny na řešení nadnárodních otázek.*“

<sup>11</sup> Např. smluvní zastoupení dle ustanovení § 441 a násl. Občanského zákoníku či zákonné zastoupení dle § 457 a násl. Občanského zákoníku.

## 1.2. Zástupci zaměstnanců jako účastníci kolektivního pracovního práva

Pracovní právo lze tradičně dělit na tři základní oblasti, a to na individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úpravu zaměstnanosti. Tyto oblasti se liší nejen okruhem právních vztahů, které regulují, ale i charakterem právních norem, jež danou oblast upravují,<sup>12</sup> či druhy právních pramenů,<sup>13</sup> z nichž vyplývá daná právní úprava.

Kolektivní pracovní právo představuje „[s]oubor právních norem upravujících pracovněprávní vztahy mezi orgány, které zastupují zájmy zaměstnanců, a jednotlivými zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti nejen smluvních stran, ale i subjektů, v jejichž zájmu jsou tyto vztahy vytvářeny.“<sup>14</sup> Vzhledem k uvedené definici zaměstnanci v rámci oblasti kolektivního pracovního práva nevystupují jako jednotlivci, tedy každý sám za sebe, nýbrž jednají jako organizovaný celek – kolektiv. Kolektivní pracovní právo pohlíží na zaměstnance jako na organizovaný subjekt, který je zastupován svými zástupci (tj. zástupci zaměstnanců), jejichž úkolem je hájit ekonomické a sociální zájmy všech zaměstnanců jako specifické sociální skupiny vůči jejich zaměstnavateli či sdružení jejich zaměstnavatelů.<sup>15</sup> Prostřednictvím zástupců zaměstnanců vykonávají jednotliví zaměstnanci svá kolektivní práva a povinnosti. Svou snahou zastupovat hospodářské, sociální a případně i kulturní zájmy kolektivů zaměstnanců je kolektivní pracovní právo projevem ochranné funkce pracovního práva, jež směřuje k prospěchu celku a nikoli pouze k prospěchu jednotlivce.<sup>16</sup>

Cílem kolektivního pracovního práva je vytváření příznivých pracovních podmínek pro výkon práce všech zaměstnanců a realizaci jejich pracovněprávních vztahů, tedy zajišťování vhodných předpokladů pro uskutečňování individuálních pracovněprávních vztahů.<sup>17</sup> Kolektivní pracovní právo nastavuje rámec, v němž se uskutečňuje pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Současně by však kolektivní pracovní právo

---

<sup>12</sup> V rámci kolektivního pracovního práva lze nalézt určité veřejnoprávní prvky, např. v případě rozšiřování působnosti kolektivních smluv vyššího stupně či v možnosti ingerence státu při řešení kolektivních sporů.

<sup>13</sup> Pramenem kolektivního práva je i normativní část kolektivních smluv.

<sup>14</sup> HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009. ISBN: 978-80-7400-059-1.

<sup>15</sup> Uvedený koncept je zakotven například v ustanovení § 23 Zákoníku práce, které upravuje možnost sjednat v kolektivních smlouvách práva ve prospěch všech zaměstnanců bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace či nikoli, a to v rámci tzv. normativní části kolektivních smluv.

<sup>16</sup> TRÖSTER, Petr. *Vznik a vývoj kolektivního pracovního práva*. In: - BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8. S. 375.

<sup>17</sup> GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno, 2004. S. 603.



nemohlo existovat bez individuálních pracovněprávních vztahů, neboť by tímto scházel hlavní předmět jednání a vztahu mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců.<sup>18</sup>

S ohledem na výše uvedenou definici kolektivního pracovního práva lze kolektivní pracovněprávní vztahy vymezit jako „*právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců ... a zaměstnavateli, respektive jejich sdruženími.*“<sup>19</sup> Obdobný názor vyslovil i Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94, v němž za kolektivní pracovněprávní vztahy považoval ty vztahy stanovující „*pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části.*“ Mezi kolektivní pracovněprávní vztahy lze nepochybně zařadit i jiné faktické vztahy, které vznikají mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli (či jejich sdruženími) při výkonu svých kolektivních práv a povinností.

V rámci kolektivního pracovního práva je rozsah účastníků (subjektů) oproti individuálnímu pracovnímu právu podstatně rozšířen. Vzhledem k obecnému vymezení subjektu (účastníka) právních vztahů jako entity, která je nositelem práv a povinností vyplývajících z příslušných právních předpisů,<sup>20</sup> lze mezi účastníky kolektivního pracovního práva zařadit kromě zástupců zaměstnanců na straně jedné a zaměstnavatele, popř. jejich sdružení, na straně druhé též i stát, jenž v rámci kolektivního pracovního práva jednak zajišťuje vytváření legislativního rámce a kontrolních mechanismů pro uskutečňování předmětných právních vztahů (včetně ochrany daných práv soudní mocí), jednak se podílí na sociálním dialogu prostřednictvím své účasti na tripartitních jednáních.<sup>21</sup>

Zástupci zaměstnanců včetně evropské rady zaměstnanců však mají v rámci kolektivního pracovního práva rozdílný rozsah práv a povinností, a to zejména s ohledem na absenci právní osobnosti a svéprávnosti u rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP. Těmto jmenovaným entitám přiznává Zákoník práce pouze některá práva a povinnosti v oblasti kolektivního pracovního práva, a to výhradně za účelem řádného plnění úkolů, pro něž byly zřízeny. Nicméně tyto entity nemohou vlastním právním jednáním nabývat práva a povinnosti, nejsou právně odpovědné za své protiprávní jednání a rovněž

---

<sup>18</sup> GALVAS, Milan. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 26 až 36.

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav. *Komentář k § 1*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 4.

<sup>20</sup> Srov. BOGNÁROVÁ, Věra. *Obecně k subjektům kolektivních pracovněprávních vztahů*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8. S. 381.

<sup>21</sup> Tamtéž. S. 453.

nemají obecnou procesní způsobilost, tedy způsobilost vystupovat v řízení před soudy, správními úřady či jinými orgány veřejné moci jako jejich účastník a v těchto řízeních samostatně právně jednat. Odborové organizace naproti výše uvedeným zástupcům zaměstnanců a evropským radám zaměstnanců disponují plnou právní osobností i svéprávností, a tudíž je lze označit za plnohodnotné účastníky (subjekty) kolektivních pracovněprávních vztahů, neboť jako jediné mohou zastupovat a hájit zájmy zaměstnanců při kolektivním vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy.

V případě zástupců pro BOZP je tato situace o to specifičtější, neboť nejsou svébytnou entitou, nýbrž představují určitý soubor nových oprávnění, které může vykonávat zaměstnanec, který byl zvolen zástupcem pro BOZP. Zástupci pro BOZP tedy vedle svých pracovních povinností vyplývajících z jejich pracovního poměru vykonávají navíc i dílčí úkoly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>22</sup> Z tohoto důvodu je jim zachována právní osobnost a svéprávnost. Jelikož však Zákoník práce nepřiznává zaměstnancům ve funkci zástupců pro BOZP možnost jednat s právními účinky pro zaměstnance, jako je tomu u odborových organizací, podobá se jejich postavení spíše radám zaměstnanců.

Oprávnění a případně též povinnosti nevyplývají účastníkům kolektivního pracovního práva pouze z právních předpisů, ale též i z jiných právem regulovaných nebo i neregulovaných dohod, jako jsou například kolektivní smlouvy, dohody uzavírané v rámci tripartitních jednání či dalších ad hoc dohod sjednaných mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem (či jejich sdruženími) nebo rovněž i mezi zástupci zaměstnanců navzájem.

## **2. Základní prameny a ideová východiska právní úpravy zástupců zaměstnanců**

Stejně jako jiné oblasti práva nalezneme i kolektivní pracovní právo v právní úpravě na úrovni mezinárodní, evropské a národní. Kolektivní pracovní právo není zpravidla upraveno jako celek, nýbrž příslušné právní normy obsahují vždy úpravu dílčích vztahů, z nichž se kolektivní pracovní právo skládá (popř. tvoří jeho podstatu). Mezi nejčastěji regulovaná práva patří právo zaměstnanců organizovat se za účelem prosazování svých zájmů, právo kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy či právo na stávkou.

---

<sup>22</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 276*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1094 až 1095.

Realizaci těchto práv příslušné právní normy nejčastěji přiznávají odborovým organizacím jakožto tradičním zástupcům zaměstnanců, což opět poukazuje na silné postavení odborů, které je přijímáno nejen odbornou veřejností, ale politickými reprezentacemi jednotlivých států.

Mezinárodní a evropské úmluvy obsahují zpravidla obecné zakotvení daných práv, přičemž jejich konkrétní podobu ponechávají na příslušném signatářském státě. Důvodem je zejména skutečnost, že struktura a povaha organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů mnohdy odráží národní specifika a zvyklosti a rovněž i historické souvislosti vzniklé na území daného státu, o jejichž respektování a zachování nadnárodní dokumenty usilují.<sup>23</sup> I přesto však lze v některých mezinárodních a evropských úmluvách nalézt ustanovení, která omezují výkon kolektivní svobody na území všech států přistupujících k takové úmluvě z důvodů, jež jsou v demokratických společnostech obecně obhajitelné v zájmu veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví, morálky či práv a svobod jiných osob.<sup>24</sup>

S ohledem na předmět této disertační práce jsou v této kapitole vybrány a analyzovány pouze ty prameny, které zakotvují práva a povinnosti týkající se vzniku, působení a jiné činnosti zástupců zaměstnanců včetně evropských rad zaměstnanců.

## 2.1. Mezinárodní prameny kolektivního pracovního práva

Mezi základní mezinárodní dokumenty zakotvující kolektivní pracovní práva patří Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948,<sup>25</sup> která ve svém čl. 23 odst. 4 obsahuje právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim, a to za účelem ochrany svých zájmů. Současně lze v čl. 29 odst. 2 Všeobecné deklarace lidských práv nalézt možnost omezit výkon tohoto práva z důvodu zachování svobod a práv ostatních, ochrany

---

<sup>23</sup> Příkladem může být recitál 5 směrnice Rady (EU) 2001/86/ES ze dne 08. 10. 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců, jenž uvádí, že „*Kvůli velké rozmanitosti pravidel a praxe v jednotlivých členských státech, pokud jde o způsob, jakým se zástupci zaměstnanců podílejí na rozhodování v rámci společnosti, není vhodné vytvářet jednotný evropský model účasti zaměstnanců použitelný na SE.*“ Nebo též vyjádření Evropské komise ohledně uzavírání autonomních dohod mezi sociálními partnery, ve kterém uvedla, že tyto dohody zavazují sociální partnery pouze v souladu se zvyklostmi a postupy, které jsou specifické pro daný členský stát (viz bod 37 dokumentu Evropské komise *Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament* ze dne 14. 12. 1993. Online. [citováno 2021-10-15]. Dostupný z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AC%3A1994%3A205%3ATOC>).

<sup>24</sup> V několika případech se v mezinárodních a evropských úmluvách objevuje výslovně stanovená možnost omezit výkon kolektivních práv příslušníky policie a ozbrojených sil.

<sup>25</sup> Všeobecná deklarace lidských práv není právně závazným dokumentem, aplikace jejich ustanovení se ale dovozuje z čl. 55 a 56 Charty OSN (jejímž signatářem bylo i Československo) předvídací spolupráci členských států OSN s touto organizací za účelem dosažení cílů vytyčených v čl. 55 Charty OSN (např. plná zaměstnanost, vytváření podmínek pro hospodářský a sociální pokrok a rozvoj apod.).

morálky, veřejného pořádku a obecného blaha v rámci demokratické společnosti. Současně dle čl. 29 odst. 3 Všeobecné deklarace lidských práv nesmí být výkon kolektivních práv zaměstnanců „v rozporu s cíli a zásadami Spojených národů.“

Mezi další významné lidskoprávní dokumenty patří MPOPP a MPHSK.<sup>26</sup> V čl. 22 odst. 1 MPOPP je uvedeno právo každého sdružovat se s jinými a též i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim. Dle odst. 2 zmiňovaného článku je dále výslovně zakázáno výkon těchto práv jakýmkoli způsobem omezovat, pokud se nejedná o restrikce stanovené zákonem, jež jsou nutné „v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Nic v tomto článku nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie.“ MPHSK upravuje práva zaměstnanců v oblasti kolektivního pracovního práva šířeji, a to ve svém čl. 8. Kromě obecného práva zakládat odborové organizace a přistupovat k nim čl. 8 MPHSK klade důraz na dobrovolnost vstupu do odborové organizace, tedy že rozhodnutí o vstupu do odborové organizace by měla osoba učinit dle svého vlastního výběru v souladu se stanovami zvolených odborů. Dále obsahuje tento článek MPHSK právo odborových organizací zakládat národní federace či konfederace, které poté mohou vytvářet mezinárodní odborové organizace. Komentovaný článek rovněž výslovně stanovuje, že odborové organizace mají právo vykonávat svoji činnost svobodně a bez jakýchkoli omezení kromě těch, jež jsou stanovena zákonem a jsou nezbytná pro zajištění bezpečnosti, pořádku a ochrany práv a svobod jiných osob. MPHSK rovněž poprvé zakotvuje v mezinárodních dokumentech výslovné právo odborových organizací na stávkou.

Jednou z nejdůležitějších mezinárodních institucí v oblasti pracovního práva je Mezinárodní organizace práce. Na své půdě Mezinárodní organizace práce přijímá mnohostranné úmluvy, jež stanovují pracovníprávní standardy a podporují dialog mezi zaměstnavateli, zaměstnanci (a jejich zástupci) a vládami, a vydává též nezávazná doporučení, která blíže objasňují základní principy úmluv a obsahují vodítka pro jejich interpretaci a aplikaci.

V roce 1998 Mezinárodní organizace práce vymezila v rámci Deklarace základních zásad a práv při práci čtyři okruhy práv a svobod, které představují stěžejní pilíře mezinárodních pracovních standardů. Mezi tyto okruhy se řadí (i) svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání; (ii) nediskriminace a rovnost v odměňování; (iii) zákaz nucené práce;

---

<sup>26</sup> MPOPP a MPHSK vyhlášené společně ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv České republiky vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

a (iv) zákaz dětské práce. Kolektivní práva tvoří nedílnou součást základních práv zaměstnanců, která lze považovat za lidskoprávní standardy v oblasti pracovního práva.<sup>27</sup>

Mezi další úmluvy Mezinárodní organizace práce upravující práva zaměstnanců v oblasti kolektivního pracovního práva patří zejména Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat<sup>28</sup> a Úmluva č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.<sup>29</sup> Tyto dvě úmluvy jsou součástí tzv. fundamental conventions, jež tvoří výše uvedené základní lidskoprávní mezinárodní pracovní standardy.<sup>30</sup>

Úmluva MOP č. 87 se vztahuje jak na organizace zaměstnanců, tak na organizace zaměstnavatelů. Oproti výše zmiňovaným mezinárodním dokumentům obsahuje Úmluva MOP č. 87 výslovný požadavek na nezávislost a svobodné založení a správu organizací zastupujících zaměstnance či zaměstnavatele, včetně práva svobodně volit své zástupce, přijímat stanovy či vytvářet vlastní program činnosti. Do aktivit těchto organizací nesmí veřejné orgány žádným způsobem zasahovat, přičemž současně tyto organizace nemohou být rozpuštěny či jejich činnost nemůže být pozastavena administrativní cestou.<sup>31</sup> Úmluva MOP č. 98 zakotvuje výslovný zákaz jakéhokoli jednání či diskriminace směřující k odstranění či omezení odborové svobody zaměstnanců v zaměstnání. Tento princip zahrnuje jednak ochranu zaměstnanců proti jakýmkoli opatřením s cílem odradit je od vstupování do odborů, jednak zajištění nezávislosti organizacím zaměstnanců na samotném zaměstnavateli, čímž má být garantován rozvoj a podpora dobrovolného a nezávislého kolektivního vyjednávání mezi organizacemi zaměstnanců a zaměstnavateli za účelem uzavírání kolektivních smluv.<sup>32</sup>

Mezi další významné úmluvy Mezinárodní organizace práce upravující kolektivní práva zaměstnanců se řadí zejména Úmluva MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání,<sup>33</sup> která předvídá přijetí opatření ze strany signatářů, na jejichž základě bude umožněno

---

<sup>27</sup> Srov. JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie. ISBN: 978-80-7552-607-6. S. 3 až 6.

<sup>28</sup> Vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv České republiky sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.

<sup>29</sup> Vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv České republiky sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.

<sup>30</sup> Srov. MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. *Conventions and Recommendations of the International Labour Organisation*. Online. [citováno 2021-05-05]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

<sup>31</sup> Viz čl. 2, 3, 4 a 5 Úmluvy MOP č. 87.

<sup>32</sup> Viz čl. 1, 2 a 4 Úmluvy MOP č. 98.

<sup>33</sup> Vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv České republiky sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 54/2018 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.

kolektivně vyjednávat všem zaměstnancům a zaměstnavatelům o základních pracovních podmínkách a úpravě jejich vzájemných vztahů, či Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty,<sup>34</sup> jež zajišťuje zástupcům zaměstnanců ochranu před negativními kroky zaměstnavatelů z důvodu jejich funkce a rovněž jim přiznává nárok na materiální vybavení a podporu k řádnému výkonu funkce.

## 2.2. Evropské prameny kolektivního pracovního práva

Evropské prameny práv zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti kolektivního pracovního práva tvoří jednak právní dokumenty vzniklé na půdě evropských mezinárodních organizací, jednak právní předpisy Evropské unie.

V případě evropských mezinárodních organizací lze za nejvýznamnější uskupení států vzhledem k úpravě kolektivních práv považovat Radu Evropy. Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, jež byla přijata v rámci Rady Evropy a položila základy regionální úpravy lidských práv v Evropě.<sup>35</sup> Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod v čl. 11 odst. 1 výslovně zakotvuje právo každého člověka „zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich.“ Tato svoboda je následně konkretizována v Evropské sociální chartě, resp. v jejím dodatkovém protokolu z roku 1988.<sup>36</sup> Specifikum Evropské sociální charty je, že signatářský stát nemusí přijmout všechny závazky vyplývající z Evropské sociální charty, nýbrž může zvolit konkrétní ustanovení představující určité minimum, jež se zaváže provést ve svém právním řádu. Česká republika se takto například zavázala na svém území k dodržování a prosazování práva svobodně se sdružovat v organizacích na podporu svých ekonomických zájmů,<sup>37</sup> práva konzultace a vyjednávání mezi organizacemi zaměstnanců a zaměstnavateli, práva na kolektivní akce v případě konfliktu zájmů či závazku urovnávání pracovněprávních sporů v rámci smířčího či rozhodčího řízení.<sup>38</sup>

Právo Evropské unie představuje v současné době neodmyslitelnou součást právní regulace v České republice, jež v nemalé míře ovlivňuje české zákonodárství. Oproti jiným právním

---

<sup>34</sup> Vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv České republiky sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.

<sup>35</sup> Vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv České republiky sdělením federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

<sup>36</sup> Vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv České republiky sdělením Ministerstva zahraničních věcí 14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě.

<sup>37</sup> Viz čl. 5 Evropské sociální charty.

<sup>38</sup> Viz čl. 6 Evropské sociální charty.

odvětvím však unijní právo v oblasti pracovního práva není tolik ambiciózní a nenabízí členským státům ucelenou právní úpravu, nýbrž se zabývá pouze některými aspekty či fragmenty pracovněprávních vztahů. Dle prof. Barancové upravuje evropské pracovní právo přibližně 25 % pracovněprávní materie.<sup>39</sup> V ostatním evropská legislativa nechává prostor pro členské státy, aby si uspořádaly vztahy vznikající při výkonu závislé práce dle vlastních pravidel s přihlédnutím ke zvyklostem a tradicím, jež se vyvinuly na jejich územích. Důvodem je zejména skutečnost, že Evropská unie ve svých základech vznikala primárně jako sdružení hospodářské, tedy s cílem podporovat rozvoj hospodářství jejich členů. Teprve se zakotvením volného pohybu pracovníků<sup>40</sup> jako jednoho z předpokladů dalšího ekonomického růstu členských států a vývoje vnitřního trhu se větší pozornost obrátila i na pracovní právo. Odstranění administrativních překážek pro výkon práce v jiných členských státech sebou přineslo potřebu zajistit minimální základní pracovněprávní standardy pro migrující zaměstnance, a to především odstranění diskriminace na základě státní příslušnosti či předcházení sociálnímu dumpingu. Z tohoto důvodu se evropská legislativa zaměřuje též na podmínky výkonu práce a realizace pracovněprávních vztahů, přičemž zpočátku byly regulovány zejména okruhy pracovního práva představující nejzákladnější podmínky vzniku pracovněprávních vztahů a provádění práce (např. BOZP, zákaz diskriminace, právo na informace a projednání v nadnárodních organizacích, vysílání zaměstnanců či úprava pracovní doby), v posledních letech jsou však již upravovány i širší oblasti (např. work-life balance, transparentnost pracovních podmínek či zástupci tzv. platformových zaměstnanců). Přístup Evropské unie k regulaci pracovního práva nicméně stále reflektuje jeho odlišnosti v jednotlivých členských státech v této oblasti, a tudíž je při přijímání evropské legislativy preferována tzv. harmonizace národních právních předpisů prostřednictvím směrnic namísto jejich unifikace na základě nařízení, a to právě s cílem zachovat národní specifika tohoto právního odvětví.

Jedním z prvních dokumentů upravujících práva zaměstnanců v rámci Evropské unie byla Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků.<sup>41</sup> Tato charta zakotvuje právo pracovníků organizovat se v místních, celostátních a nadnárodních organizacích, právo zaměstnanců na informace a konzultace či právo kolektivně vyjednávat a podnikat kolektivní

---

<sup>39</sup> Viz BARANCOVÁ, Helena. *Evropské pracovní právo*. Bratislava: Sprint dva, 2016, ISBN: 9788089710256. S. 13.

<sup>40</sup> Volný pohyb pracovníků v rámci Evropské unie je zakotven v čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie.

<sup>41</sup> Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků není právně závazným dokumentem, ale pouze politickou deklarácí signatářských států stanovující základy evropského pracovního práva. Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků byla přijata dne 09. 12. 1989.

akce za účelem dosažení svých zájmů.<sup>42</sup> Tato práva jsou následně rozvedena v Listině základních práv EU,<sup>43</sup> která již na rozdíl od výše uvedené charty představuje právně závazný dokument pro členské státy.<sup>44</sup> Kolektivní práva zaměstnanců a zaměstnavatelů lze rovněž nalézt ve Smlouvě o fungování Evropské unie, a to konkrétně v čl. 156. Dle uvedeného článku „podporuje Komise spolupráci mezi členskými státy a usnadňuje koordinaci jejich činnosti ... zejména v oblastech: práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.“ Všechny výše uvedené dokumenty tvoří ideová východiska právní úpravy kolektivního pracovního práva na evropské úrovni, na jejichž základě vznikalo a vzniká sekundární právo Evropské unie v dané oblasti, a to zejména směrnice a jiná doporučení a stanoviska.<sup>45</sup> Na formování evropského kolektivního pracovního práva a jeho interpretaci má nemalý podíl též judikturní činnost Soudního dvora Evropské unie.

### 2.3. Vnitrostátní prameny kolektivního pracovního práva

V rámci právního řádu České republiky je jedním z nejdůležitějších pramenů kolektivního pracovního práva Ústava ČR a Listina základních práv a svobod. V případě Ústavy je nezbytné zmínit čl. 10, na jehož základě jsou součástí právního řádu České republiky též vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament a z nichž České republice vyplývají závazky. Takové mezinárodní smlouvy pak mají dle komentovaného článku Ústavy ČR i přednost před zákony.

Listina základních práv a svobod pak upravuje základní zásady kolektivních práv v čl. 27. Uvedený článek zaručuje zaměstnancům a zaměstnavatelům nejen právo sdružovat se s jinými osobami na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, jež je přiznáno každému člověku, ale zakotvuje i některé atributy odborových organizací, které mají být zárukou řádné a nezávislé činnosti odborů. Uvedené právo je koncipováno jako právo

---

<sup>42</sup> Blíže viz EUROFOUND. *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*. Online. 2011. [citováno 2022-05-07]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/node/52321>.

<sup>43</sup> Listina základních práv EU se aplikuje při uplatňování evropského práva na území členského státu a rovněž při činnosti orgánů a institucí Evropské unie.

<sup>44</sup> Příslušná kolektivní práva jsou zakotvena v čl. 27 a 28 Listiny základních práv EU. Česká republika si však na základě Protokolu č. 30 o uplatňování Listiny základních práv Evropské unie vyjednala výjimku z aplikace Hlavy IV. Solidarita Listiny základních práv EU, do níž náleží i zmiňované články. V praxi to znamená, že ustanovení uvedená v Hlavě IV. Listiny základních práv EU nemohou sama o sobě přiznat občanům České republiky více práv, než jim náleží dle českého právního řádu.

<sup>45</sup> Příkladem v oblasti kolektivního pracovního práva může být Směrnice EU o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo pracovní dokument Evropské komise *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration* ze dne 02. 07. 2008. [citováno 2022-05-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155>.



fyzických osob, tedy nikoli právnických osob. To znamená, že v případě zakládání svazů a jiných entit sdružujících odborové organizace na jedné straně a organizace zaměstnavatelů na straně druhé je právo na založení a vznik těchto entit, včetně všech práv souvisejících s jejich činností (např. nezávislost na státu, organizační nezávislost apod.), odvozeno od jejich členů – fyzických osob.

Mezi další práva, jež komentovaný čl. 27 Listiny základních práv a svobod zaručuje, patří:

- zásada vzniku odborových organizací nezávisle na státu;
- zákaz omezování počtu odborových organizací či zvýhodňování některých z nich;
- omezení činnosti odborových organizací pouze na základě zákona, pokud se jedná o opatření nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých;<sup>46</sup>
- právo na stávkou (dle čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod nepřísluší dané právo soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil či příslušníkům bezpečnostních sborů).

S ohledem na povahu vyjmenovaných práv a svobod a jejich zařazení do Hlavy čtvrté Listiny základních práv a svobod nemohou být tato práva vykonávána sama o sobě (tedy tím, že stát jejich výkonu nebude bránit), nýbrž se předpokládá určité plnění či aktivní jednání ze strany státu, na jehož základě je možné tyto svobody a práva realizovat.<sup>47</sup> Tímto je myšleno zejména přijetí zákonných či podzákonných právních předpisů, prostřednictvím kterých je možné tato práva a svobody uvést v život, a to za podmínky, že bude šetřena jejich podstata a smysl.<sup>48</sup>

Mezi právní předpisy provádějící výše uvedený čl. 27 Listiny základních práv a svobod patří nepochybně především zákoník práce upravující základní mantinely pro činnost zástupců zaměstnanců a evropských rad zaměstnanců, jejich ustavování a organizaci či ochranu jejich členů, a dále též Zákon o kolektivním vyjednávání regulující postup při sjednávání kolektivních smluv (včetně kolektivních smluv vyššího stupně) a řešení kolektivních sporů, jež mohou vyústit v uplatnění kolektivních akcí (tj. stávkou na straně zaměstnanců či výluky

---

<sup>46</sup> Uvedené omezení platí rovněž pro vznik a činnost jiných sdružení založených za účelem prosazování hospodářských a sociálních zájmů.

<sup>47</sup> Přijetí prováděcích zákonů je například výslovně vyžadováno v případě realizace práva na stávkou dle čl. 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

<sup>48</sup> Uvedený požadavek je obsažen v čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod. Blíže PAVLÍČEK, Václav. *Ústavní právo a státověda*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges. Student (Leges). 2015. ISBN: 978-80-7502-084-0. S. 637 až 640.

na straně zaměstnavatele). Kromě těchto klíčových zákonných pramenů upravují fungování zástupců zaměstnanců též další právní předpisy, které se jejich působení však dotýkají pouze okrajově.<sup>49</sup> Dohromady ale tvoří právní rámec pro realizaci práva každého sdružovat se na obranu svých hospodářských a sociálních zájmů, tj. práva kolektivně se sdružovat a jednat.

Velmi důležitým je rovněž čl. 44 Listiny základních práv a svobod, který předpokládá omezení práva sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů či práva na stávku. Cílem daného omezení je zejména zajistit nepřetržitý výkon určitých povolání nezbytných k ochraně života a zdraví nebo zabezpečujících veřejnou bezpečnost, či za účelem zajištění nezávislosti výkonu daného povolání nebo funkce.<sup>50</sup> Tento záměr byl promítnut i do ustanovení § 20 Zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož se za nezákonnou stávku považuje stávka, při níž by mohlo dojít k ohrožení života nebo zdraví občanů či jiného důležitého veřejného zájmu (např. ohrožení majetku, narušení letového provozu či provozu jaderných elektráren). K omezení základních práv může dojít pouze na základě zákona, přičemž Listina základních práv a svobod dává zákonodárci v některých případech možnost a nikoli povinnost tato práva omezit. Omezením se rozumí jak úplné vyloučení uplatňování těchto práv, tak i vyloučení uplatňování těchto práv jen určitým způsobem.<sup>51</sup> Možnost omezit tato základní práva však nesmí být zneužita a musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu.<sup>52</sup>

Příkladem povolání, kterému je výslovně znemožněno uplatňovat kolektivní práva v plném rozsahu, je např. povolání soudců, kterým čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod výslovně nepřiznává právo na stávku. V případě sdružování se soudců v odborových organizacích však ani Listina základních práv a svobod, ani Zákon o soudech a soudcích dané jednání nezakazuje. S ohledem na uvedené proto Etický soud Soudcovské unie vydal v červnu roku 2021 své rozhodnutí, v němž v reakci na založení odborů na Krajském soudu v Plzni uvedl, že založení odborových organizací, či zastávání funkcí v orgánech takové odborové organizace, není v rozporu se Zákonem o soudech a soudcích, ani etickým kodexem soudce. Každé jednání soudce v rámci činnosti odborových organizací však musí být v souladu s ustanovením § 80 odst. 1 Zákona o soudech a soudcích, tedy nesmí „narušit

---

<sup>49</sup> Např. Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob regulující evidenci odborových organizací ve veřejném rejstříku a jeho prováděcí vyhláška o náležitostech formulářů apod.

<sup>50</sup> Kromě již uvedených případů se jedná například o povolání státních zástupců, vojáků v činné službě či zaměstnanců státní správy.

<sup>51</sup> Srov. HEJČ, David. *Komentář k čl. 44*. In: HUSSEINI, Faisal, Míchal, BARTOŇ, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C.H.Beck, 2021. ISBN: 978-80-7400-812-2.

<sup>52</sup> Viz čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod.

*důstojnost soudcovské funkce nebo ohrozit důvěru v nezávislé, nestranné a spravedlivé rozhodování soudů.*“ V rozporu s etickým kodexem soudců by však podle zmiňovaného Etického soudu již bylo, pokud by se soudci sdružovali v odborových organizacích s celostátní působností.

Naproti tomu však zákonodárce využil možnost omezit koaliční svobodu v případě příslušníků bezpečnostních sborů. Těm je stejně jako v případě soudců výslovně odňato právo na stávkou dle čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, navíc je příslušníkům Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace na základě zmocnění uvedeného v čl. 44 Listiny základních práv a svobod výslovně zakázáno být členem odborové organizace, a to bez ohledu na to, u jakého subjektu daná odborová organizace působí.<sup>53</sup>

## **2.4. Právní úprava koaličního práva ve Spolkové republice Německo**

Základní pramen kolektivních práv v rámci německého právního řádu představuje článek 9 odst. 3 Grundgesetz, dle něhož je každé osobě v každém povolání zaručeno právo vytvářet sdružení za účelem zajištění a ochrany pracovních a hospodářských podmínek. Jakékoli dohody či opatření, které by dané právo omezovaly nebo vylučovaly, jsou nicotná. Právo sdružovat se s jinými na ochranu hospodářských a sociálních zájmů je koncipované jako *lex specialis* oproti obecnému právu sdružovat se a zakládat spolky nebo společnosti upravené v čl. 9 odst. 1 Grundgesetz.<sup>54</sup> Koaliční svoboda dle čl. 9 odst. 3 Grundgesetz je přiznána nejen každé fyzické osobě, ale rovněž i právnické osobě,<sup>55</sup> které je tímto přiznáno též právo vytvářet svazy a jiné útvary sdružující jednotlivé organizace a spolky. Dokonce je toto právo zaručeno dle komentovaného článku Grundgesetz nejen právnické osobě soukromého práva, ale i právnické osobě veřejného práva, a to za předpokladu, že je zaměstnavatelem.<sup>56</sup> Z tohoto důvodu německá právní úprava rozlišuje individuální kolektivní právo, tj. právo každého jednotlivce podílet se na zakládání a činnosti koalic

---

<sup>53</sup> Dle ustanovení § 47 odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je zakázáno být členem jakékoli odborové organizace, i kdyby tato organizace působila u jiného zaměstnavatele, než je Bezpečnostní informační služba či Úřad pro zahraniční styky a informace. Srov. HEJČ, David. *Komentář k čl. 44*. In: HUSSEINI, Faisal, Michal, BARTOŇ, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C.H.Beck, 2021. ISBN: 978-80-7400-812-2.

<sup>54</sup> Dle znění čl. 9 odst. 1 Grundgesetz je obecné sdružovací právo přiznáno pouze občanům Spolkové republiky Německo, zatímco koaliční svoboda je přiznána každému bez ohledu na jeho státní příslušnost či jiné podmínky.

<sup>55</sup> Viz článek 19 odst. 3 Grundgesetz, dle něhož se základní práva vztahují i na právnické osoby, pokud to nevylučuje podstata těchto základních práv.

<sup>56</sup> Srov. SEEWALD, Otfried. *Grundkurs Staatsrecht II – Grundrechte Skript*. Pasov: UNIVERSITÄT PASSAU, 2006. S. 656 a násl.

či naopak právo zůstat koaličně neorganizován, a kolektivní koaliční právo, které zakotvuje práva samotných koalic na svou nezávislou existenci a činnost.<sup>57</sup>

Koaliční svoboda zakotvená v čl. 9 odst. 3 Grundgesetz v sobě zahrnuje další práva a oprávnění, a to např. právo organizace na svobodu upravit si své vnitřní poměry dle svého uvážení, svobodu osob vstoupit a zůstat členem daného sdružení, právo na uzavírání tarifních smluv<sup>58</sup> a uskutečnění kolektivních akcí na jejich podporu či zásadu plurality daných sdružení. Dílčí práva jsou pak konkretizována rozsáhlou judikaturou Spolkového ústavního soudu či Spolkového pracovního soudu a odbornou literaturou. Dle rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 01. 03. 1979, sp. zn. 1 BvR 533/77 (E 50, 290), koaliční svoboda zakotvená v Grundgesetz představuje základ práva, které musí být konkretizováno jednotlivými zákonnými právními předpisy. S ohledem na charakter tohoto práva musí tyto zákonné předpisy poskytovat možnost přizpůsobit se společenskému vývoji a změnám. Zákonná úprava zástupců zaměstnanců a jejich činnosti je v Německu poměrně roztržštěná. Jediným komplexnějším právním předpisem je Tarifní zákon upravující kolektivní vyjednávání a uzavírání tarifních smluv. Některá konkrétní práva zástupců zaměstnanců (zejména odborových organizací) jsou pak ad hoc upravena v dílčích zákonech.

Vzhledem ke skutečnosti, že komentovaný článek Grundgesetz neobsahuje žádné zmocnění k omezení koaliční svobody na základě zákona či jinak, dovedl německý Spolkový ústavní soud, aby dané právo šlo omezit pouze v rámci kolize s jiným ústavou zaručeným právem (např. vlastnické právo, právo na ochranu osobnosti apod.).<sup>59</sup> Odborná literatura však

---

<sup>57</sup> Viz JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht, e-Book*. Vydal: C.H.Beck, Mnichov, 2021. S. 264.

<sup>58</sup> Z překladu německého slova Tarifvertrag, který označuje obdobu kolektivní smlouvy ve smyslu českých právních předpisů. Tarifní smlouva je smlouvou, jež může být uzavřena mezi zaměstnavatelem (popř. jejich svazem) a odborovou organizací a jejímž předmětem je úprava práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatele. Nejčastější oblastí upravenou tarifními smlouvami jsou otázky odměňování, příplatků, vymezení jednotlivých skupin zaměstnanců pro odměňování či jiných benefitů. Kromě tarifních smluv se v Německu lze setkat též s pojmem Manteltarifvertrag. Manteltarifvertrag je zvláštní formou tarifní smlouvy, a tudíž jsou i zde smluvními stranami odborové organizace a zaměstnavatel, typicky však svaz zaměstnavatelů. Cílem Manteltarifvertrag je nastavit rámcové pracovní podmínky v určitém ekonomickém odvětví, a tudíž upravuje „obecnější“ pracovní podmínky v rámci zákonných limitů, jako je např. výpovědní doba a forma výpovědi, nárok na dovolenou či placené volno, úpravu pracovní doby a přesčasů, místo výkonu práce (pracovní cesty, home office apod.) či oblast prohlubování či zvyšování kvalifikace.

Srov. PERSONIO SE & CO. KG. *Manteltarifvertrag: Worauf Arbeitgeber achten müssen*. Elektronický článek. Online. [citováno 2021-07-12]. Dostupné z: <https://www.personio.de/hr-lexikon/manteltarifvertrag/>.

Srov. ANWALT.DE. *Manteltarifvertrag - was Sie wissen und beachten müssen!* Elektronický článek. Online. [citováno 2021-07-12]. Dostupné z: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/manteltarifvertrag>.

Srov. DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND. *Was ist ein Tarifvertrag?* Elektronický článek. Online. 2023. [citováno 2021-07-21]. Dostupné z: <https://www.dgb.de/themen/++co++8441ae46-fef1-11df-463e-00188b4dc422>.

<sup>59</sup> Viz rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 26. 06. 1991, sp. zn. 1 BvR 779/85 (E 84, 212), ve kterém Spolkový ústavní soud uvedl, že jediná omezení koaliční svobody jsou tzv. verfassungsimmanente Schranken, tedy určitá vnitřní omezení dané svobody.

dovozuje omezení koaliční svobody i v jiných případech, než je střet dvou ústavou garantovaných práv, a to např. při ochraně veřejných zájmů.<sup>60</sup>

Ačkoli čl. 9 odst. 3 Grundgesetz výslovně zakotvuje, že právo sdružovat se s jinými na ochranu pracovních a jiných hospodářských podmínek je zaručeno pro všechna povolání, existují stejně jako v české právní úpravě omezení pro určité skupiny povolání. Jedná se například o lékaře, soudce či státní úředníky. Dle Grundgesetz mají i tito zaměstnanci právo se sdružovat za účelem hájení a prosazování svých hospodářských zájmů, jejich právo na stávku je však omezeno či úplně vyloučeno. Jednou z velmi diskutovaných otázek bylo zakázání státním úředníkům stávkovat. Omezením koaliční svobody týkajícího se státních úředníků se zabýval i Spolkový ústavní soud ve svém rozhodnutí ze dne 12. 06. 2018, sp. zn. 2 BvR 1738/12, 2 BvR 646/15, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 1395/13, v němž konstatoval, že zákaz stávek státních zaměstnanců představuje tradiční zásadu státní služby, kterou musí zákonodárce při úpravě koaličního práva státních zaměstnanců respektovat a která neporušuje ústavní či mezinárodní zakotvení koaliční svobody.<sup>61</sup> Při posuzování této otázky vycházel Spolkový ústavní soud zejména z článku 33 odst. 5 Grundgesetz, dle něhož je nezbytné státní službu rozvíjet s ohledem na její tradiční zásady.

Rovněž jako v České republice se i v Německu uplatní příslušná ustanovení mezinárodních smluv a dohod či právní předpisy Evropské unie upravující právo sdružovat se na ochranu hospodářských a sociálních zájmů.

### **3. Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu**

Postavení zástupců zaměstnanců v českém právním řádu upravuje několik právních předpisů. Základní úprava je uvedena v Listině základních práv a svobod, Zákoníku práce a Občanském zákoníku, z nichž lze dovodit stěžejní prvky a atributy zástupců zaměstnanců.

---

<sup>60</sup> Viz GAMILLSCHEG, Franz. *Kollektives Arbeitsrecht. Band I.* Mnichov: C.H.Beck, 1997. ISBN: 3-406-40397-2. S. 129.

<sup>61</sup> Dle komentovaného rozhodnutí Spolkového ústavního soudu naplňuje zákaz stávek podmínku tradičnosti, neboť navazuje na tradici, jejíž počátky sahají až k Výmarské republice, a současně i podmínku odůvodněnosti vyplývající z povinnosti státních zaměstnanců být loajální vůči státu. Viz tisková zpráva Spolkového ústavního soudu č. 46/2018 ze dne 12. 06. 2018. [citováno 2021-07-21]. Dostupná z: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2018/bvg18-046.html>.

Český právní řád pohlíží na jednotlivé zástupce zaměstnanců odlišným způsobem, a to zejména co se týče jejich práv a povinností a schopnosti právně jednat, což je předmětem zkoumání ve čtvrté kapitole této disertační práce. Tyto rozdíly se následně odráží v rozsahu činností, které jsou jednotliví zástupci zaměstnanců oprávněni vykonávat za účelem hájení hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

Výzkumným cílem této třetí kapitoly disertační práce je identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu, jehož obsahem je zejména analýza jednotlivých atributů zástupců zaměstnanců dle českých právních předpisů a pochopení jejich postavení a účelu jejich vzniku a činnosti. V rámci tohoto výzkumného cíle je za základní výzkumnou otázkou zvolena otázka: *Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?*

Za účelem zodpovězení této výzkumné otázky je v této kapitole disertační práce blíže zkoumána a popsána právní regulace jednotlivých zástupců zaměstnanců a jejich funkce, přičemž pozornost je věnována zejména analýze a srovnání následujících atributů zástupců zaměstnanců, které lze považovat za stěžejní pro nalezení rozdílů v postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců v rámci českého právního řádu: (i) právní osobnost a svéprávnost; (ii) způsob založení a vzniku; (iii) minimální počet členů a tvorba členské základny; a (iv) existence ochranných ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům.

Na základě závěrů, které vyplynou z posouzení a zkoumání jednotlivých aspektů zástupců zaměstnanců, dojde posléze k posouzení následujících hypotéz:

- i. Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišné úpravy právní osobnosti a svéprávnosti jednotlivých zástupců zaměstnanců.*
- ii. Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišných požadavků na minimální počet členů zástupců zaměstnanců.*
- iii. Český právní řád privileguje odborové organizace oproti ostatním zástupcům zaměstnanců.*

### **3.1. Právní úprava odborových organizací**

Odborové organizace patří mezi tradiční zástupce zaměstnanců v českém právním řádu, prostřednictvím kterých mohou zaměstnanci uplatňovat a prosazovat svá hospodářská

a sociální práva v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů. Důvodem je zejména jejich historický vývoj na území České republiky. Odborové organizace tradičně zastávaly v české (popř. československé) společnosti významné postavení, přičemž za období vzniku prvních odborových organizací lze považovat konec 19. století, a to z důvodu přijetí Zákona o koaliční svobodě v Rakousku-Uhersku v roce 1870. Tento zákon umožnil poprvé legálně zakládat sdružení na ochranu zájmů a práv zaměstnanců, jež mohla aktivně vystupovat jako jejich zástupce vůči zaměstnavateli. Z tohoto důvodu se zaměstnanecké spolky (toho času zejména dělnické) začaly postupně transformovat do odborových organizací, jaké známe dnes.<sup>62</sup> V období první republiky pokračoval rozvoj odborové činnosti, který šel ruku v ruce s přijímáním zákonů na ochranu zaměstnanců (např. zákona o osmihodinové pracovní době z roku 1918, zákona o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří z roku 1924 nebo zákona zavádějícího dovolenou pro horníky přijatý v roce 1921 či pro všechny zaměstnance, přijatý v roce 1925).<sup>63</sup> Po druhé světové válce byly odborové organizace sdruženy v rámci ROH (revoluční odborové hnutí), které vzniklo v roce 1946 na základě zákona č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, a které bylo monopolní odborovou organizací na československém území až do roku 1990. Jelikož v období socialismu nebylo konfrontační vyjednávání se zaměstnavateli žádoucí, činnost ROH se omezila převážně na pořádání společenských akcí a zajišťování rekreačních aktivit. Současně Komunistická strana Československa využívala činnosti a působení ROH na uplatňování svého vlivu a výkonu kontroly nad zaměstnanci.

### ***3.1.1. Právní osobnost a svéprávnost odborových organizací***

Odborové organizace nejsou v českém právním řádu explicitně definovány. Ani Zákoník práce neposkytuje vymezení odborových organizací jako takových, nýbrž se omezuje pouze na regulaci jejich postavení jako jednoho ze zástupců zaměstnanců (popř. jako jedné ze stran kolektivních smluv) a úpravu jejich oprávnění při zastupování zaměstnanců a hájení jejich zájmů. Jedinou zmínku týkající se odborových organizací jako subjektu práva lze nalézt v ustanovení § 324 Zákoníku práce, dle něhož se odborové

---

<sup>62</sup> Srov. ODBORY PT A.S. *Historie sdružování zaměstnanců v odborové organizace (Unions)*. Elektronický článek. Online. [citováno 2021-10-12]. Dostupné z: <http://www.odboryptas.cz/historie/>.

<sup>63</sup> Srov. BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a ve SR v letech 1918–2020*. Elektronický článek. Online. 2020. [citováno 2021-10-21]. Dostupné z: <https://advokatmidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *První republika: zlatý věk odborů*. Elektronický článek. Online. [citováno 2023-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/prvni-republika-zlaty-vek-odboru>.

organizace (a též i organizace zaměstnavatelů) „považují za veřejně prospěšné právnické osoby.“

Dle ustanovení § 26 odst. 1 písm. a) Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob jsou odborové organizace a mezinárodní odborové organizace spolu s několika dalšími subjekty zařazeny pod legislativní zkratku spolek označující entity, které se zapisují do spolkového rejstříku dle Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Bližší vymezení odborových organizací však ani tento zákon nenabízí.

Začlenění odborových organizací pod legislativní zkratku spolky vychází z rekonstrukce soukromého práva, která byla provedena přijetím Občanského zákoníku s účinností od 1. ledna 2014. Na základě této rekonstrukce byl zrušen Zákon o sdružování občanů, jenž řadil odborové organizace mezi tzv. občanská sdružení. Tato skutečnost se projevila rovněž v Občanském zákoníku, a to konkrétně v § 3025 odst. 1, dle něhož se jeho ustanovení „o právnických osobách a spolku ... použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních úmluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.“

Výše uvedenými změnami došlo k rozšíření aplikace právní úpravy spolků dle Občanského zákoníku i na odborové organizace, přičemž musí být zachovány dvě podmínky. První podmínkou je, že neexistuje jiný právní předpis, který by obsahoval speciální úpravu založení a vzniku odborových organizací. Zákoník práce, ani jiný právní předpis, taková ustanovení neobsahuje, a tudíž se použijí příslušná ustanovení Občanského zákoníku, resp. Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.<sup>64</sup> Druhá podmínka uvádí, že úprava dle Občanského zákoníku může být užitá pouze za předpokladu, že nebude odporovat povaze odborových organizací vyplývající z mezinárodních smluv, jež se Česká republika zavázala dodržovat a jež upravují právo zaměstnanců sdružovat se na ochranu a prosazování svých hospodářských a sociálních zájmů. Důvodem je, že odborové organizace jsou mezinárodními smlouvami považovány za zvláštní druh korporace soukromého práva, a to z důvodu specifického účelu, ke kterému jsou zakládány, a ekonomicko-sociálně politické role, jež plní.<sup>65</sup> Mezi základní principy stanovené mezinárodními smlouvami propůjčující odborovým organizacím charakteristický ráz je nejen zásada koaliční (syndikátní) svobody,

---

<sup>64</sup> Jedná se o ustanovení § 25 odst. 2, § 66 písm. a), § 121 a § 122 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

<sup>65</sup> Viz RONOVSÁ, Kateřina. *Komentář k § 3025*. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654)*. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-852-8. S. 2185.



ale i jednotlivé atributy nezávislosti a samosprávnosti zástupců zaměstnanců zakotvené v příslušných mezinárodních dokumentech. Příkladem je zejména nezávislost odborových organizací na státu, evidenční princip odborových organizací, oprávnění autonomně upravovat své vnitřní poměry či svůj program a cíle, a rovněž i právní ochrana odborových organizací samotných, nebo jejich členů a funkcionářů.

Ačkoli rekodifikace soukromého práva přinesla explicitně zakotvené (přiměřené) použití spolkového práva na odborové organizace, autorka se domnívá, že zákonodárce mohl lépe využít tuto příležitost k sjednocení či alespoň zpřehlednění legislativy týkající se odborových organizací. Příslušná ustanovení regulující odborové organizace jsou v současnosti i nadále roztržena do několika právních předpisů a stejně tak nejsou v českém právním řádu výslovně zakotvena specifika odborových organizací (uvedená dále v této disertační práci), jež by stanovovala charakteristické postavení odborových organizací jako jednoho z aktérů kolektivního vyjednávání, a tedy nejvýznamnějšího realizátora koaličních práv a sociálního dialogu na straně zaměstnanců.<sup>66</sup> Přestože mezinárodní úmluvy a smlouvy nepožadují, aby jejich ustanovení týkající se odborových organizací byla promítnuta do národních legislativ, bylo by dle názoru autorky vhodné alespoň rámcově vymezit, jaká povaha nebo jaké aspekty odborových organizací dle mezinárodního práva nesmí být aplikací spolkového práva dotčeny. Tímto by došlo k zvýšení právní jistoty a zpřehlednění příslušné právní úpravy. Jisté vodítko nabízí judikatura Nejvyššího soudu ČR, která za tyto charakteristické prvky odborových organizací považuje např. právo každé osoby zakládat bez předchozího schválení odborové organizace na ochranu svých zájmů a přistupovat k nim (stát se jejich členem); zákaz omezování výkonu uvedeného práva, pokud to není nutné v demokratické společnosti z důvodu ochrany veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany práv a svobod jiných apod.; princip, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu; právo odborové organizace vypracovat své stanovy a vnitřní pravidla svobodně; právo odborových organizací volit své zástupce a vytvářet svůj program; či zásada, že nelze rozpustit odborové organizace nebo pozastavit jejich činnost administrativní cestou.<sup>67</sup>

Občanský zákoník upravuje spolky a jejich činnost v ustanovení § 214 a násl. Vzhledem k systematickému zařazení právní úpravy spolku v Občanském zákoníku do části První

---

<sup>66</sup> Například nedošlo ke spojení právní úpravy zvláštního postavení odborových organizací nacházející se v občanském zákoníku (viz ustanovení § 3025 občanského zákoníku) a zákoníku práce či akcentování specifického charakteru a účelu odborových organizací jako zástupců zaměstnanců vyplývajících z mezinárodních úmluv, jenž může někdy dosahovat až politických aspektů.

<sup>67</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 04. 2014, sp. zn. Cpjn 202/2013, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3520/2016 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017.

(Obecná část), Hlavy II (Osoby), Dílu 3 (Právnícké osoby) a Pododdílu 2 (Korporace) lze konstatovat, že spolkem se rozumí právnická osoba soukromého práva s korporativní povahou, jež má právní osobnost.<sup>68</sup> Dle uvedených ustanovení mohou spolek založit alespoň 3 osoby, a to za účelem naplňování společného zájmu. Tímto zájmem může být jak dosažení prospěchu zakladatelů spolku či jejich určitých cílů, tak i plnění veřejných účelů (tj. výkon veřejně prospěšných činností).<sup>69</sup> Stanovení hlavního účelu spolku, tedy zájmu, který má být jeho prostřednictvím dosahován a naplňován, je ponecháno na libovůli zakladatelů spolku, tento účel však nesmí být v rozporu s ustanovením § 145 Občanského zákoníku, jež vyjmenovává zakázané cíle či aktivity, pro které nelze právnické osoby (včetně spolků) založit.

Základním charakteristickým znakem spolku je dobrovolnost členství v něm spočívající v tom, že nikdo nemůže být nucen k tomu spolek založit, být jeho členem či z něj vystoupit, a dále jeho samostatnost a nezávislost, kterou se rozumí oddělení spolku od státu.<sup>70</sup> Důraz je kladen na tzv. spolkovou autonomii spočívající jednak ve svobodě založit spolek jako samostatnou osobu v právním smyslu, jednak v možnosti upravit vnitřní poměry spolku dle představ a potřeb jeho zakladatelů (resp. členů).<sup>71</sup> Členové spolku neručí za jeho dluhy. Důležitým znakem spolku je jeho neziskovost, jež se projevuje tím, že hlavní činností spolku smí být pouze „*uspokojování a ochrana těch zájmů, k jejichž naplňování je spolek založen*“<sup>72</sup> a nikoli dosahování zisku. Dosahování zisku jakožto hlavního účelu existence právnické osoby Občanský zákoník přenechává obchodním korporacím. Občanský zákoník však připouští z daného pravidla výjimku, a to za předpokladu, že výdělečná činnost bude vykonávána spolkem jako činnost vedlejší a za účelem podpory dosahování hlavního účelu spolku či z důvodu hospodárného využití majetku spolku. Zisk z těchto aktivit lze pak použít výlučně na činnost spolku nebo jeho správu.<sup>73</sup>

Právní materie upravující spolky v sobě zahrnuje nejen speciální ustanovení Občanského zákoníku vztahující se výlučně ke spolkům, nýbrž i jeho obecná ustanovení upravující právnické osoby jako takové. Jedná se například o všeobecná ustanovení týkající se osob v právním smyslu dle § 15 a násl. Občanského zákoníku, obecná ustanovení o právnických

---

<sup>68</sup> Viz RONOVSÁ, Kateřina. *Komentář k § 214*. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-852-8. S. 849 až 857.

<sup>69</sup> Tamtéž. S. 862.

<sup>70</sup> Tamtéž. S. 851

<sup>71</sup> Viz RONOVSÁ, Kateřina. *Spolková autonomie v novém soukromém právu: její význam a limity*. *Právní rozhledy*, 2016, 2016(24). S. 115 až 119.

<sup>72</sup> Viz ustanovení § 217 odst. 1 Občanského zákoníku.

<sup>73</sup> Viz ustanovení § 217 odst. 2 a 3 Občanského zákoníku.

osobách dle § 118 a násl. Občanského zákoníku a též i o obecná ustanovení upravující korporace dle § 210 a násl. Občanského zákoníku. Pro odborovou organizaci z těchto ustanovení plyne např. možnost jednání odborových organizací navenek, úprava jejich právní osobnosti a svéprávnosti nebo povinnost členů odborových organizací chovat se čestně a dodržovat úpravu jejich vnitřních poměrů.

Veškerá výše uvedená ustanovení a principy se tedy uplatní i na odborové organizace, a to přiměřeně s ohledem na jejich specifický charakter vyplývající z mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána.

### Dílčí závěr

Na základě výše uvedeného lze dovodit, že odborovým organizacím je přiznána plná právní osobnost a svéprávnost ve smyslu ustanovení § 15 Občanského zákoníku, tj. jednak způsobilost mít práva a povinnosti v mezích stanovených českým právním řádem, jednak způsobilost svým vlastním právním jednáním nabývat pro sebe práva a zavazovat se k povinnostem (neboli právně jednat). Důvodem je, že odborové organizace jsou považovány za právnické osoby soukromého práva. Toto postavení vyplývá jednak ze subsidiární aplikace spolkového práva, zakotveného v Občanském zákoníku, na odborové organizace (s výhradou těch ustanovení spolkového práva, která by odporovala mezinárodním smlouvám, jimiž je Česká republika vázána a jež upravují svobodu sdružování zaměstnanců a její ochranu a z nichž vyplývá specifický charakter odborových organizací jako zástupců zaměstnanců), jednak z příslušných ustanovení Zákoníku práce a Občanského zákoníku.<sup>74</sup>

Jelikož mají odborové organizace plnou právní osobnost a svéprávnost, je jim rovněž přiznána způsobilost být účastníkem soudního řízení včetně plné procesní způsobilosti, tedy možnosti jako účastník řízení samostatně právně jednat.<sup>75</sup>

Odborové organizace musí splnit pro své založení a vznik obdobné požadavky, které jsou kladeny na spolky dle Občanského zákoníku a Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Odborovou organizaci mohou založit alespoň 3 osoby, které mohou právně jednat, a musí dojít k přípravě stanov.<sup>76</sup> Současně je nezbytné, aby stanovy obsahovaly oprávnění odborové organizace právně jednat vůči zaměstnavateli včetně jejího práva

---

<sup>74</sup> Na povahu odborových organizací jako právnických osob je rovněž poukazováno na několika místech v Občanském zákoníku, a to konkrétně v ustanovení § 3041 odst. 3 ve spojení s § 3041 odst. 2 Občanského zákoníku či v ustanovení § 3046 Občanského zákoníku ve spojení s příslušnými ustanoveními Zákona o sdružování občanů, nebo též v Zákoníku práce, a to konkrétně v ustanovení § 324 Zákoníku práce.

<sup>75</sup> Viz ustanovení § 19 a § 20 odst. 1 Občanského soudního řádu.

<sup>76</sup> Viz ustanovení § 218 Občanského zákoníku.

vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a musí být stanovami určena osoba, která je oprávněna jednat za odborovou organizaci navenek.<sup>77</sup> Dále musí dojít ke svolání ustavující schůze, kde dojde k přijetí stanov a zvolení orgánů (funkcionářů) odborové organizace. Pro vznik odborové organizace je pak nezbytné vyhotovit oznámení o založení odborové organizace (popř. návrh na zápis odborové organizace do spolkového rejstříku) a zaslat ho příslušnému rejstříkovému soudu.

Odborové organizace jsou rovněž oprávněny vytvářet tzv. pobočné odborové organizace,<sup>78</sup> jež lze charakterizovat jako organizační útvary, které mohou být nadány právní osobností a svéprávností, a to s ohledem na znění stanov mateřské odborové organizace. V takovém případě je pak právní osobnost a svéprávnost pobočné odborové organizace odvozována od mateřské odborové organizace.<sup>79</sup> Odborové organizace však mohou rovněž dle svého uvážení zřizovat další útvary a oddělení, které právní osobnost a svéprávnost nemají.

Po rekodifikaci soukromého práva v roce 2014 vyvstalo několik otázek, a to především, zda jsou odborové organizace nově spolky ve smyslu Občanského zákoníku či nikoli, a dále též do jaké míry může podřízení odborových organizací spolkovému právu znamenat omezení či narušení jejich nezávislosti na státu nebo jeho orgánech. Zejména byla diskutována změna v evidenční povinnosti odborových organizací, kdy nově namísto pouhého oznámení vzniku odborové organizace Ministerstvu vnitra České republiky, které následně zapisovalo založené odbory do evidence zřízené dle Zákona o sdružování občanů, jsou odborové organizace povinny podat návrh na zápis do spolkového rejstříku, jenž je veden příslušnými rejstříkovými soudy podle místa sídla odborové organizace. Přestože principy vzniku a evidence odborových organizací zůstaly stejné (dle § 121 odst. 1 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob vzniká odborová organizace dnem následujícím po dni, ve kterém bylo oznámení o jejím založení doručeno rejstříkovému

---

<sup>77</sup> Tyto požadavky vyplývají z ustanovení § 286 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>78</sup> Termín pobočné odborové organizace již český právní řád nezná, a to z důvodu přijetí zákona č. 460/2016 Sb., kterým došlo ke změně Občanského zákoníku a souvisejících právních předpisů a na jehož základě došlo k vypuštění uvedeného termínu z příslušných právních ustanovení. Dle důvodové zprávy k tomuto zákonu mohla zákonná úprava pobočné odborové organizace narušit právo odborových organizací upravit si své vnitřní poměry nezávisle dle svého uvážení, jež je zaručeno příslušnými mezinárodními úmluvami, a tedy možnost odborových organizací zřizovat svobodně jak organizační útvary, sekce a oddělení bez právní subjektivity, tak i organizační jednotky s právní subjektivitou, které jsou podobné pobočným spolkům dle Občanského zákoníku.

<sup>79</sup> Problematikou pobočných odborových organizací v souvislosti s přijetím výše uvedeného zákona č. 460/2016 Sb. se podrobně zabýval Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 26. 05. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3522/2018, v němž řekl, že odborové organizace jsou oprávněny zakládat pobočné odborové organizace, které mohou svoji subjektivitu odvozovat od zakládající mateřské organizace, a tudíž že v tomto případě je zakládající odborová organizace oprávněna podat návrh na zápis změn ve veřejném rejstříku ve věcech pobočné odborové organizace.

soudu, což koresponduje s ustanovením § 9a odst. 1 Zákona o sdružování občanů), bylo odbornou veřejností namítáno, že povinnost jejich zápisu do spolkového rejstříku s ostatními subjekty či povinnost využít k oznámení změny nebo zániku odborové organizace standardizované formuláře může znamenat omezení svobody odborových organizací a nezávislého způsobu jejich vzniku a existence garantovaného mezinárodními úmluvami.<sup>80</sup>

Úmyslem zákonodárce však nebylo tímto postupem jakkoli ohrozit nezávislost odborových organizací na státu nebo jiných subjektech, nýbrž sjednotit roztržštěnou úpravu právnických osob soukromého práva spolu se zachováním charakteristického postavení a funkce odborů. Při realizaci daného úmyslu však zákonodárce ne zvolil možnost upravit specifika zakládání a vzniku odborových organizací výslovně a komplexně (jak již je zmíněno výše), nýbrž navázal úpravu odborových organizací na obecné spolkové právo obsažené v Občanském zákoníku s odkazem na mezinárodní úmluvy vymezující základní zásady práva zaměstnanců sdružovat se na ochranu svých hospodářských a sociálních práv a zájmů,<sup>81</sup> čímž mělo dojít k zdůraznění specifčnosti odborových organizací jakožto zástupců zaměstnanců.

Odborové organizace lze nepochybně považovat za speciální subjekty, kterým jsou českým právním řádem přiznána zvláštní oprávnění a práva, a to za účelem umožnění naplnění jejich účelu, kterým je zastupování a hájení hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. V základních (zejména organizačních) aspektech se však dle názoru autorky nijak zvlášť neodlišují od „klasických“ spolků. Stejně jako spolek je i odborová organizace založena právním jednáním minimálně tří osob, jejím cílem je naplňování společných zájmů svých členů – zaměstnanců, přičemž účast a zapojení osob do činnosti odborové organizace jsou založeny výlučně na dobrovolné bázi. Současně poměrně liberální úprava zakládání spolků a výkonu jejich činnosti poskytuje dostatečný prostor a autonomii pro to, aby mohly být náležitě zajištěny a realizovány charakteristické vlastnosti odborových organizací přiznané jim nejen českým právním řádem, ale zejména mezinárodními smlouvami.<sup>82</sup> Proto se autorka domnívá, že nic nebrání tomu, aby byly odborové organizace považovány za spolky, u kterých se uplatní některé výjimky vzhledem k jejich specifickému charakteru

---

<sup>80</sup> Srov. SAMEK, Vít, Jitka, HEJDUKOVÁ. *Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Nová právní úprava*. Praha: Soudy, 2015. ISBN: 978-80-86809-68-7.

<sup>81</sup> Důvodová zpráva k § 122 až 131 Občanského zákoníku: „*Výjimky zmírňující ... v osnově zvláště upraveny nejsou, jednak proto, že se navrhuje zavést režim volného zakládání pro spolky obecně, především ale z toho důvodu, že pro zvláštní právní režim odborových organizací a organizací zaměstnavatelů představují dostatečný základ příslušné mezinárodní smlouvy.*“

<sup>82</sup> Obdobný názor zastává například i prof. JUDr. Kateřina Ronovská, Ph.D. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-852-8. S. 2185 až 2187.

a účelu.<sup>83</sup> Nezávislost odborových organizací požadovaná mezinárodními úmluvami je dle názoru autorky současnou právní úpravou respektována a zachována v plném rozsahu. Ačkoli došlo k jistým změnám týkajících se odborových organizací (např. zavedení povinnosti zápisu do spolkového rejstříku nebo vztahení obecné regulace spolku též na odborové organizace), tyto změny v zásadě nepřinesly žádný obrat v dosavadní koncepci postavení odborových organizací v českém právním řádu, jenž by měl dopad na jejich nezávislost a samostatnost.

Na druhou stranu však z důvodu zakotvení principu subsidiární aplikace spolkového práva na odborové organizace za podmínky, že spolkové právo může být aplikováno pouze „*přiměřeně ... v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze*“, vyplývající z mezinárodního práva,<sup>84</sup> považuje autorka toto řešení spočívající v navázání založení a vzniku odborových organizací na spolkové právo dle Občanského zákoníku bez výslovného zakotvení jejich základních specifických atributů vyplývajících z mezinárodních úmluv, jimiž je Česká republika vázána, za relativně nešikovné. Důvodem je, že taková úprava přenáší odpovědnost za hledání mantinelů spolkového práva pro jeho aplikaci na odborové organizace na odbory a jejich zakladatele (popř. jejich funkcionáře a členy).<sup>85</sup> V případě zakládání odborových organizací budou zakladateli především samotní zaměstnanci, kteří v drtivé většině případů nebudou mít dostatečné znalosti a zkušenosti v oblasti práva nebo nebudou disponovat dostatečnou odbornou podporou, a tedy pro ně bude velmi obtížné posoudit eventuální nejasnosti, jež výše uvedený koncept může přinést při aplikaci spolkového práva na odborové organizace.

Nejasnosti v rozsahu aplikace jednotlivých ustanovení Občanského zákoníku lze například demonstrovat na ust. § 132 Občanského zákoníku, dle něhož „*[n]ázev musí odlišit právnickou osobu od jiné osoby a obsahovat označení její právní formy. Název nesmí být klamavý.*“ Při nahlédnutí do spolkového rejstříku lze zjistit, že některé odborové organizace mají uvedeny v názvu zkratku z.s., která je zkratkou zapsaný spolek, a některé neobsahují zkratku žádnou. Daná dvojkolejnost v označování právní formy odborových organizací by mohla působit klamavě. Stejně důsledky spočívající ve vyvolání klamavého dojmu však mohou vzniknout i v situaci, kdy odborové organizace ponechají ve svém názvu jak pojem oborová

---

<sup>83</sup> Obdobný názor spočívající v tom, že na odborovou organizaci lze nahlížet jako na specifickou formu spolku, vyslovil i Nejvyšší soud ČR např. ve svém rozhodnutí ze dne 19. 11. 2019, sp. zn. 24 Cdo 747/2019, nebo rozhodnutí ze dne 26. 05. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3522/2018.

<sup>84</sup> Viz ustanovení § 3025 odst. 1 Občanského zákoníku.

<sup>85</sup> Obdobný náhled prezentoval i Jan Vácha ve svém článku *Odborové organizace v područí právní úpravy v novém občanském zákoníku*. In: *Pracovní právo 2013 – Pracovní právo a nový občanský zákoník*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN: 978-80-210-6718-9. S. 93 až 99.

organizace, tak i odkaz na právní formu spolku. Rejstříkové soudy v současné době provádějí zápis odborových organizací do rejstříkového soudu bez jakéhokoli posuzování jejich názvu či zasílání výzev k odstranění vad návrhu na zápis odborové organizace do spolkového rejstříku z důvodu klamavosti názvu odborové organizace, pokud daná odborová organizace uvede ve svém názvu i odkaz na právní formu spolku.<sup>86</sup> Tento postup odpovídá jednak zásadě zakotvené v mezinárodních úmluvách, že odborové organizace vznikají samostatně a nezávisle na státu, jednak zákonem stanovenému pravidlu, dle něhož se na zápis vzniku odborových organizací nepoužije část druhá a část třetí Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob upravující rejstříkové řízení včetně průběhu posouzení podaného návrhu na zápis údajů do veřejného rejstříku.<sup>87</sup> V rámci této otázky se však objevila odlišná praxe Krajského soudu v Českých Budějovicích, který považuje uvedení zkratky z.s. či jiného podobného odkazu na právní formu spolku v názvu odborové organizace za klamavé. Krajský soud v Českých Budějovicích dle výše vyjmenovaných principů zapisuje odborové organizace do spolkového rejstříku bez ohledu na znění jejich názvu, nicméně posléze vyzývá odborové organizace, jež v názvu ponechaly odkaz na spolek či zapsaný spolek, aby podaly návrh na změnu svého názvu, kde již nebude tento odkaz na právní formu spolku uveden.<sup>88</sup>

Na druhé straně je však otázkou, zda takové případy nejasností či rozporností při aplikaci spolkového práva na odborové organizace vůbec v praxi vznikají. Odborové organizace fungují na území České republiky již od roku 1993 bez potřeby upravovat jejich postavení detailní právní úpravou, přičemž případné excesy byly vždy korigovány rozhodnutími soudů. Příkladem může být rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 05. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3522/2018, v němž Nejvyšší soud ČR potvrdil a zdůraznil autonomii odborových organizací ve vztahu k zakládání organizačních jednotek bez či s právní subjektivitou, a to zcela dle svobodného uvážení příslušné odborové organizace. V komentovaném rozhodnutí Nejvyšší soud ČR prohlásil, že odborové organizace mohou mít různě složitou organizační strukturu, kterou si mohou svobodně stanovit v rámci svých stanov. Pokud se odborová organizace rozhodne založit pobočné odborové organizace, jež nemají vlastní stanovy a jejich oprávnění jednat je odvozeno od mateřských odborových organizací, uplatní se na dané útvary přiměřeně ustanovení o pobočných spolecích.

---

<sup>86</sup> Dle ust. § 88 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

<sup>87</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1917/2016.

<sup>88</sup> ŠTEFKO, Martin. *Názor rejstříkových soudů: odborová organizace spolkem, či raději ne?* AUC Iuridica, 2019, 2019(1).

Tato úprava pobočných spolků však nesmí být odborovým organizacím vnucována, a tudíž mají odborové organizace právo se od této úpravy odchýlit a založit jednotky, na něž tato regulace nedopadne.

Rovněž Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 19. 11. 2019, sp. zn. 24 Cdo 747/2019 odmítl přiznat specifické postavení odborové organizace právnické osobě, která byla zapsána ve spolkovém rejstříku jako spolek s hlavní činností spočívající v obraně zájmů členů v soudním řízení, přičemž v názvu této právnické osoby byl použit pojem odborová organizace. Nejvyšší soud ČR v předmětném rozsudku potvrdil, že *„odborovou organizaci nedefinuje její název, ale vztah jejích členů ke konkrétnímu zaměstnavateli, skupině zaměstnavatelů či profesní skupině, kdy primární činností odborové organizace musí být hájení a zajišťování práv jejích zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli či skupině zaměstnavatelů.“* Z uvedeného vyplývá, že pokud byla právnická osoba zapsána do spolkového rejstříku jako spolek, a nikoli jako odborová organizace, nemůže se domáhat oprávnění a vykonávat činnosti, které přísluší výlučně odborovým organizacím. Nejvyšší soud ČR v daném případě posoudil jednání posuzované právnické osoby jako obcházení zákona a potvrdil specifické postavení odborových organizací mezi spolky.

Z tohoto důvodu se lze, i přes výhrady učiněné výše, přiklánět k názoru, že ani dnes není potřeba podrobně regulovat jednotlivé aspekty fungování odborových organizací, proces jejich založení a vzniku či určení jejich vnitřního uspořádání, a je vhodné nechat uvedené na přirozeném vývoji, který bude lépe odrážet praxi a odpovídat potřebám odborů a samotných zaměstnanců.

### **3.1.2. Způsob založení a vznik odborových organizací**

S ohledem na výše uvedenou přiměřenou aplikaci spolkového práva je zakládání a vznik odborových organizací upraven Občanským zákoníkem, a to pouze přiměřeně v rozsahu, v jakém to neodporuje povaze odborových organizací dle aplikovatelných ustanovení mezinárodních smluv, a Zákonem o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Vznik oprávnění odborových organizací jednat se zaměstnavatelem, včetně oprávnění vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy s účinky pro své členy a ostatní zaměstnance, následně upravuje Zákoník práce. Vzhledem k použití spolkového práva je proto níže rámcově nastíněn způsob založení a vzniku odborové organizace s důrazem na specifika odlišná od způsobu založení a vzniku „klasického“ spolku ve smyslu Občanského zákoníku.



Mezi východiska právní úpravy zakládání a vzniku odborových organizací patří zásada, že odborové organizace musí vznikat samostatně a nezávisle na státu, který by jim v tom neměl klást žádné administrativní či jiné překážky s cílem bránit jejich vzniku či omezit jejich počet.<sup>89</sup> Jedinou možnou výjimkou z tohoto principu představují dle čl. 27 odst. 3 Listiny základních práv a svobod omezení, jež jsou v „*demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.*“ Tato omezení mohou být navíc přijata pouze ve formě zákona, tedy nikoli ve formě podzákonného právního předpisu či jiným způsobem. Prakticky se jedná o zamezení zakládání odborových organizací u profesí, u nichž by činnost odborových organizací či provádění kolektivních akcí mohlo mít za následek vážné ohrožení bezpečnosti či zdraví jiných osob (mezi uvedené profese patří např. bezpečnostní sbory, soudci apod.).<sup>90</sup>

Prvním krokem k založení a vzniku odborové organizace je svolání ustavující schůze, která přijme rozhodnutí o založení odborové organizace a její stanovy. Této schůze se musí zúčastnit nejméně 3 osoby, přičemž dle Občanského zákoníku mohou těmito osobami být jak osoby fyzické, tak osoby právnické.<sup>91</sup> Ačkoli s ohledem na charakter odborové organizace jsou jejími členy zejména fyzické osoby, které jsou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož chtějí dané odborové organizace působit, není dle názoru autorky vyloučeno, aby členem byla i právnická osoba (např. jiná odborová organizace), a to s ohledem na princip „*co není zakázáno, je dovoleno*“. Uvedené se ostatně děje i v praxi, přičemž příkladem může být Českomoravská konfederace odborových svazů,<sup>92</sup> jež sdružuje výlučně další odborové organizace a nikoli fyzické osoby.

Stanovy zakládané odborové organizace musí obsahovat alespoň název a sídlo odborové organizace, její účel, práva a povinnosti jejích členů, popř. vymezení způsobu, jakým mohou práva a povinnosti členům vznikat, a určení statutárního orgánu odborové organizace, který za ni má jednat. Vzhledem ke znění ustanovení § 214 odst. 2 a § 216 Občanského zákoníku, musí být z názvu odborové organizace zřejmé, že se jedná o odborovou organizaci, nebo o jejích svaz. Odborová organizace je oprávněna uvést a zapsat sídlo zaměstnavatele (popř. sídlo pobočky zaměstnavatele), u kterého plánuje působit, jako své vlastní sídlo, aniž by k takovému jednání musel být udělen předchozí souhlas ze strany zaměstnavatele.<sup>93</sup> Práva a povinnosti členů odborové organizace mohou být vymezeny dle uvážení

---

<sup>89</sup> Viz čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

<sup>90</sup> Více viz kapitola 1.3.3. této disertační práce.

<sup>91</sup> Viz ustanovení § 214 a násl. Občanského zákoníku.

<sup>92</sup> Se sídlem Politických vězňů 1419/11, Nové Město, 110 00 Praha 1, IČO: 00675458.

<sup>93</sup> Viz ustanovení § 121 odst. 5 zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

jejích zakladatelů. Mezi nejčastější povinnosti zpravidla patří povinnost platit členské příspěvky či aktivně se účastnit činnosti odborové organizace dle svých možností, naopak k nejčastějším právům náleží právo účastnit se a hlasovat na členských schůzích, právo na bezplatnou právní pomoc a konzultace, právo podávat návrhy a připomínky k otázkám projednávaným v rámci odborové organizace či případně též i právo na určitou finanční pomoc ze strany odborů. V neposlední řadě musí být určen statutární orgán, jenž bude oprávněn jednat za odborovou organizaci navenek. Tímto orgánem může být předseda odborové organizace či její výbor s počtem členů určeným stanovami. Předseda či členové výboru mohou být jmenováni v rámci ustavující schůze. O celém průběhu ustavující schůze musí být vyhotoven zápis, jehož přílohou je prezenční listina všech účastníků včetně jejich podpisů.

Aby mohla odborová organizace vzniknout, musí oznámit své založení příslušnému rejstříkovému soudu, který ji zapíše do spolkového rejstříku. Součástí oznámení musí být stanovy odborové organizace přijaté v rámci ustavující schůze. Dané oznámení může být učiněno buď na standardizovaném formuláři dostupném online (tento formulář je obdobný formuláři používanému pro zápis spolků nebo obchodních společností a jejich změn do obchodního rejstříku), nebo ve formě prostého oznámení adresovaného příslušnému rejstříkovému soudu.<sup>94</sup> Tato možnost, tedy právo odborové organizace rejstříkovému soudu své založení pouze oznámit bez povinnosti využít standardizovaný formulář, má zajistit nezávislý vznik odborových organizací na státu ve smyslu čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, dle něhož by stát neměl vzniku odborových organizací klást žádné administrativní či jiné překážky. Právní základ pro tento postup pak vyplývá z ustanovení § 121 odst. 3 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, podle kterého se standardizovaný postup pro zápis vzniku právnické osoby stanovený tímto zákonem neuplatní v případě zápisu vzniku odborové organizace do spolkového rejstříku.

Je ale nezbytné uvést, že tato výjimka z aplikace Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob se použije pouze pro zápis vzniku odborové organizace a nikoli pro zápis její změny (např. změna statutárního orgánu či sídla odborové organizace) nebo jejího výmazu. Při zápisu posledně jmenovaných skutečností do spolkového rejstříku musí být dodrženy všechny povinnosti dle Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických

---

<sup>94</sup> Pro dané oznámení neexistuje předepsaná forma, a tudíž je jeho konkrétní znění ponecháno na odborové organizaci. Příkladem může být vzorové oznámení obsažené v metodice ČMKOS: *Povinnosti odborových organizací a svazů vůči rejstříkovému soudu v roce 2017*. [citováno 2023-04-08]. Dostupné zde: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/265/metodika-cmkos-pro-pravniky-odborovych-svazu-povinnosti-odbo/330856>.

osob, včetně využití standardizovaných formulářů a doložení veškerých dokumentů a podkladů pro zápis. Ačkoli tento požadavek by mohl představovat určitou administrativní překážku pro odborové organizace, nedošlo by tímto k porušení Listiny základních práv a svobod, neboť tato zaručuje nezávislost odborovým organizacím na státu pouze při jejich vzniku. Rozpor by nicméně mohl být shledán s mezinárodními závazky České republiky zakotvujícími nezávislou činnost odborových organizací. Autorka se však domnívá, že povinnost vyplnit standardizovaný formulář k zápisu změny či výmazu odborové organizace nepředstavuje bariéru, jež by narušila autonomii a nezávislost odborů.

Rejstříkovým soudem pro zápis odborové organizace do spolkového rejstříku je příslušný krajský soud, v jehož obvodu se nachází sídlo odborové organizace.<sup>95</sup> Ačkoli jsou odborové organizace po rekonstrukci soukromého práva zapisovány do spolkového rejstříku,<sup>96</sup> v plném rozsahu zůstal zachován tzv. evidenční princip, jenž je projevem jejich nezávislosti na státu dle článku 27 Listiny základních práv a svobod. Evidenční princip je zakotven v ustanovení § 121 odst. 1 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a znamená, že „[o]dborová organizace, mezinárodní odborová organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace.“ Zmiňované ustanovení garantuje, že odborové organizace vzniknou pouze na základě oznámení o založení, aniž by došlo k zahájení rejstříkového řízení, v jehož rámci by bylo ze strany státu zkoumáno a ověřováno splnění určitých podmínek či předpokladů pro vznik odborové organizace (resp. pro její zápis do spolkového rejstříku), a aniž by mohl být v krajním případě návrh na zápis odborové organizace do spolkového rejstříku odmítnut. Zápis odborové organizace do spolkového rejstříku má pouze deklaratorní povahu, neboť odborová organizace vznikne automaticky v den následující po dni doručení jejího oznámení rejstříkovému soudu, aniž by muselo k zápisu odborové organizace do spolkového rejstříku skutečně dojít. Rejstříkový soud má pět pracovních dnů po obdržení oznámení o založení odborové organizace na to, aby provedl její zápis do spolkového rejstříku.<sup>97</sup> Z důvodu vyloučení aplikace části III. Zákona o veřejných

---

<sup>95</sup> Viz ustanovení § 75 odst. 1 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Pokud by odborová organizace podala návrh na zápis do spolkového rejstříku rejstříkovému soudu, který by nebyl v dané věci místně příslušný, postoupí tento rejstříkový soud daný návrh místně a věcně příslušnému rejstříkovému soudu dle ustanovení § 105 odst. 2 občanského soudního řádu.

<sup>96</sup> Před rekonstrukcí soukromého práva bylo založení odborové organizace oznamováno Ministerstvu vnitra na základě návrhu na její evidenci. Ministerstvo vnitra po obdržení daného návrhu odborovou organizací pouze zaevidovalo.

<sup>97</sup> Viz ustanovení § 121 odst. 2 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

rejstřících právnických a fyzických osob na zápis odborové organizace do spolkového rejstříku nelze využít zápis do spolkového rejstříku prostřednictvím notáře.

Jak již bylo rovněž zmiňováno, odborové organizace mohou být založeny též jako tzv. pobočné organizace odvozené od mateřských odborových organizací, a to na základě znění stanov mateřské odborové organizace. Zápis pobočné odborové organizace do spolkového rejstříku je pak oprávněna provést sama mateřská odborová organizace.<sup>98</sup>

Výše popsáním postupem dojde k založení a vzniku odborové organizace jakožto právnické osoby. Aby však mohla odborová organizace jednat vůči zaměstnavateli a vykonávat svá oprávnění (popř. plnit své povinnosti) dle Zákoníku práce včetně kolektivního vyjednávání, musí odborová organizace splnit následující podmínky: (i) dle stanov musí být odborová organizace oprávněna jednat s příslušným zaměstnavatelem včetně oprávnění vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy, tedy být oprávněna u příslušného zaměstnavatele působit; (ii) alespoň tři členové dané odborové organizace musí být zaměstnání u příslušného zaměstnavatele v pracovním poměru; a (iii) daná odborová organizace musí učinit oznámení vůči příslušnému zaměstnavateli, že splňuje dvě předcházející podmínky.<sup>99</sup> Dnem následujícím po tomto oznámení se odborová organizace stává účastníkem kolektivních pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti dle zákoníku práce a jednat s ní.<sup>100</sup> Účelem tohoto ustanovení je zabezpečit dostatečnou transparentnost a předvídatelnost na pracovišti, neboť pokud zaměstnavatel neví, že u něho odborová organizace působí, nemůže vůči ní plnit své povinnosti.<sup>101</sup> Rovněž je uvedené ustanovení zákoníku práce důležité i pro jiné zaměstnance či zástupce zaměstnanců, kteří tímto mohou získat informaci o tom, jaké odborové organizace u zaměstnavatele působí a kdo je případně oprávněn za zaměstnance právně jednat.

Výše vyjmenované požadavky vznikly jako reakce na situace, kdy u zaměstnavatele byla založena a působila odborová organizace, aniž by však zaměstnavatel měl jakékoli tušení o její existenci, a mohl tak vůči ní plnit povinnosti, které mu ukládají právní předpisy.<sup>102</sup>

---

<sup>98</sup> Viz ustanovení § 26 odst. 2 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. Rovněž též rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 05. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3522/2018.

<sup>99</sup> Viz ustanovení § 286 odst. 3 a 4 Zákoníku práce.

<sup>100</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 04. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

<sup>101</sup> Srov. PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 až 135.

<sup>102</sup> Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 06. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, ve kterém byla dovozena neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel nepožádal předem

Uvedené požadavky představují minimální kvalitativní a kvantitativní znaky, jež musí odborové organizace splňovat, aby jejich činnost mohla být označena za „*působení u zaměstnavatele*“ ve smyslu ustanovení § 286 zákoníku práce.<sup>103</sup> Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 01. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012, se za působení u zaměstnavatele považuje „*aktivní a zvenčí rozpoznatelná činnost odborové organizace, přičemž těžiště takové činnosti by se mělo nacházet přímo u zaměstnavatele.*“ V opačném případě by daná odborová organizace neplnila svůj hlavní účel, kterým je „*obhajoba práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem.*“

Ačkoli ze Zákoníku práce výslovně neplyne, že odborové organizace musejí splnění podmínek pro své působení u zaměstnavatele prokázat, tento závěr potvrdila judikatura Nejvyššího soudu. ČR<sup>104</sup> Zaměstnavatel není povinen ověřovat skutečnosti uvedené v oznámení odborové organizace a pátrat či provádět detektivní činnost k tomu, aby zjistil, zda odborová organizace sdružuje alespoň 3 jeho zaměstnance a co je obsahem jejich stanov.<sup>105</sup> Opačný výklad by „*zakládal ničím neopodstatněnou nerovnováhu účastníků pracovněprávního vztahu, která nemůže být odůvodněna výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a pro kterou nelze nacházet oporu ani v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance.*“<sup>106</sup> Jakým způsobem musí být splnění podmínek prokázáno, Zákoník práce neříká a nechává zcela na uvážení odborové organizace, jak se k dané otázce postaví.

První z výše uvedených požadavků staví najisto, kdo je pro zaměstnavatele partnerem při plnění jeho povinností v oblasti kolektivního pracovního práva, vztahujících se k zástupcům zaměstnanců, jinak řečeno, jaká odborová organizace je oprávněna jednat se zaměstnavatelem a působit u něj. Splnění této podmínky lze doložit poměrně jednoduše

---

příslušný orgán odborové organizace o udělení souhlasu s výpovědí funkcionáře odborové organizace, aniž by byla zohledněna skutečnost, že zaměstnavateli nebylo sděleno, že u něj vznikla odborová organizace.

<sup>103</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 286*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1120.

<sup>104</sup> Např. rozhodnutí ze dne 28. 04. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021, rozhodnutí ze dne 27. 08. 2019 či sp. zn. 21 Cdo 641/2018.

<sup>105</sup> Srov. PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 až 135.

<sup>106</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 08. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018. Stejný názor zastal Nejvyšší soud ČR též v rozhodnutí ze dne 28. 04. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

odkazem na stanovy odborové organizace zveřejněné např. na internetu či přiložením jejich kopie k oznámení.<sup>107</sup>

Druhá podmínka zakotvuje určitý minimální počet členů, popř. určité požadavky na členství zaměstnanců konkrétního zaměstnavatele v odborové organizaci, která má v úmyslu u něj působit.<sup>108</sup> Tyto požadavky musí daná odborová organizace splnit, aby mohla vystupovat a jednat vůči zaměstnavateli, a to z důvodu, že její jednání má vliv na pracovní podmínky nejen svých členů, ale i ostatních zaměstnanců vykonávajících práci u dotyčného zaměstnavatele.<sup>109</sup> Výslovný požadavek na výkon práce v rámci pracovního poměru vylučuje, aby byli za účelem splnění této podmínky započítáni i ti zaměstnanci, kteří vykonávají pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tito zaměstnanci však mohou být členy odborové organizace a též vykonávat odborové funkce bez jakéhokoli omezení.<sup>110</sup> Prokázání této podmínky je však obtížnější, a to především s ohledem na právo zaměstnance nesdělovat takové informace zaměstnavateli. Údaj o členství v odborech je velmi citlivou informací, jejíž zjišťování a vyžadování je zaměstnavateli zakázáno dle ustanovení § 316 odst. 4 Zákonníku práce. Současně je údaj o odborových aktivitách jednou ze zvláštních kategorií údajů (dříve tzv. citlivých údajů) dle čl. 9 odst. Nařízení GDPR, která podléhá zvýšené ochraně a zabezpečení. Dle názoru Nejvyššího soudu ČR lze v daném případě využít dobrovolné přiznání zaměstnanců – členů odborové organizace – zaměstnavateli či odkázat na veřejně dostupné informace, pokud jsou tito zaměstnanci i veřejně známými funkcionáři příslušné odborové organizace. V případě, že tyto způsoby použít nelze, je možné se obrátit na notáře a požádat ho o vyhotovení notářského zápisu, na jehož základě by byla prokázána tato skutečnost, tedy že 3 zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli jsou členy daných odborů. Před vyhotovením notářského zápisu by se měli 3 zaměstnanci dostavit k notáři a prohlásit před ním, že se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní smlouvu a že jsou současně členy odborů. Notář by měl daná prohlášení následně ověřit (např. nahlédnout do pracovní smlouvy, seznamu zaměstnanců či seznamu členů odborové organizace) a sepsat notářský zápis. Není vyloučeno použití i jiných postupů, kterými by byla jednoznačně a průkazně osvědčena tato skutečnost,

---

<sup>107</sup> Srov. PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 až 135.

<sup>108</sup> ŠLEMAROVÁ, Denisa. *Členství v odborových organizacích – problémové aspekty*. Online. In: epravo.cz, 2010. [citováno 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/clenstvi-v-odborovych-organizacich-problemove-aspekty-65912.html>.

<sup>109</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 286*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1121.

<sup>110</sup> Uvedenou interpretaci potvrdil i Ústavní soud ČR ve svém nálezu ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

takový postup by však neměl spočívat pouze v jednostranném prohlášení odborové organizace nebo některého jejího funkcionáře bez ověření tvrzených skutečností.

Poslední podmínka pak slouží k tomu, aby bylo postaveno najisto, že určitá odborová organizace působí u daného zaměstnavatele a ten musí vůči ní plnit veškeré povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů, a rovněž ke transparentnímu stanovení konkrétního okamžiku, kdy vzniklo oprávnění odborové organizace jednat vůči zaměstnavateli a zastupovat zaměstnance. Dle ustanovení § 286 odst. 4 Zákoníku práce vznikají daná oprávnění odborové organizace dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje všechny výše vymezené podmínky. Skutečnost, že naplnění předmětných podmínek bylo zaměstnavateli skutečně oznámeno, lze pak nejlépe doložit písemným potvrzením o přijetí či doručenkou.<sup>111</sup>

Tímto však oznamovací povinnosti odborové organizace nekončí. Odborová organizace je povinna informovat zaměstnavatele též o všech změnách, které by mohly mít vliv na její existenci, a v případě, že přestane některou z výše uvedených podmínek splňovat, musí danou skutečnost oznámit zaměstnavateli bez zbytečného odkladu.<sup>112</sup>

Pokud by oznámení učiněné odborovou organizací nesplňovalo výše uvedené náležitosti, je oznámení neplatným právním jednáním, neboť odporuje Zákoníku práce, a tudíž oprávnění odborové organizace nevznikne. Zaměstnavatel může v dané situaci vyzvat odborovou organizaci k prokázání tvrzených skutečností, nicméně do okamžiku jejich řádného doložení není povinen plnit vůči odborové organizaci své povinnosti, jež vyplývají ze Zákoníku práce. Zaměstnavatel má rovněž možnost vyzvat odborovou organizaci k prokázání těchto skutečností kdykoli během jejího působení na pracovišti, pokud vzniknou důvodné pochybnosti o jejich existenci (např. převod závodu, hromadné propuštění či ukončení pracovních poměrů funkcionářů odborové organizace).<sup>113</sup>

### Dílčí závěr

Výše uvedená česká právní úprava dle názoru autorky klade pouze minimální požadavky na založení a vznik odborových organizací, které lze považovat za přijatelné a v souladu s principem nezávislosti odborových organizací ve smyslu mezinárodního práva.

---

<sup>111</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 286*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7552-609-0. S. 826.

<sup>112</sup> Viz ustanovení § 286 odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>113</sup> Srov. PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 až 135.

Tyto požadavky představují výhradně nezbytné předpoklady k tomu, aby odborové organizace jako takové byly jasně vymezeny a konkretizovány a byl stanoven přesný okamžik, od kterého odborové organizace mohou právně jednat a od kterého musí být vůči nim plněny příslušné povinnosti.

Obdobný názor zastává též Mezinárodní úřad práce (*the International Labour Office*), který je stálým sekretariátem Mezinárodní organizace práce. Dle dokumentu Mezinárodního úřadu práce *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee*<sup>114</sup>, samotná existence právní úpravy regulující odborové organizace, popř. stanovující odborovým organizacím povinnost dodržet obecné mandatorní zákonné požadavky, nenarušuje nezávislost odborových organizací a právo zaměstnanců sdružovat se za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů dle mezinárodních úmluv.<sup>115</sup> Předpokladem však je, že dané požadavky na odborové organizace budou pouze formálního charakteru a vznik odborových organizací nebude podléhat schválení ze strany státních orgánů.<sup>116</sup>

Zachování evidenčního principu, díky němuž vznikne odborová organizace dnem následujícím po dni, kdy bylo její založení oznámeno příslušnému rejstříkovému soudu (tj. bez potřeby skutečně provést zápis do spolkového rejstříku), či skutečnost, že zápis odborové organizace do spolkového rejstříku nepodléhá žádné preventivní kontrole nebo schválení ze strany státu, lze považovat za dostatečné zakotvení nezávislosti a autonomie odborových organizací, a to jak ve vztahu k způsobu jejich založení a vzniku, tak ve vztahu k uspořádání jejich vnitřních poměrů, což odpovídá mezinárodním závazkům, jimiž se Česká republika musí řídit. Obdobný názor vyslovil i Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí ze dne 29. 08. 2017, sp. zn. 7 Cmo 5/2017, v němž uvedl, že aplikace příslušných ustanovení Občanského zákoníku i na odborové organizace jakožto právnické osoby nijak neodporuje „závazku České republiky na základě mezinárodních smluv k realizaci práva každého na svobodu sdružování se s jinými, včetně práva na zakládání odborových organizací a přístupu k nim.“<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. *Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Online. [citováno 2022-07-14]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090632/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm).

<sup>115</sup> Tamtéž. Bod 370 a 373.

<sup>116</sup> Tamtéž. Bod 371.

<sup>117</sup> V komentovaném rozhodnutí Vrchního soudu v Praze se jednalo o aplikaci ustanovení Občanského zákoníku upravujících zrušení a likvidaci právnických osob.



Uvedený závěr podporuje i fakt, že zápis odborových organizací do spolkového rejstříku, stejně jako zápis jejich změn či výmaz z něj, je osvobozen od jakéhokoli soudního poplatku na základě ustanovení § 11 odst. 1 písm. j) Zákona o soudních poplatcích.

Skutečnost, že nelze zpochybňovat vznik odborové organizace nebo její oprávnění jednat vůči třetím osobám, jakmile je zapsána do spolkového rejstříku, potvrdil i Nejvyšší soud ČR ve stanovisku občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 04. 2014 sp. zn. Cpjn 202/2013, v němž uvedl, že soud není oprávněn zkoumat skutečné zájmy odborové organizace, ani podmínky pro výkon její činnosti, neboť *„[s]měrodatná je tu pouze skutečnost, že jde o právnickou osobu, která byla zapsána do spolkového rejstříku jako odborová organizace; jakékoliv další zkoumání jejího právního postavení nebo vyšetřování jí vykonávaných činností by představovalo nepřípustné zásahy do právního postavení odborových organizací, upraveného, zaručeného a garantovaného zejména mezinárodními smlouvami a právním řádem České republiky.“*<sup>118</sup> Dle názoru autorky je nezbytné uvedené vztáhnout i na odborové organizace, které splnily podmínky českého právního řádu pro jejich založení a podaly návrh na zápis do spolkového rejstříku, avšak jejich zápis nebyl z jakýchkoli důvodů proveden. Autorka se domnívá, že opačný přístup by znamenal nepřípustný zásah státu do vzniku odborových organizací, a to ve formě určitého „schvalování“ odborových organizací zápisem do spolkového rejstříku či odmítnutím tento zápis provést.

Za účelem ochrany funkcionářů odborových organizací stanovuje Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob též výjimku z obecného pravidla, dle něhož jsou do veřejných rejstříků zaznamenány údaje o členech orgánů zapisovaných osob. Dle ustanovení § 25 odst. 2 Zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob se *„[ú]daje o členech orgánu odborové organizace ... zpřístupní veřejnosti jen na základě písemné žádosti odborové organizace.“*

### ***3.1.3. Minimální počet členů a tvorba členské základny u odborových organizací***

#### ***3.1.3.1. Členství v odborových organizacích***

Možnost sdružovat se s jinými osobami za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů je právem zakotveným v čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod

---

<sup>118</sup> Obdobně též v rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1917/2016 či rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 29. 10. 2009, sp. zn. 23 Cdo 478/2009, přičemž předmětem obou uvedených řízení bylo zkoumání oprávnění odborové organizace zastupovat svého člena v občanském soudním řízení.

a též v mezinárodních lidskoprávních úmluvách, kterými je Česká republika vázána. V žádném případě se však nejedná o povinnost. Každý zaměstnanec se zcela dobrovolně dle svého uvážení může rozhodnout, zda vstoupí do odborové organizace, ať už jako řadový člen nebo její funkcionář (tzv. pozitivní koaliční svoboda), nebo zůstane odborově neorganizovaný (tzv. negativní koaliční svoboda). I když není negativní koaliční svoboda upravena v Listině základních práv a svobod výslovně, lze ji dovodit z výše uvedeného článku interpretací, a to s ohledem na charakter práva jako takového ve smyslu čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, dle něhož *„[k]aždý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“* Tento výklad potvrdil i Ústavní soud ČR ve svém nálezu ze dne 14. 10. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 40/06, v němž konstatoval, že *„[n]egativní složkou svobody sdružování (tzv. "negativní právo na svobodu sdružování") se pak všeobecně rozumí možnost svobodně se rozhodnout nebýt členem určitého sdružení a tomu odpovídající zákaz kohokoli ke sdružování donucovat.“*

Ať se již zaměstnanec rozhodne vstoupit do odborové organizace či nikoli, nesmí být pro své rozhodnutí diskriminován či jinak znevýhodněn ve svých právech. Rovněž nesmí být ke vstupu či vystoupení z odborové organizace jakkoli donucován. Uvedené je dovozováno jednak z čl. 3 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, dle něhož *„[n]ikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod“*, jednak z ustanovení § 16 odst. 2 Zákoníku práce, který obsahuje zákaz jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu členství či činnosti v odborových organizacích, a dále též i z ustanovení § 276 odst. 2 Zákoníku práce obsahující zásadu, že *„[z]ástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti ve svých právech znevýhodněni nebo zvýhodněni, ani diskriminováni.“* V obdobném duchu se nese i judikatura ESLP, která považuje za součást práva odborově se sdružovat též *„negativní sdružovací právo nebo jinými slovy právo nebýt nucen k členství v daném sdružení“*, a to z důvodu, že pojem svoboda v sobě zahrnuje svobodu volby, zda osoba určité právo nebo svobodu uplatní či nikoli.<sup>119</sup>

Výše uvedené principy se promítly především do ochranných ustanovení Zákoníku práce, které členům a funkcionářům odborové organizace poskytují ochranu a jiné záruky před kroky ze strany zaměstnavatele, jimiž by zaměstnavatel zamýšlel poškodit organizované zaměstnance nebo jejich práva a ovlivnit tímto jejich činnost v rámci odborové organizace či je dokonce donutit k vystoupení z ní (blíže viz kapitola 3.1.4. této disertační práce).

---

<sup>119</sup> Viz rozhodnutí ESLP ve věci Sørensen proti Dánsku a Rasmussen proti Dánsku (ESLP 52562/99 a ESLP 52620/99) ze dne 11. 01. 2006.

Výše uvedenými principy a zásadami by mělo být zaručeno svobodné sdružování osob pro ochranu jejich hospodářských a sociálních zájmů a rovněž i nezávislá a efektivní činnost odborových organizací při naplňování svých cílů.<sup>120</sup>

### 3.1.3.2. Minimální počet členů odborových organizací

Dle současného Zákoníku práce musí odborová organizace sdružovat alespoň tři zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, u něhož daná odborová organizace plánuje působit, aby vzniklo její oprávnění jednat vůči zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích a právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Tento požadavek se vyvinul z úvah o stanovení určité minimální míry reprezentativnosti odborových organizací, která by ospravedlňovala jejich mandát jednat v pracovněprávních vztazích a kolektivně vyjednávat s konkrétním zaměstnavatelem spolu s důsledky takového jednání pro odborově neorganizované zaměstnance. Odborové organizace totiž jednají v pracovněprávních vztazích s účinky nejen pro své členy, ale i pro ostatní zaměstnance, kteří pro zaměstnavatele, u něhož odborová organizace působí, vykonávají práci. Dle ustanovení § 276 odst. 6 Zákoníku práce „[z]a zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.“ Komentované ustanovení znamená, že pokud je zaměstnanec odborově neorganizován, vystupuje za něj v pracovněprávních vztazích ta odborová organizace, která u jeho zaměstnavatele působí a která má případně též největší počet členů, pokud jich u jednoho zaměstnavatele působí více. V případě zastupování zaměstnanců, kteří již jsou členem některé z odborových organizací, se uplatní tzv. členský princip spočívající v tom, že tito zaměstnanci jsou zastupováni tou odborovou organizací, jíž jsou členy.

Z daného důvodu bylo zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností ke dni 1. ledna 2012 doplněno ustanovení § 286 odst. 3 Zákoníku práce o výše zmiňovaný požadavek na minimální počet členů odborové organizace zaměstnaných u daného zaměstnavatele v pracovním poměru.

---

<sup>120</sup> Dle rozhodnutí ESLP ve věci Národní unie belgické policie proti Belgii (ESLP 4464/70) ze dne 27. 11. 1975 a rozhodnutí ESLP ve věci Švédského syndikátu strojířů proti Švédsku (ESLP 5614/72) ze dne 06. 02. 1976 musí vnitrostátní právo poskytnout zástupcům zaměstnanců takové prostředky, které účinně umožní prosazovat a hájit zájmy svých členů.

Tato podmínka určitého minimálního počtu členů odborové organizace byla rovněž posuzována Ústavním soudem ČR, a to z hlediska jejího souladu s článkem 27 Listiny základních práv a svobod zakotvující zákaz omezování počtu odborových organizací, přičemž Ústavní soud ČR došel k závěru, že „[p]ožadavek členství (minimálně) tří zaměstnanců v odborové organizaci ... stanoví nutnost interakce mezi zaměstnanci jako předpoklad pro možnost uznání právních důsledků jednání sdružených osob. Právně relevantním se v podniku může stát pouze jednání odborové organizace, v níž jsou sdruženy alespoň tři osoby, protože pouze takto můžeme hovořit o reprezentaci kolektivních zájmů ... ÚS nepovažuje za protiústavní ani to, že napadené ustanovení se vztahuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru ... Nejde v žádném případě o to, že by zaměstnanci mimo pracovní poměr nemohli být reprezentováni odborovou organizací, ale o stanovení náležitosti pro možnost jednání odborové organizace jakožto určité časově stabilní a místně určitelné skupiny.“<sup>121</sup>

Ústavní soud ČR tímto potvrdil, že podmínka určitého minimálního počtu zaměstnanců v pracovním poměru, organizovaných v odborové organizaci, není v rozporu s ústavním pořádkem České republiky a neznamena (popř. nemá za následek) omezování počtu odborových organizací či oslabení jejich nezávislosti při jejich zakládání a vzniku.

#### Dílčí závěr

Členství v odborové organizaci je založeno zcela na dobrovolné bázi. Jak bylo judikováno Ústavním soudem ČR,<sup>122</sup> svoboda sdružovat se za účelem hospodářských a sociálních zájmů v sobě zahrnuje též negativní koaliční svobodu, tj. právo nebýt členem tohoto sdružení. Obě rozhodnutí, tedy jak rozhodnutí vstoupit do odborové organizace, tak zůstat odborově neorganizovaný však nesmějí mít za následek jakékoli rozdílné zacházení s daným zaměstnancem. Pozitivní a negativní koaliční svoboda má dopad na rozsah oprávnění odborové organizace jednat za odborově neorganizované zástupce a vyjednávat v jejich zastoupení úpravu pracovních podmínek. Jak je dále uvedeno ve čtvrté kapitole této disertační práce, negativní koaliční svoboda ale nijak nenarušuje oprávnění odborových organizací vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance daného zaměstnavatele, tedy jak odborově organizované, tak odborově neorganizované.

Český právní řád obsahuje požadavek minimálního počtu členů odborových organizací, který je zakotven v ustanovení § 286 odst. 3 Zákoníku práce, dle něhož musí ke vzniku

<sup>121</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

<sup>122</sup> Viz nález Ústavního soudu ČR ze dne 14. 10. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 40/06.

oprávnění odborové organizace jednat se zaměstnavatelem a vykonávat svá práva dle Zákoníku práce (včetně práva kolektivně jednat) být členem dané odborové organizace alespoň 3 zaměstnanci zaměstnaní v pracovním poměru k danému zaměstnavateli. Podmínka určitého počtu členů je dovozována ze samotného charakteru práva sdružovat se s jinými na ochranu svých zájmů, které je právem kolektivním, a tudíž musí být vykonáváno kolektivně, to znamená společně s ostatními zaměstnanci konkrétního zaměstnavatele.

Vzhledem k výše uvedenému se autorka domnívá, že tato podmínka spočívající v tom, aby alespoň tři zaměstnanci zaměstnaní u zaměstnavatele v pracovním poměru byly členem odborů, je přiměřeným limitem, který neklade odborovým organizacím nepřiměřené či omezující předpoklady pro jejich založení, vznik či činnost, jejichž důsledkem by bylo snížení počtu odborů.

Rozsah práv, která mají odborové organizace dle Zákoníku práce, včetně práva vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, a jejich dopad i na odborově neorganizované zaměstnance lze považovat za velmi významný. Z tohoto důvodu by se dle názoru autorky měl na tvorbě vůle odborové organizace, tedy na tom, jak budou tato práva vykonávána, podílet více než jeden zaměstnanec. Současně počet tří zaměstnanců koresponduje s požadavkem Občanského zákoníku na minimální počet osob pro založení spolku, čímž lze rovněž odůvodnit přiměřenost uvedeného požadavku, neboť uvedené pravidlo tří osob je již používáno v jiné oblasti soukromého práva.

### ***3.1.4. Ochranná ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům***

Jedním z aspektů odborových organizací vyplývajících z mezinárodních smluv je požadavek na jejich nezávislost. V Listině základních práv a svobod je uvedené vyjádřeno v čl. 27 odst. 2, podle něhož „*odborové organizace vznikají nezávisle na státu*“ a rovněž „*[o]mezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.*“ Tato nezávislost není garantována odborovým organizacím pouze v okamžiku jejich vzniku, nýbrž po celou dobu jejich existence a výkonu jejich činnosti. Opačný výklad by totiž vedl k popření komentovaného článku Listiny základních práv a svobod a rovněž i k porušení povinností vyplývajících z mezinárodních smluv,<sup>123</sup> jimiž je Česká republika vázána a jež upravují koaliční svobodu.<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> Např. dle čl. 8 odst. 1 písm. c) MPHSK jsou smluvní státy povinny zajistit „*právo odborových organizací na svobodnou činnost nepodléhající žádným omezením kromě těch, která jsou stanovena zákonem a která*

Garantovaná nezávislost se rovněž promítá do nezávislého výkonu činnosti odborových organizací a též do jejich svobody uspořádat si vnitřní poměry dle svého uvážení. Aby byla tato samostatnost odborových organizací skutečně zajištěna, je nezbytné zakotvit v právním řádu určitá ustanovení, která budou jednak umožňovat řádný výkon činnosti ze strany odborových organizací, jednak dovolovat zaměstnancům participovat na aktivitách odborových organizací, aniž by jim hrozil za dané jednání jakýkoli postih. Z těchto důvodů obsahuje právní řád České republiky několik pravidel, jež mají uvedenou nezávislost a suverenitu odborových organizací zajistit. Tato pravidla lze rozčlenit do tří kategorií, a to na (i) ochranná ustanovení týkající se odborové organizace jako takové; (ii) ochranná ustanovení týkající se členů orgánů odborové organizace (tzv. funkcionářů); a (iii) ochranná ustanovení týkající se řadových členů odborové organizace.

#### 3.1.4.1. Ochranná ustanovení ve vztahu k odborové organizaci

Součástí práva odborových organizací vzniknout bez jakéhokoli zásahu, souhlasu či dohledu státu a též práva upravit si své vnitřní poměry dle vlastního uvážení je rovněž i právo na jejich ekonomickou samostatnost. Ekonomickou svobodu odborových organizací lze spatřovat nejen v tom, že zápis jejich vzniku či změn do spolkového rejstříku je osvobozen od jakýchkoli soudních poplatků,<sup>125</sup> ale i v možnosti vybírat od svých členů členskou poplatku, se kterými pak mohou nakládat v souladu se svými stanovami. Současně ustanovení § 277 Zákonníku práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele na „svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.“

Povinnost zajistit na náklady zaměstnavatele podmínky pro řádný výkon činnosti odborové organizace je kogentním ustanovením,<sup>126</sup> od něhož se nelze odchýlit. Materiální prostředky, jež by měl zaměstnavatel za tímto účelem zabezpečit, jsou pak již uvedeny jen demonstrativně, a tudíž lze poskytnout i jiná plnění, popř. některá z uvedených plnění neposkytnout vůbec, pokud to nebude mít negativní dopad na činnost odborové organizace a její schopnost svou činnost náležitě vykonávat. Konkrétní rozsah plnění ze strany

---

*jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod druhých.*“

<sup>124</sup> Srov. RIGEL, Filip. *Komentář k čl. 27*. In: HUSSEINI, Faisal, Michal, BARTOŇ, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C.H.Beck, 2021. ISBN: 978-80-7400-812-2.

<sup>125</sup> Viz ustanovení § 11 odst. 1 písm. j) Zákona o soudních poplatcích.

<sup>126</sup> Viz ustanovení § 363 Zákonníku práce.

zaměstnavatele se odvíjí jednak od provozních možností zaměstnavatele (např. velikosti zaměstnavatele, existence kanceláří a obvyklého vybavení pracovišť), jednak od reálných potřeb dané odborové organizace (např. s ohledem na počet jejích členů, rozsah vykonávané činnosti či míra odkázanosti na podporu zaměstnavatele). Zajišťování těchto prostředků ve prospěch odborové organizace by však nemělo v žádném případě ohrozit či klást překážky výkonu podnikatelské činnosti zaměstnavatele.<sup>127</sup> Vytváření podmínek pro činnost odborových organizací by mělo zabezpečit řádný výkon těch oprávnění odborových organizací, která jim přiznává Zákoník práce a související právní předpisy.<sup>128</sup>

Mezi minimální standard plnění poskytovaného dle komentovaného ustanovení Zákoníku práce zaměstnavatelem lze zahrnout např. umožnění používání místností zaměstnavatele pro členské schůzky odborové organizace, zřízení poštovní či jiné schránky pro doručování písemností, zajištění uzamykatelných skříněk, poskytnutí přístupu k internetu a pevné telefonní linky či možnost užívat pracovní tiskárny a skenery.<sup>129</sup> Jiná plnění poskytnutá navíc či plnění poskytnutá ve vyšší kvalitě by následně měla být výsledkem dohody mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.<sup>130</sup> Míra a způsob plnění poskytované zaměstnavatelem je rovněž často upravena v kolektivních smlouvách.

Významným faktorem je rovněž skutečnost, zda u zaměstnavatele působí více odborových organizací či nikoli. Existence více odborových organizací u téhož zaměstnavatele může dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR<sup>131</sup> vést i k tomu, že se podmínky vytvořené zaměstnavatelem pro činnost jednotlivých zástupců zaměstnanců mohou lišit. Takový rozdílný přístup však není považován za diskriminační, pokud rozdílnost v zajištěných podmínkách bude ve vztahu k jednotlivým odborovým organizacím přiměřená a bude vycházet z objektivních skutečností odlišující jednotlivé zástupce zaměstnanců (např. lze přihlídnout „*k reálným potřebám konkrétní odborové organizace, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, pro který byla založena, k formě a míře jejího působení*

---

<sup>127</sup> Viz čl. 2 odst. 3 Úmluva MOP č. 135.

<sup>128</sup> Pod výkon těchto oprávnění odborové organizace nebude dle názoru JUDr. Nataši Randlové, Ph.D. patřit například mezinárodní spolupráce odborů, aktivity vykonávané v rámci připomínkového místa státní správy, zajišťování právního servisu a pracovněprávní poradny či výkon marketingových činností. Srov. též RANDLOVÁ, Nataša. *Komentář k § 277*. In: HŮRKA, P. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN: 978-80-7598-910-9. S. 605 a 606.

<sup>129</sup> Srov. RANDLOVÁ, Nataša. *Komentář k § 277*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN: 978-80-7598-910-9. S. 605.

<sup>130</sup> Např. pokud zaměstnavatel poskytne odborové organizaci místnosti na svém pracovišti, není povinen zajistit jí pronájem jiných místností mimo pracoviště či jí proplácet náklady vynaložené na pronájem těchto prostor. Srov. RANDLOVÁ, Nataša. *Komentář k § 277*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN: 978-80-7598-910-9. S. 605.

<sup>131</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 01. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012.

*u zaměstnavatele a její účasti v pracovněprávních vztazích, k její oblibě u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele apod.*<sup>132</sup>). Dle odborných názorů by bylo možné zvažovat snižování rozsahu plnění poskytovaného zaměstnavatelem též s ohledem na reálný výkon činnosti konkrétní odborové organizace. Příkladem by mohla být situace, kdy daná odborová organizace *„dlouhodobě fakticky nevykonává svoji činnost a/nebo má velmi nízký počet členů, resp. není z jakýchkoli jiných důvodů reprezentativním zástupcem zaměstnanců.*<sup>133</sup>

Mezi další principy zajišťující řádnou a nezávislou činnost odborových organizací patří zákaz omezování počtu odborových organizací či zvýhodňování některých z nich, a to jak na podnikové úrovni, tak i v rámci daného odvětví. Pluralita odborových organizací vzniká zejména u větších zaměstnavatelů, popř. u zaměstnavatelů, u nichž je vykonáváno více druhů povolání. Na základě výše uvedeného principu došlo nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ke zrušení části ustanovení § 24 odst. 2 Zákoníku práce, která říkala, že pokud nedojde ke shodě odborových organizací na společném postupu při vyjednávání kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem, *„je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.*“ Uvedená část komentovaného ustanovení zakotvovala nerovnost odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání dle velikosti členské základny odborových organizací (resp. dle jejich reprezentativnosti), neboť umožňovala vyloučit menší odbory z kolektivního vyjednávání v případě, že nesouhlasily s návrhem či postupem větší odborové organizace. Důsledkem této skutečnosti bylo, že zaměstnanci organizováni v menších odborech de facto ztráceli jakoukoli možnost ovlivnit kolektivní vyjednávání a obsah kolektivních smluv. Na základě toho Ústavní soud ČR svým nálezem zrušil uvedenou část komentovaného ustanovení, neboť dle jeho názoru *„[z] principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.*“ Díky uvedenému nálezu Ústavního soudu ČR již v aktuálním znění ustanovení § 24 odst. 2 Zákoníku práce nalezneme jen výslovně zakotvenou povinnost zaměstnavatele jednat

---

<sup>132</sup> Tamtéž.

<sup>133</sup> CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z.S. (CZELA). *Stanovisko CzELA k některým otázkám fungování tzv. anonymních odborových organizací*. Online. In: epravo.cz, 2020. [citováno 2023-04-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/aktualne/stanovisko-czela-k-nekterym-otazkam-fungovani-tzv-anonymnich-odborovych-organizaci-110708.html>.



o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi bez ohledu na jejich reprezentativnost.

Za účelem zajištění efektivního a účinného vyjednávání kolektivních smluv a rovněž s ohledem na skutečnost, že se uzavřené kolektivní smlouvy aplikují na všechny zaměstnance, tedy i na zaměstnance odborově neorganizované, mají odborové organizace dle ustanovení § 24 odst. 2 Zákoníku práce povinnost při kolektivním vyjednávání postupovat ve vzájemné shodě, popř. dohodnout se spolu se zaměstnavatelem na společném postupu (např. dohoda o uzavření několika kolektivních smluv spolu s tím, v jakém rozsahu se budou jednotlivé smlouvy aplikovat na odborově neorganizované zaměstnance).

Určité zvýhodnění odborové organizace s největším počtem členů zůstalo zachováno v ustanovení § 286 odst. 6 Zákoníku práce, dle něhož v pracovněprávních vztazích za odborově neorganizované zaměstnance jedná odborová organizace sdružující největší počet členů, pokud daný zaměstnanec neurčí jinak. Vzhledem k možnosti zaměstnance určit jinou odborovou organizaci k zastupování a hájení svých zájmů, či jeho možnosti zcela takové zastupování vyloučit, nebylo v daném případě shledáno Ústavním soudem ČR v rámci výše uvedeného nálezu porušení koaliční svobody či zákazu zvýhodňování některých odborových organizací na úkor jiných. Zákaz omezování počtu odborových organizací nebo zvýhodňování či znevýhodňování některých z nich je dále zajištěn tím, že Zákoník práce nestanovuje maximální počet odborů, jež mohou působit u jednoho zaměstnavatele, nýbrž naopak Zákoník práce pluralitu odborových organizací výslovně i předvídá. V této souvislosti lze zmínit ustanovení § 286 odst. 1 Zákoníku práce, dle něhož je zaměstnavatel povinen plnit své povinnosti týkající se informování, projednání či získání souhlasu odborové organizace „*vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.*“ S ohledem na výše uvedené je rovněž zakázána jakákoli monopolizace odborových organizací do jednoho či více subjektů v rámci odvětví či na celostátní nebo regionální úrovni.<sup>134</sup> Uvedené však nemá vliv na možnost odborových organizací sdružovat se dobrovolně v odborových svazích či konfederacích.

---

<sup>134</sup> Viz např. rozhodnutí ESLP ve věci Young, James a Webster proti Spojenému království (ESLP 7601/76 a ESLP 7806/77) ze dne 13. 08. 1981. Dochází tímto k odklonu od právní úpravy platné před rokem 1989, kdy hájit hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců byly oprávněny pouze orgány Revolučního odborového hnutí jakožto centralizovaného odborového orgánu.

### 3.1.4.2. Ochranná ustanovení ve vztahu k funkcionářům odborové organizace

Zákoník práce obsahuje rovněž několik ustanovení, která mají zajistit ochranu členů orgánů odborové organizace (tzv. funkcionářů) před negativními kroky či opatřeními ze strany zaměstnavatele, což je nezbytným předpokladem pro nezávislou a efektivní činnost odborové organizace při hájení a reprezentování zájmů zaměstnanců. Odboroví funkcionáři nejsou Zákoníkem práce ani jiným právním předpisem definováni, nicméně s ohledem na jazykový výklad daného pojmu, lze za funkcionáře odborové organizace považovat členy jakýchkoli orgánů odborové organizace, zejména pak orgánu, jehož prostřednictvím odborová organizace jedná a vystupuje navenek.<sup>135</sup>

Jedním z nejdůležitějších ochranných ustanovení je **zákaz diskriminace či rozdílného zacházení z důvodu činnosti či členství v odborové organizaci**. Uvedené pravidlo vychází jednak z ustanovení § 16 Zákoníku práce, které je dále rozvedeno příslušnými ustanoveními Antidiskriminačního zákona, jednak ze speciálního ustanovení § 276 odst. 2 Zákoníku práce zakotvující zákaz znevýhodňovat (popř. zvýhodňovat) jakéhokoli zástupce zaměstnanců v jeho právech či jej diskriminovat pro výkon jeho činnosti. Ačkoli ustanovení § 276 odst. 2 Zákoníku práce hovoří o zástupcích zaměstnanců, a tedy by bylo možné uvedené ustanovení interpretovat jako ochranu odborových organizací jako takových, směřuje tato ochrana především na členy odborových organizací, a to zejména na jejich funkcionáře či jiné fyzické osoby podílející se na jejich činnosti.<sup>136</sup>

Ochranným opatřením je i speciální úprava výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru odborového funkcionáře dle § 61 Zákoníku práce. Pokud zamýšlí zaměstnavatel ukončit pracovní poměr s odborovým funkcionářem výpovědí či okamžitým zrušením, je zaměstnavatel povinen získat od odborové organizace, o jejíhož funkcionáře se jedná, předchozí souhlas s ukončením jeho pracovního poměru.<sup>137</sup> V žádosti zaměstnavatele o udělení souhlasu by měl být konkrétně popsán důvod, pro nějž se zaměstnavatel chystá ukončit s funkcionářem pracovní poměr.<sup>138</sup>

---

<sup>135</sup> Srov. PUTNA, Mojmir. *Komentář k § 61*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 377.

<sup>136</sup> Srov. BRŮHA, Dominik. *Komentář k § 276*. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-889-4. S. 899.

<sup>137</sup> Zaměstnavatel je povinen zažádat o souhlas ještě předtím, než učiní úkon vedoucí k ukončení pracovního poměru funkcionáře, tedy než projeví svou vůli skončit pracovní poměr s daným zaměstnancem. Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 06. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.

<sup>138</sup> Srov. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Komentář k § 61*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN: 978-80-7598-910-9. S. 139.

Za souhlas s ukončením pracovního poměru lze považovat jakékoli vyjádření odborové organizace, ve kterém výslovně neodmítne udělit souhlas se zamýšleným rozvázáním pracovního poměru, učiněné v jakékoli formě (ústně či písemně). Pokud se odborová organizace k žádosti nevyjádří, tj. písemně neodmítne udělit souhlas s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru, do 15 dnů ode dne, kdy byla požádána ze strany zaměstnavatele o udělení souhlasu, považuje se tato situace za fikci udělení souhlasu a výpověď či okamžité zrušení je tak platné. Udělený souhlas (i ve formě fikce souhlasu) je zaměstnavatel oprávněn použít po dobu maximálně 2 měsíců od jeho udělení, přičemž daný souhlas se vztahuje k ukončení pracovního poměru pouze z důvodu (či důvodů) uvedených v žádosti zaměstnavatele.<sup>139</sup> Poté je zaměstnavatel povinen opět požádat odborovou organizaci o udělení nového souhlasu, i když by se ukončení pracovního poměru týkalo stejného funkcionáře či by k němu vedly stejné důvody. Jestliže odborová organizace vysloví nesouhlas s ukončením pracovního poměru funkcionáře v podobě výslovného písemného odmítnutí, a to nejpozději do 15 dnů ode dne doručení žádosti zaměstnavatele o udělení souhlasu,<sup>140</sup> nelze výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru takovému funkcionáři dát a v případě, že by tak zaměstnavatel učinil, byla by výpověď či okamžité zrušení neplatné. Odborová organizace nemusí svůj souhlas či nesouhlas jakkoli odůvodňovat. Orgánem k udělení souhlasu či nesouhlasu je příslušný ten orgán, který je oprávněn jednat za odborovou organizaci navenek, pokud stanovy neurčí jiný postup.<sup>141</sup>

I přes nesouhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru s funkcionářem je však zaměstnavatel oprávněn platně rozvázat pracovní poměr s ním, a to při splnění dvou následujících podmínek: (i) jsou splněny všechny podmínky pro dání výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru; a (ii) soud v rámci soudního řízení dle ustanovení § 72 Zákoníku

---

<sup>139</sup> Souhlas udělený odborovou organizací nelze použít pro ukončení pracovního poměru z jiných důvodů, než které byly uvedeny v žádosti zaměstnavatele o vyslovení souhlasu, neboť odborová organizace neměla v takovém případě možnost tyto důvody posoudit a vyjádřit se k nim. Pokud by se zaměstnavatel nakonec rozhodl ukončit pracovní poměr funkcionáře z jiných důvodů, musel by požádat o souhlas odborové organizace znovu, a to i před uplynutím lhůty 2 měsíců. S ohledem na odlišný charakter výpovědi a okamžitého skončení pracovního poměru se autorka domnívá, že by se stejný postup měl uplatit i v případě, že se zaměstnavatel rozhodne změnit způsob ukončení pracovního poměru (tedy místo výpovědi ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením). Důvodem je zejména skutečnost, že oba způsoby skončení pracovního poměru mají jiné dopady na zaměstnance a rovněž, že důvody pro využití daných institutů nejsou zcela vzájemně zastupitelné. Srov. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu, vydal: Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980, S. 120 „V souhlasu závodního výboru ROH s okamžitým zrušením pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce není obsažen i souhlas s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.“

<sup>140</sup> Tato lhůta není zákoníkem práce výslovně stanovena, nicméně ji lze dovodit ze znění ustanovení § 61 odst. 2 věty druhé zákoníku práce.

<sup>141</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 06. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001.

práce<sup>142</sup> shledá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby funkcionáře nadále zaměstnával. Pokud soud vyhodnotí, že existují v posuzovaném případě okolnosti, pro něž nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby funkcionáře nadále zaměstnával, bude takové rozvázání pracovního poměru platné. Soud má v dané věci poměrně široký prostor pro zvážení všech okolností posuzovaného případu. Rozhodující jsou zejména okolnosti na straně zaměstnavatele, které ho vedly k rozvázání pracovního poměru s funkcionářem, a jaký dopad by pokračování jeho pracovního poměru pro zaměstnavatele mělo, a dále též okolnosti na straně zaměstnance-funkcionáře týkající se jeho postavení (např. jeho osobní, rodinné a majetkové poměry) včetně dopadu rozvázání pracovního poměru na něj.<sup>143</sup> Dále může soud přihlídnout ke skutečnostem majícím souvislost s výkonem práce daného zaměstnance-funkcionáře, a to „zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spoluzaměstnancům, k délce jeho zaměstnání apod.“<sup>144</sup> Existenci těchto skutečností musí tvrdit a prokázat zaměstnavatel, přičemž musí jít o jiné skutečnosti než ty, které naplňují důvod pro rozvázání daného pracovního poměru.<sup>145</sup> Platnost či neplatnost rozvázání pracovního poměru ve výše uvedeném případě určuje soud. Zaměstnavatel se však ani v tomto případě nezproští své povinnosti požádat příslušnou odborovou organizaci o udělení souhlasu s rozvázáním pracovního poměru s tímto zaměstnancem-funkcionářem. Zaměstnavatel musí požádat o udělení souhlasu danou odborovou organizaci v každém případě. Pokud odborová organizace odmítne souhlas udělit, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem-funkcionářem a poté je jen na zaměstnanci-funkcionáři, zda rozvázání pracovního poměru napadne u soudu dle ustanovení § 72 Zákoníku práce či nikoli. Teprve následně může soud posuzovat platnost či neplatnost daného skončení pracovního poměru, přičemž existence okolností, pro něž nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby daného zaměstnance-funkcionáře nadále zaměstnával, bude zkoumána jako předběžná otázka.<sup>146</sup>

---

<sup>142</sup> Komentované ustanovení upravuje soudní řízení na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Napadnout neplatnost rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit napadeným rozvázáním.

<sup>143</sup> Viz rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96.

<sup>144</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 04. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

<sup>145</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 04. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008.

<sup>146</sup> Srov. KOTTNAUER, Antonín. *Komentář k § 61*. In: KOTTNAUER, Antonín, Radan GOGOVIČ, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ŮLEHOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. ISBN: 978-80-87576-08-3.

Výše uvedená ochrana funkcionáře před rozvázáním pracovního poměru trvá po dobu výkonu jeho funkce a dále po dobu jednoho roku ode dne jeho skončení. K posouzení této skutečnosti je rozhodující stav ke dni doručení výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci-funkcionáři. Současně se daný postup neuplatní v jiných případech rozvázání pracovního poměru, jako je například ukončení pracovního poměru dohodou, uplynutím času či zrušením ve zkušební době nebo na výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance-funkcionáře.

Za pozornost stojí fakt, že uvedená ochrana je poskytována pouze zaměstnancům-funkcionářům v pracovním poměru. Zákoník práce ani jiný právní předpis nestanoví, že funkcionářem odborové organizace mohou být pouze zaměstnanci v pracovním poměru, a tudíž si lze představit, že daná funkce může být zastávána i osobami vykonávajícími práci pro daného zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud by tomu tak bylo, nebyly by tyto osoby chráněny ve stejném rozsahu jako zaměstnanci-funkcionáři v pracovním poměru. Daná právní úprava implicitně předpokládá, že takto významné funkce v rámci odborové organizace budou zastávány zejména zaměstnanci, kteří mají určitý předpoklad stabilního a dlouhodobého zaměstnání u příslušného zaměstnavatele, což je zaručeno především uzavřením pracovního poměru, když dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují s ohledem na svůj charakter spíše flexibilní formy zaměstnání umožňující jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci možnost rychle a pružně je ukončit. Jelikož ale není vyloučeno, že zaměstnanec-funkcionář může být i zaměstnancem zaměstnaným mimo pracovní poměr, poskytuje dané ustanovení odborovým funkcionářům odlišnou ochranu, a to pouze na základě skutečnosti, která nesouvisí s jejich působením či činností za nebo ve prospěch odborové organizace. Z tohoto důvodu lze považovat dané ustanovení za problematické, protože může založit nerovnost v ochraně odborových funkcionářů.

Mezi další ochranná ustanovení patří **povinnost zaměstnavatele zařadit odborového funkcionáře na jeho původní práci a pracoviště**,<sup>147</sup> a to po skončení doby, po kterou byl uvolněn z pracovní činnosti v rozsahu pracovního doby z důvodu výkonu aktivit ve prospěch odborové organizace.<sup>148</sup> <sup>149</sup> V případě, že zařazení na původní místo nebude z objektivních

---

<sup>147</sup> V jiných případech než případech uvedených v ustanovení § 47 Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na práci a pracovní pozici odpovídající pracovní smlouvě, a tudíž nikoli na stejnou práci a pracoviště, na kterém vykonával zaměstnanec práci před svým odchodem.

<sup>148</sup> Viz ustanovení § 47 Zákoníku práce.

důvodů možné, protože původně vykonávaná práce odpadla nebo bylo příslušné pracoviště zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit funkcionáře podle jeho pracovní smlouvy. Pokud nebude možné zařadit funkcionáře dle pracovní smlouvy, lze sjednat buď změnu dané pracovní smlouvy, či zvážit uplatnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. c) Zákoníku práce (tj. nadbytečnost zaměstnance).

Funkcionáři odborové organizace mají za účelem výkonu své funkce **právo na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.<sup>150</sup> Uvedené právo je zakotveno v ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bodě 1 Zákoníku práce, které je zároveň relativně kogentním ustanovením ve smyslu § 363 Zákoníku práce. Tato povinnost je koncipována jako minimální standard, a tudíž není vyloučeno sjednání pracovního volna nebo náhrad i v jiných případech na základě konkrétní dohody se zaměstnavatelem nebo v rámci kolektivní smlouvy. V této souvislosti by měl zaměstnanec-funkcionář, je-li to možné, existenci překážky včetně data a doby jejího trvání oznámit zaměstnavateli předem. Současně má zaměstnanec-funkcionář povinnost rozhodné skutečnosti pro čerpání pracovního volna s náhradou mzdy nebo platu nejen oznámit, ale též i prokázat.<sup>151</sup>

Zákoník práce rovněž obsahuje ustanovení upravující vzájemnou **odpovědnost za škodu mezi funkcionáři odborové organizace a samotnou odborovou organizací**. Dle ustanovení § 392 odst. 1 Zákoníku práce *„[f]yzickým osobám plnícím veřejné funkce a funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho byli činní; fyzické osoby a funkcionáři odpovídají za škodu tomu, pro koho byli činní.“* Komentované ustanovení stanovuje odpovědnost za škodu v rozsahu dle Zákoníku práce, ačkoli mezi zaměstnancem-funkcionářem a odborovou organizací neexistuje pracovněprávní vztah. Odborové organizace na základě výše uvedeného ustanovení odpovídají za škodu, kterou při výkonu své funkce nebo v přímé souvislosti s ní utrpěli členové orgánů dané odborové organizace, a to v plném rozsahu dle příslušných ustanovení Zákoníku práce upravující odpovědnost zaměstnavatele. Naproti tomu odborová organizace má právo požadovat po zaměstnancích - funkcionářích náhradu škody, která jí byla

---

<sup>149</sup> Ačkoli se dané ustanovení uplatňuje i na řadové členy odborové organizace, lze předpokládat, že uvolnění z výkonu práce budou častěji využívat odboroví funkcionáři či členové s jinou funkcí v rámci odborů. Z tohoto důvodu je dané ustanovení zařazeno do této kapitoly disertační práce.

<sup>150</sup> Výpočet průměrného výdělku je stanoven v § 351 a násl. Zákoníku práce.

<sup>151</sup> Srov. MORÁVEK, Jakub. *Komentář k § 203*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7552-609-0. S. 596.

jejich činností způsobena. I v tomto případě se uplatní příslušná ustanovení Zákoníku práce upravující odpovědnost zaměstnance.<sup>152</sup>

### 3.1.4.3. Ochranná ustanovení ve vztahu k členům odborové organizace

V Zákoníku práce lze rovněž nalézt několik ustanovení, jejichž cílem je poskytnout ochranu samotným členům odborových organizací, aby mohli realizovat svá (pozitivní) koaliční práva, tedy právo sdružovat se v odborových organizacích na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, aniž by byli vystaveni jakýmkoli nepříznivým krokům ze strany zaměstnavatelů. Ustanovení uvedená v této kapitole disertační práce se aplikují jak na řadové členy odborových organizací, tak na členy jejich orgánů, tj. na tzv. funkcionáře. Současně s ohledem na zajištění negativní koaliční svobody se níže zmiňovaná ustanovení aplikují i na odborově neorganizované zaměstnance.

Základním ochranným ustanovením je ustanovení § 16 Zákoníku práce zakotvující **zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení** se všemi zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení všem zaměstnancům (včetně bez ohledu na jejich členství či nečlenství v odborových organizacích), a to zejména co se týče jejich pracovních podmínek, podmínek odměňování a poskytování jiných plnění, odborné přípravy či karierního nebo jiného postupu v zaměstnání.<sup>153</sup> Současně je výslovně zakázána jakákoli forma diskriminace z důvodu členství či činnosti (nebo též i nečlenství) v odborových organizacích.<sup>154</sup> Zákaz diskriminace je dále proveden Antidiskriminačním zákonem, přičemž v případě diskriminace má zaměstnanec právo soudně žádat, aby bylo upuštěno od dalšího diskriminačního jednání, byly odstraněny následky takového jednání a rovněž má právo na přiměřené zadostiučinění.

Další důležitým ustanovením je § 316 odst. 4 Zákoníku práce, jež **zakazuje zaměstnavateli vyžadovat od zaměstnance některé informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce**, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, nebo s jeho pracovněprávním vztahem k zaměstnavateli. Mezi tyto informace patří i údaj o členství v odborových organizacích. Tento zákaz je absolutní, a tudíž dané informace nesmí být ze strany zaměstnavatele nikdy vyžadovány a neuplatní se zde žádná výjimka stanovená

---

<sup>152</sup> Srov. HOCHMAN, Josef. *Komentář k § 392*. In: KOTTNAUER, Antonín, Radan GOGOVI, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. ISBN: 978-80-87576-08-3.

<sup>153</sup> Viz ustanovení § 16 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>154</sup> Viz ustanovení § 16 odst. 2 Zákoníku práce.

v ustanovení § 316 odst. 4 Zákonníku práce, dle níž lze některé informace za určitých předpokladů či v určitých významných situacích vyžadovat (např. informace o těhotenství, pokud by měla být vykonávána práce nevhodná pro těhotné ženy či požadavek na čistý trestný rejstřík stanovený právními předpisy).

Aby se mohli zaměstnanci odborové organizace podílet na jejích aktivitách, poskytuje jim Zákonník práce ve svém ustanovení § 203 odst. 2 písm. b) a c) **pracovní volno a v některých případech i náhradu mzdy nebo platu**. Tato práva jsou stejně jako v případě odborových funkcionářů koncipována jako minimální standard, a tudíž je možné sjednat pracovní volno či poskytnutí náhrad i v jiných případech na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem nebo v rámci kolektivní smlouvy. Pro výkon odborové činnosti (jiné, než je činnost odborového funkcionáře), účasti na schůzích, konferencích nebo odborových sjezdech je zaměstnanci poskytováno pracovní volno v nezbytném rozsahu. Pracovní volno spolu s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku následně náleží zaměstnanci k účasti na školení, jež je pořádané odborovou organizací, a to maximálně v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce. Zákonník práce předvídá, že pracovní volno za účelem účasti na školení není zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout, pokud tomu brání vážné provozní důvody.

Ustanovení § 273 odst. 2 a § 274 odst. 2 Zákonníku práce vymezuje, jaké jednání v souvislosti s odborovou činností je považováno za **plnění pracovních úkolů či za jednání v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů**. Vymezení, které aktivity jsou plněním pracovních úkolů a které nikoli, má význam v jiných oblastech pracovního práva (např. v oblasti náhrady škody, pracovního úrazu či skončení pracovního poměru) a je předpokladem pro vznik či realizaci některých práv zaměstnanců. Tyto aktivity související s odborovou činností není zaměstnanec povinen plnit či absolvovat (na rozdíl od plnění pracovních povinností), nýbrž závisí pouze na jeho rozhodnutí, zda bude tyto aktivity vykonávat nebo ne. Pokud se však rozhodne k výkonu těchto činností, musí být tyto považovány za plnění pracovních úkolů či jednání v přímé souvislosti s nimi.<sup>155</sup> Zákonník práce v uvedených ustanoveních považuje za plnění pracovních úkolů činnost konanou pro zaměstnavatele na podnět jakéhokoli zástupce zaměstnanců (včetně evropské rady zaměstnanců), pokud je vykonávána pro zaměstnavatele, to znamená činnost, u níž lze dovést, že je vykonávána ve prospěch zaměstnavatele. Za úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je pak považována

---

<sup>155</sup> Srov. NOVOTNÝ, Zdeněk. *Komentář k § 274*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1088.



účast na školení pořádaném odborovou organizací za účelem zvyšování odbornosti zaměstnanců.

Pro snadné a kontinuální plnění členských povinností ze strany zaměstnanců vůči odborovým organizacím umožňuje Zákoník práce **srážet ze mzdy, platu nebo jiných příjmů zaměstnanců částky odpovídající členským příspěvkům odborové organizace.** Dle ustanovení § 146 písm. c) Zákoníku práce je povinen tyto srážky provádět zaměstnavatel, a to buď na základě kolektivní smlouvy nebo na základě individuální písemné dohody uzavřené mezi ním a odborovou organizací. Současně musí s daným postupem souhlasit i zaměstnanec, který je členem odborové organizace, v jejíž prospěch mají být srážky provedeny. Samotný výpočet, srážku a odvedení srážky realizuje zaměstnavatel dle postupu, který byl sjednán s odborovou organizací. Zákoník práce nepředvídá žádnou kompenzaci nákladů ve prospěch zaměstnavatele, které mu mohou danou činností vzniknout. To však nebrání tomu, aby byla případná kompenzace ujednána mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

### **3.2. Právní úprava rad zaměstnanců**

Rady zaměstnanců byly do českého právního řádu zavedeny s účinností od 1. ledna 2001 v rámci tzv. první velké harmonizační novely předcházejícího zákoníku práce (tj. zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce), společně se zástupci pro BOZP a evropskými radami zaměstnanců, a to z důvodu harmonizace českého práva s evropskou legislativou.<sup>156</sup> Tato právní úprava rad zaměstnanců byla následně převzata i do současného Zákoníku práce s několika dílčími změnami.

Z historického hlediska však rady zaměstnanců existovaly ne českém území vedle odborových organizací již v období první republiky, a to v podobě podnikových, závodních a revírních rad.<sup>157</sup> Jejich největší počet vznikl v oblasti hornictví.<sup>158</sup> Jejich zakládání a činnost byla zachována i po druhé světové válce.<sup>159</sup> Podnikové a závodní rady působily jako určitá alternativa k odborovým organizacím, odborové organizace si přesto stále zachovávaly převládající vliv a dominantnější postavení, které vyústilo k založení ROH na základě zákona č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, jež po únoru roku 1948

---

<sup>156</sup> Viz harmonizační novela č. 155/2000 Sb.

<sup>157</sup> Např. zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví či zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech.

<sup>158</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Rada zaměstnanců*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8. S. 389.

<sup>159</sup> Viz dekret prezidenta republiky č. 104/1945, o závodních a podnikových radách.

získalo vedoucí postavení v zastupování zaměstnanců. Činnost podnikových a závodních rad převzaly závodní výbory základních organizací ROH a podnikové rady se staly pouhými výkonnými orgány ROH.<sup>160</sup>

Ačkoli rady zaměstnanců jsou považovány Zákoníkem práce za zástupce zaměstnanců, není jim v české právní úpravě věnována přílišná pozornost. Rady zaměstnanců nejsou z důvodu své povahy a způsobu vzniku entitami, jejichž cílem by bylo sdružovat zaměstnance či jiné osoby za účelem vzájemné podpory při obraně a dosahování zájmů svých členů. Jejich účelem je zejména zajišťovat komunikaci a sdělování informací mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, a tudíž realizovat právo zaměstnanců na informace a projednání.

Jejich funkce však může být důležitá i z pohledu zaměstnavatele, který jejich prostřednictvím plní oznamovací povinnosti vůči zaměstnancům, a to zejména v situacích, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a zaměstnavatel by musel informovat každého zaměstnance přímo a projednat s ním příslušné otázky.<sup>161</sup>

Ačkoli se mezinárodní a evropská právní úprava věnuje zejména odborovým organizacím a jejich aktivitám (především kolektivnímu vyjednávání), uplatní se některá pravidla a zásady též na rady zaměstnanců jakožto zástupce zaměstnanců, a to zejména ustanovení týkající se obecného práva zaměstnanců ustavovat organizace na ochranu svých zájmů a sdružovat se v nich. Nejdůležitějším dokumentem, který upravuje zakládání a činnost zástupců zaměstnanců obecně (tedy nikoli pouze odborových organizací) je Úmluva MOP č. 87, Úmluva MOP č. 98 a Úmluva MOP č. 135. Dle čl. 2 Úmluvy MOP č. 87 mají zaměstnanci „bez jakéhokoliv rozdílu ... právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací,“ přičemž organizací se dle čl. 10 Úmluvy MOP č. 87 rozumí jakákoli organizace zaměstnanců, „která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků.“ Tyto organizace mají právo vypracovat si své stanovky a vnitřní organizaci svobodně a nezávisle na státu, nemohou být ze strany orgánů veřejné moci rozpuštěny a jejich vznik a činnost nesmí být omezován.

V českém právním řádu je obecná ochrana zakládání a činnosti rad zaměstnanců zakotvena v Listině základních práv a svobod v čl. 27 odst. 1, dle něhož „[k]aždý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.“ Uvedené právo se nevztahuje pouze na entity s právní subjektivitou, ale i na jiné entity a organizace, v nichž

---

<sup>160</sup> Viz zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí.

<sup>161</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 279*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1098.

je možné se seskupit za účelem posílení své pozice při vyjednávání, prosazování a ochrany hospodářských a sociálních zájmů určité skupiny osob.<sup>162</sup> Jednotlivé aspekty volby členů rad zaměstnanců a výkonu jejich aktivit pak následně upravuje Zákoník práce.

### **3.2.1. Právní osobnost a svéprávnost rad zaměstnanců**

Radám zaměstnanců není právním řádem České republiky přiznána právní osobnost ve smyslu ustanovení § 15 odst. 1 Občanského zákoníku. Z tohoto důvodu nemají rady zaměstnanců rovněž ani svéprávnost, tj. způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat). Rady zaměstnanců z tohoto důvodu nemohou mít práva a povinnosti nebo činit právní jednání jak ve vlastních věcech, tak za účelem zastupování zaměstnanců. Rady zaměstnanců nejsou ani oprávněny podílet na kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.

Úloha rad zaměstnanců je omezena pouze na zprostředkování informací a jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci za účelem zajištění práva zaměstnanců na informace a projednání ve smyslu části dvanácté Zákoníku práce. Vznik a činnost rad zaměstnanců se opírá o kolektiv zaměstnanců, který není subjektem práva, a jejich příslušnost k němu (neboť členové rad zaměstnanců jsou zaměstnanci daného zaměstnavatele).<sup>163</sup> Z tohoto důvodu nemohou být ani rady zaměstnanců nadány první osobností nebo svéprávností.

Zákoník práce však na základě svého ustanovení § 276 odst. 8<sup>164</sup> přiznává radám zaměstnanců v určitých situacích omezenou procesní způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení a v rámci něho procesně jednat. Jedná se jednak o případy uvedené v ustanovení § 276 odst. 5 Zákoníku práce, jednak o případy vymáhání povinností zaměstnavatele dle části dvanácté Zákoníku práce zakotvující právo zaměstnanců na informování a projednání včetně práva na přístup k nadnárodním informacím.

Ustanovení § 276 odst. 5 Zákoníku práce reguluje případy, kdy zaměstnavatel neposkytnul zástupcům zaměstnanců informace, které jim dle Zákoníku práce měl poskytnout, nebo kdy zaměstnavatel označil poskytnuté informace za důvěrné a požaduje zachování mlčenlivosti ve vztahu k nim, a to bez přiměřeného důvodu. Zástupci zaměstnanců mají

---

<sup>162</sup> Srov. RIGEL, Filip. *Komentář k čl. 27*. In: HUSSEINI, Faisal, Michal, BARTOŇ, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C.H.Beck, 2021. ISBN: 978-80-7400-812-2.

<sup>163</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 03. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.

<sup>164</sup> Komentované ustanovení Zákoníku práce bylo transponováno do českého právního řádu na základě směrnice 2002/14/ES a směrnice 2009/38/ES.

za těchto podmínek právo obrátit se na soud, aby rozhodl, že zaměstnavatel je povinen jim konkrétní informace poskytnout, či aby určil, že dané informace nemůže zaměstnavatel označit za důvěrné. Část dvanáctá Zákonníku práce pak upravuje nejen povinnost zaměstnavatele poskytnout zástupcům zaměstnanců určitý rozsah informací a projednat s nimi některé údaje, ale i postup při volbě a zakládání rad zaměstnanců (např. povinnost zaměstnavatele umožnit konání voleb členů rady zaměstnanců v pracovní době).

Ve všech výše uvedených situacích mají rady zaměstnanců právo účastnit se předmětného soudního řízení a činit v něm úkony za účelem vymožení plnění povinností ze strany zaměstnavatele. Za radu zaměstnanců v takovém případě jedná její předseda nebo pověřený člen.

#### Dílčí závěr

Český právní řád nepřiznává radám zaměstnanců právní osobnost ani svéprávnost, a tudíž nejsou považovány za subjekty práva ve smyslu tradičního konceptu právní vědy.<sup>165</sup> Zákonník práce však přiznává radám zaměstnanců určitou omezenou procesní způsobilost, a to výlučně ve vztahu k ochraně práva zaměstnanců na informování a projednání a dále též v oblasti plnění povinností ze strany zaměstnavatele vůči radám zaměstnanců.

### **3.2.2. Způsob založení a vznik rad zaměstnanců**

Rady zaměstnanců nevznikají samostatně a nezávisle na zaměstnavateli, nýbrž jejich založení a vznik předpokládá určitou součinnost nejen ze strany zaměstnavatelů, ale i ostatních spoluzaměstnanců. Rady zaměstnanců, resp. jejich členové, jsou voleni zaměstnanci v rámci voleb organizovaných zaměstnavatelem. Tímto se odlišují od odborových organizací, jejichž vznik není vázán na iniciativu či aktivitu jiných aktérů než jejich samotných zakladatelů. Prvotní iniciativa ke vzniku rad zaměstnanců však musí i v tomto případě vycházet od zaměstnanců.

Volby členů rady zaměstnanců vyhlašuje zaměstnavatel, a to na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců, kteří jsou u daného zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru. Po doručení návrhu na uspořádání voleb musí být volby vyhlášeny zaměstnavatelem nejpozději do 3 měsíců, přičemž by v této lhůtě měly být

---

<sup>165</sup> Srov. MUZIKÁŘ, Martin. Komentář k § 15. In: PETROV, Jan, Michal, VÝTISK, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání (1. aktualizace)*. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-747-7. „Osobou je (z právního hlediska) ten, kdo může mít práva a povinnosti, tedy zjednodušeně řečeno ... ten, kdo může být subjektem práv a povinností.“

i konány.<sup>166</sup> Volby organizuje dle Zákoníku práce volební komise, jejíž počet členů určuje zaměstnavatel, a to v rozmezí od 3 do 9 členů. Členy volební komise tvoří zaměstnanci, kteří podepsali návrh na uspořádání voleb. Zaměstnavatel je dále povinen volební komisi poskytnout nezbytné informace a podklady pro účely konání voleb, a to zejména seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru. Ačkoli průběh voleb členů rad zaměstnanců, jejich organizace a vyhlášení, je poměrně detailně a formalisticky popsán v ustanovení § 283 až § 285 Zákoníku práce, jedná se o ustanovení dispozitivní, od nichž je možné se odchýlit, a stanovit podmínky pro uskutečnění voleb flexibilněji a vhodněji s ohledem na možnosti konání voleb u konkrétního zaměstnavatele. V případě odchýlení se od zákonné úpravy průběhu voleb však musí být zachovány jejich základní atributy vyjmenované v ustanovení § 283 odst. 4 Zákoníku práce, tedy jejich přímost, rovnost a tajnost a rovněž, že volbu mohou vykonat zaměstnanci jen osobně. Současně musí být zajištěno ověření naplnění minimální míry volební účasti zaměstnanců nezbytné k jejich platnosti, jež je Zákoníkem práce stanovena ve výši alespoň poloviny zaměstnanců daného zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni volit a kteří se k volbám mohli dostavit, to znamená, kterým v tom nebránila žádná překážka v práci nebo pracovní cesta. Každý zaměstnanec může dát jednomu kandidátovi na člena rady zaměstnanců pouze jeden hlas.

Zaměstnavatel má dle ustanovení § 276 odst. 7 Zákoníku práce povinnost umožnit konání voleb členů rady zaměstnanců, přičemž volby se musí konat v pracovní době. Jako místo konání voleb by mělo být primárně určeno pracoviště zaměstnavatele, ve výjimečných situacích vzniklých z provozních důvodů je možné pořádat volby i mimo pracoviště. Podmínka jejich uskutečnění během pracovní doby však tímto není dotčena. Pokud by zaměstnavatel volby členů rady zaměstnanců nevyhlásil nebo by neposkytnul jinou součinnost nezbytnou pro zajištění řádného a včasného konání voleb, má rada zaměstnanců možnost domáhat se žalobou splnění daných povinností dle Zákoníku práce zaměstnavatelem (zejména si lze představit situaci, kdy má být zvolena nová rada zaměstnanců na další funkční období, ale zaměstnavatel zůstává nečinný). Za tímto účelem je radám zaměstnanců přiznána omezená procesní subjektivita ve smyslu ustanovení § 276 odst. 8 Zákoníku práce, jež se vztahuje nejen na případy neposkytnutí informací zaměstnavatelem či jejich označení za důvěrné bez přiměřeného důvodu, ale též na vymáhání jakýchkoli jiných povinností dle části dvanácté Zákoníku práce, kam spadá i průběh voleb rady zaměstnanců.

---

<sup>166</sup> Viz PICHRT, Jan. *Komentář k § 283*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1112.

Právo volit a být volen mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru. Jiní zaměstnanci se voleb účastnit nemohou, např. zaměstnanci činní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci přidělení jiným zaměstnavatelem či agenturní zaměstnanci. Členem rady zaměstnanců se stávají kandidáti s největším počtem hlasů, ostatní kandidáti jsou pak jejich náhradníky, a to v pořadí dle počtu jim odevzdaných hlasů.

Oproti zákonným ustanovením upravujících proces volby členů rady zaměstnanců, jež jsou svou povahou dispozitivní, se považují pravidla zakotvující základní organizační a funkční znaky rad zaměstnanců za kogentní. Dle ustanovení § 281 Zákoníku práce může mít rada zaměstnanců nejméně 3 a nejvýše 15 členů, přičemž konkrétní počet členů určuje zaměstnavatel po projednání s volební komisí a musí být vždy lichý. Funkční období členů rady zaměstnanců trvá 3 roky. Členství v radě zaměstnanců zaniká ve smyslu ustanovení § 282 odst. 4 Zákoníku práce vzdáním se funkce, skončením pracovního poměru u daného zaměstnavatele či odvoláním z funkce.<sup>167</sup>

Po volbě členů rady zaměstnanců není potřeba, na rozdíl od právní úpravy odborových organizací, činit vůči zaměstnavateli žádné další kroky. Jejich existence je zaměstnavateli známa již s ohledem na proces realizace voleb členů rady zaměstnanců, a tudíž Zákoník práce nepředvídá žádnou povinnost oznamovat zaměstnavateli její vznik či zahájení jejího působení u něj.

Na prvním jednání nově ustavené rady zaměstnanců zvolí členové ze svých řad předsedu rady zaměstnanců a informují o jmenování této osoby zaměstnavatele a ostatní zaměstnance. Pravidla pro způsob jednání či výkon činnosti rad zaměstnanců Zákoník práce nestanovuje. Současně jelikož radě zaměstnanců není přiznána právní osobnost, a tudíž ani svéprávnost, neuplatní se na její jednání a aktivity právní úprava spolků či právnických osob dle Občanského zákoníku. Působení rad zaměstnanců je tedy převážně čistě faktické, přičemž v některých případech jim je přiznána způsobilost právně jednat.<sup>168</sup>

### Dílčí závěr

Základní prvky složení a funkčního období členů rady zaměstnanců upravuje Zákoník práce kogentně. Důvodem je zejména zajistit funkčnost rady zaměstnanců při výkonu jejich oprávnění dle Zákoníku práce. Proces volby členů rady zaměstnanců je však možné

---

<sup>167</sup> Na odvolání člena rady zaměstnanců se použijí obdobné postupy a principy jako na jejich volbu, a to zejména úprava dle § 283 a 284 Zákoníku práce.

<sup>168</sup> Viz omezená procesní subjektivita dle ustanovení § 276 odst. 8 Zákoníku práce.

dispozitivně upravit či sjednat, a to na základě vzájemné dohody mezi členy volební komise a zaměstnavatelem.

Pro vznik rady zaměstnanců je nezbytná součinnost zaměstnavatele, který zejména jmenuje volební komisi, určuje finální počet členů rady zaměstnanců a vyhláší samotné volby. Následně dochází k volbě členů rady zaměstnanců ze strany zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru k danému zaměstnavateli. Vzhledem k uvedenému je rada zaměstnanců, oproti odborové organizaci, do určité míry závislá na zaměstnavateli a jeho vůli. Zaměstnavatel má tímto širší možnosti ovlivnit velikost rady zaměstnanců a průběh voleb. Současně je rada zaměstnanců závislá na ostatních zaměstnancích a jejich ochotě zvolit členy rady zaměstnanců, resp. zájmu zřizovat tohoto zástupce zaměstnanců. Pokud totiž účast zaměstnanců na volbě členů rady zaměstnanců nedosáhne stanovených limitů dle Zákoníku práce, není daná volba platná.

S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že rada zaměstnanců je založena a vzniká za účasti a spolupodílení se i ze strany zaměstnavatele a jiných zaměstnanců, což se částečně projevuje i v charakteru rady zaměstnanců, která plní převážně informační a projednací úkoly a slouží jako prostředník mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Jelikož je nezbytné, aby se na volbě zaměstnanců podílely i další osoby, a to v poměrně širokém počtu, může být v některých případech obtížné či pomalé radu zaměstnanců založit.

Naproti tomu se však autorka domnívá, že tímto postupem získává rada zaměstnanců větší legitimitu jakožto zástupce zaměstnanců, neboť se na výběru osob, které budou zaměstnance zastupovat, podílí alespoň polovina všech zaměstnanců v pracovním poměru (na rozdíl od odborových organizací, kde k jejich vzniku postačí pouze shodná vůle tří zaměstnanců v pracovním poměru k danému zaměstnavateli). Bohužel se však oprávnění rad zaměstnanců dle Zákoníku práce omezuje pouze na oblast práva na informace a projednání.

### ***3.2.3. Minimální počet členů a tvorba členské základny u rad zaměstnanců***

Zákoník práce jako předpoklad pro zvolení fyzické osoby členem rady požaduje pouze to, aby daná osoba byla zaměstnancem v pracovním poměru k danému zaměstnavateli. Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemohou být členy rady zaměstnanců, ani se podílet na jejich volbě. Důvodem je zejména potřeba určité stability rady zaměstnanců a jejich členů, což může být zajištěno prostřednictvím existence pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a daným členem rady zaměstnanců, a to s ohledem na charakter pracovního poměru. Rada zaměstnanců jako taková

totiž automaticky zaniká dle ustanovení § 282 odst. 2 Zákoníku práce též v případě, kdy počet jejích členů klesne na méně než 3 osoby.

Vzhledem k procesu ustavení rady zaměstnanců na základě volby, je členství v radě zaměstnanců zcela dobrovolné a nikdo nemůže být nucen k tomu, aby danou funkci vykonával.

Kandidáti na danou funkci mohou být navrhováni jakýmkoli zaměstnancem v pracovním poměru. Návrh musí být podán volební komisi písemně a součástí musí být i písemný souhlas daného kandidáta se svým zařazením na kandidátní listinu. V opačném případě nemůže být navrhovaný kandidát zařazen do volby. Členství v radě zaměstnanců může být ukončeno vzdáním se této funkce, skončením pracovního poměru u zaměstnavatele (včetně zániku pracovního poměru smrtí zaměstnance)<sup>169</sup> či jeho odvoláním z funkce.<sup>170</sup> Vnitřní poměry rady zaměstnanců jsou však ponechány na jejích členech. Na prvním zasedání členové zvolí ze svých řad předsedu, který radu zaměstnanců zastupuje navenek.

Rada zaměstnanců má nejméně 3 a nevíce 15 členů, přičemž přesný počet rady zaměstnanců stanoví zaměstnavatel po projednání s volební komisí. Ačkoli Zákoník práce nestanovuje žádná kritéria pro určení konkrétního počtu členů, měly by být reflektovány zejména skutečnosti jako je celkové množství zaměstnanců u zaměstnavatele, velikost předpokládané agendy, kterou bude daná rada zaměstnanců vykonávat, či rozsah a různorodost obchodní činnosti zaměstnavatele apod. Finální počet členů rady zaměstnanců však musí být vždy lichý.

Skutečnost, kdo se stane členem rady zaměstnanců, mohou přímo ovlivňovat sami zaměstnanci, a to prostřednictvím návrhů jednotlivých kandidátů a své účasti na volbách. Zároveň Zákoník práce předvídá, že zaměstnanci mohou navrhnout odvolání a posléze i odvolat člena rady zaměstnanců z jeho funkce. V této souvislosti Zákoník práce nestanovuje žádné konkrétní důvody pro odvolání člena rady zaměstnanců ze své funkce, a tudíž dle názoru autorky může dojít k odvolání člena z jakéhokoli důvodu, pokud budou splněny formální (procesní) podmínky pro jeho dovolání.<sup>171</sup> Zaměstnanci v pracovním

---

<sup>169</sup> Viz ust. § 48 odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>170</sup> Dle ust. § 284 odst. 5 Zákoníku práce se na proces odvolání členů rady zaměstnanců použijí obdobné principy a postupy jako pro zvolení člena rady zaměstnanců, a to konkrétně pravidla obsažená v ust. § 283 a § 284 odst. 1 až 4 Zákoníku práce.

<sup>171</sup> Např. písemný návrh na odvolání člena podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců v pracovním poměru k danému zaměstnavateli, řádné konání rozhodnutí o odvolání (tajné, rovné a přímé), účast alespoň poloviny zaměstnanců v pracovním poměru, jež se mohli rozhodování zúčastnit, většina hlasů byla odevzdána pro odvolání člena rady zaměstnanců (lze dovodit z ust. § 284 odst. 3 Zákoníku práce předpokládající, že zvolení jsou v rámci voleb členů rady zaměstnanců ti kandidáti, kterým byl odevzdán největší počet hlasů).



poměru k danému zaměstnavateli jsou rovněž oprávněni kontrolovat průběh voleb, a to jednak prostřednictvím písemné stížnosti na chyby a nedostatky na kandidátní listině, která se podává volební komisi, jež o ní rozhodne, jednak prostřednictvím návrhu na vyslovení neplatnosti voleb podané soudu, jestliže došlo k porušení právních předpisů majícímu za následek podstatné ovlivnění výsledku voleb.

Zaměstnanci mají rovněž možnost soudně vymáhat plnění povinností dle části dvanácté Zákoníku práce ze strany rady zaměstnanců (tedy plnění povinností rady zaměstnanců za účelem zajištění práva zaměstnanců na informování a projednání), neboť rada zaměstnanců má pro tyto účely omezenou procesní subjektivitu dle Zákoníku práce.<sup>172</sup>

Zákoník práce výslovně neupravuje, zda je možné u jednoho zaměstnavatele zvolit více než jednu radu zaměstnanců či nikoli. Nepřímo však lze dovodit z ustanovení § 281 odst. 5 Zákoníku práce upravující působnost zástupců zaměstnanců, včetně rad zaměstnanců, při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele, že Zákoník práce předpokládá působení vždy pouze jedné rady zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Výjimkou je právě uvedený přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, kdy Zákoník práce předvídá plnění povinností zaměstnavatele vůči dvěma radám zaměstnanců jako určité specifikum. Nicméně s ohledem na zásadu legální licence lze nalézt v některých odborných komentářích názor, že v případě zaměstnavatele s více závody by bylo možné zvažovat založení více rad zaměstnanců působících vždy v rámci konkrétního závodu, přičemž rada zaměstnanců s „celopodnikovou působností“ by byla pouze jedna.<sup>173</sup> Vzhledem k tomu, že jak mezinárodní, tak národní úprava<sup>174</sup> zakotvuje zákaz omezování počtu zástupců zaměstnanců pouze ve vztahu k odborovým organizacím, nedochází tímto výkladem k porušování mezinárodních závazků České republiky či ústavně zakotvených práv rad zaměstnanců.

### Dílčí závěr

Členství v radě zaměstnanců je zcela dobrovolné, přičemž je podmíněno Zákoníkem práce pouze existencí pracovního poměru člena rady zaměstnanců k zaměstnavateli, u něhož bude rada zaměstnanců vykonávat svoji působnost. Významný vliv na složení rady zaměstnanců mají samotní zaměstnanci, kteří volí členy rady zaměstnanců a mohou rovněž

---

<sup>172</sup> Srov. RANDLOVÁ, Nataša. *Komentář k § 276*. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN: 978-80-7598-910-9. S. 602.

<sup>173</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 281*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7552-609-0. S. 812.

<sup>174</sup> Viz např. MPOPP či čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

navrhovat kandidáty na členy rady zaměstnanců (za podmínky jejich písemně uděleného souhlasu).

Proces voleb a utváření rady zaměstnanců rovněž nemalou měrou ovlivňuje i samotný zaměstnavatel. Ten vykonává některé nezastupitelné role jak při průběhu voleb (zaměstnavatel např. vyhlašuje volby či určuje počet členů volební komise), tak při formování samotné rady zaměstnanců (zaměstnavatel určuje počet členů rady zaměstnanců po projednání s volební komisí). Člen rady zaměstnanců se své funkce může dle svého rozhodnutí vzdát, popř. může být též zaměstnanci odvolán.

Zákoník práce požaduje obdobně jako v případě odborových organizací minimální počet členů rady zaměstnanců ve výši 3 osob. Pokud by klesl počet členů pod tuto minimální úroveň, došlo by ze zákona k zániku rady zaměstnanců. To znamená, že Zákoník práce i u rad zaměstnanců předpokládá určitý minimální počet členů k tomu, aby mohly působit u zaměstnavatele a vykonávat svoji činnost. Oproti odborovým organizacím však rady zaměstnanců nemohou tvořit členskou základnu, a tudíž u nich nelze hovořit ani o jejich reprezentativnosti.

### ***3.2.4. Ochranná ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům***

Dle Úmluvy MOP č. 135 má být zástupcům zaměstnanců zajištěna účinná ochrana proti všem „opatřením, která by je mohla poškozovat, včetně propuštění, a jež by byla motivována jejich postavením nebo činností jako zástupců pracovníků.“<sup>175</sup> Za zástupce pracovníků považuje Úmluva MOP č. 135 jakékoli osoby, které jsou vnitrostátními právními řády signatářských států nebo praxí uznávány za zástupce zaměstnanců, jenž jsou svobodně zvoleni zaměstnanci daného podniku a jejich funkce nezahrnuje činnost, která je v daném signatářském státě dána výlučně odborovým organizacím.<sup>176</sup> I přesto však Úmluva MOP č. 135 ve svém čl. 4 zakotvuje možnost signatářského státu určit, kteří zástupci pracovníků, respektive který typ či typy těchto zástupců, budou požívat práva předpokládaná touto Úmluvou MOP č. 135 a kteří nikoli. Tímto se tak otevírá prostor pro privilegování některých zástupců zaměstnanců na úkor jiných.

Rady zaměstnanců a jejich členové jsou jakožto zástupci zaměstnanců chráněni ustanovením § 276 odst. 2 Zákoníku práce, který stanovuje zákaz znevýhodnění či zvýhodnění v právech

---

<sup>175</sup> Viz čl. 1 Úmluvy MOP č. 135.

<sup>176</sup> Viz čl. 3 písm. b) Úmluvy MOP č. 135.

členů zástupců zaměstnanců a zákaz jejich diskriminace z důvodu výkonu své funkce v rámci příslušného zástupce zaměstnanců. Tento princip je speciálním ustanovením k základním zásadám pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 1a Zákoníku práce a zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace vyjádřené v ustanovení § 16 Zákoníku práce.

Dalším ochranným ustanovením je ustanovení § 277 Zákoníku práce, jež předvídá povinnost zaměstnavatele vytvořit na svůj náklad ve prospěch zástupců zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti. Pro rady zaměstnanců je uvedena povinnost o to více podstatná, neboť rady zaměstnanců nesdružují zaměstnance, aby mohla vzniknout určitá členská základna, která by podporovala jejich činnost (např. prostřednictvím členských příspěvků). Rady zaměstnanců jsou tedy zcela odkázány na plnění poskytnutá zaměstnavatelem k výkonu jejich funkcí a aktivit. Rozsah těchto plnění ze strany zaměstnavatele je stejný jako v případě odborových organizací, a proto lze v tomto ohledu odkázat na již uvedený výklad v kapitole 3.1.4.1. této disertační práce.

Za výkon funkce člena rady zaměstnanců náleží těmto členům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bodu 2 Zákoníku práce. Stejně právo mají i členové orgánu odborových organizací, a tudíž v ostatním odkazují na příslušný komentář k ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bodu 1 uvedený v kapitole 3.1.4.2.2 této disertační práce. Pracovní volno však v dalších případech členům rady zaměstnanců nenáleží, jako je tomu u odborových organizací při výkonu jiné odborové činnosti. Důvodem je zejména omezených rozsah činnosti rady zaměstnanců zaměřený na zajištění informovanosti zaměstnanců a realizace projednání zásadních otázek se zaměstnavatelem.

Stejně jako u odborových organizací se za plnění pracovních úkolů považuje činnost provedená na podnět rady zaměstnanců, a to za splnění podmínky, že je vykonávána pro zaměstnavatele.<sup>177</sup>

Jiná ochranná ustanovení Zákoník práce členům rad zaměstnanců, popř. radám zaměstnanců jako takovým, nenabízí.

### Dílčí závěr

Zákoník práce poskytuje radám zaměstnanců a jejím členům pouze obecnou, základní ochranu spočívající v zákazu znevýhodňovat či diskriminovat členy rady zaměstnanců z důvodu výkonu jejich funkce, nebo v povinnosti zaměstnavatele poskytnout jim odpovídající a vhodné prostředky a zázemí pro výkon jejich činnosti.

---

<sup>177</sup> Viz ustanovení § 273 odst. 2 Zákoníku práce.

Oproti odborovým organizacím nepoživají členové rady zaměstnanců speciální ochrany např. při rozvázání pracovního poměru (k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru člena rady zaměstnanců není zaměstnavatel povinen získat předchozí písemný souhlas dané rady zaměstnanců, jako je tomu v případě funkcionáře odborové organizace dle ustanovení § 61 odst. 2 až 4 Zákoníku práce) nebo při návratu do zaměstnání (zaměstnavatel není povinen zařadit člena rady zaměstnanců na původní práci a pracoviště, pokud by byl uvolněn z práce pro výkon funkce člena rady zaměstnanců, jak je tomu v případě uvolnění z práce z důvodu výkonu činnosti pro odborovou organizaci dle ustanovení § 47 Zákoníku práce).

Ochrana rad zaměstnanců a jejich členů je tedy omezená, což vyplývá ze skutečnosti, že rada zaměstnanců plní jen určité dílčí úkoly při ochraně a prosazování hospodářských a sociálních práv zaměstnanců.<sup>178</sup>

### **3.3. Právní úprava zástupců pro BOZP**

Stejně jako rady zaměstnanců byl institut zástupců pro BOZP implementován do českého právního řádu s účinností od 1. ledna 2001 v rámci tzv. první velké harmonizační novely předcházejícího zákoníku práce (tj. zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce) z důvodu harmonizace národní legislativy s legislativou EU.

Zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dle čl. 3 písm. c) směrnice Rady (EU) 89/391/EHS, ze dne 12. 06. 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, rozumí *„každá osoba zvolená, určená nebo jmenovaná v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, aby zastupovala zaměstnance v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.“* Z uvedené definice vyplývá hlavní cíl zástupce pro BOZP, a to je být zástupcem zaměstnanců a hájit jejich práva a zájmy při řešení prevence nebo snížení pracovních rizik, přijímání opatření za účelem ochrany života a zdraví zaměstnanců či zkoumání důvodů a příčin vzniku pracovních úrazů.

Zástupci pro BOZP mají pouze omezené pole působnosti na pracovišti či při vystupování vůči zaměstnavateli. Jednak plní úkoly vyplývající z části páté Zákoníku práce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednak jsou jejich práva a povinnosti upraveny v části dvanácté Zákoníku práce regulující právo zaměstnanců na informování a projednání. I přesto však nelze zástupcům pro BOZP upřít základní ochranu jejich postavení a činnosti,

---

<sup>178</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 03. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.

jež vykonávají, a to právě z důvodu, že jsou zástupci zaměstnanců realizující jejich práva a zájmy. Proto se na zástupce pro BOZP uplatní principy vyplývající z mezinárodní<sup>179</sup> i české<sup>180</sup> právní úpravy, a to v přiměřeném rozsahu s ohledem na jejich funkci a formu jakožto zástupce zaměstnanců. Jedná se zejména o ustanovení zakotvující právo zaměstnanců volit své zástupce a participovat na výkonu jejich činností, zákaz zasahování státu do aktivit zástupců zaměstnanců či poskytnutí účinné ochrany zástupcům zaměstnanců a nezbytné míry materiálních prostředků pro jejich činnost.

Svým postavením a rozsahem činností zástupci pro BOZP ve většině případů kopírují právní úpravu rad zaměstnanců s některými odchylkami. Jednotícím prvkem je nejen zaměření jejich fungování na dílčí oblasti upravené Zákoníkem práce, ale i absence právní osobnosti a svéprávnosti u obou zástupců zaměstnanců.

### **3.3.1. Právní osobnost a svéprávnost zástupců pro BOZP**

V případě zástupců pro BOZP se nejedná o novou entitu (jako je tomu v případě rad zaměstnanců), nýbrž spíše o časově ohraničený výkon funkce, s níž Zákoník práce spojuje další speciální oprávnění v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>181</sup> Naproti tomu však Zákoník práce nepřiznává zástupcům pro BOZP právo jednat za zaměstnance či právo uzavírat smlouvy, jež by se aplikovaly i na ně, a tudíž lze postavení zástupců pro BOZP přirovnat více k radám zaměstnanců než k odborovým organizacím.

Zákoník práce nepřiznává zástupcům pro BOZP právo být účastníkem občanského soudního řízení ve smyslu ustanovení § 276 odst. 8 Zákoníku práce, jako je tomu v případě rad zaměstnanců. Vzhledem ke skutečnosti, že zástupcem pro BOZP může být pouze zaměstnanec, který má právní osobnost a svéprávnost, může být též i účastníkem soudních řízení za účelem vymožení plnění povinností zaměstnavatele, které má ve vztahu k zástupci pro BOZP, aniž by uvedené muselo být Zákoníkem práce výslovně stanoveno.

Hlavní úlohou zástupců pro BOZP je získávat a předávat zaměstnancům informace o rizicích a opatřeních v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně realizace práva zaměstnanců na informování a projednání v rozsahu ustanovení § 279 a 280 Zákoníku práce.

---

<sup>179</sup> Zejména příslušné úmluvy Mezinárodní organizace práce.

<sup>180</sup> Viz čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

<sup>181</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 276*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1095.

### Dílčí závěr

Zástupce pro BOZP netvoří novou entitu dle Zákonu práce, ale je pouze dočasnou funkcí, kterou je pověřen některý ze zaměstnanců příslušného zaměstnavatele. Jelikož pověřený zaměstnanec není ve své funkci oprávněn právně jednat za zaměstnance, lze jeho postavení připodobnit k radám zaměstnanců. Zástupci pro BOZP mohou vykonávat jen některá dílčí oprávnění na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jejich primárním cílem je být komunikačním kanálem mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jehož prostřednictvím mohou zaměstnanci získávat informace zejména o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích zaměstnavatele.

### **3.3.2. Způsob založení a vznik zástupců pro BOZP**

Stejně jako v případě rad zaměstnanců je ke vzniku zástupců pro BOZP nezbytná aktivita ze strany zaměstnavatele a též i jiných zaměstnanců. Zástupci pro BOZP jsou totiž voleni zaměstnanci v rámci svobodných, přímých, rovných a tajných voleb, které vyhláší zaměstnavatel. Způsob vyhlášení voleb a jejich průběh kopíruje proces voleb konaných za účelem zvolení členů rad zaměstnanců. I zde je nezbytný prvotní impuls k vyhlášení daných voleb v podobě písemného návrhu podepsaného alespoň třetinou všech zaměstnanců zaměstnaných u daného zaměstnavatele v pracovním poměru.<sup>182</sup> Volby musí zaměstnavatel následně vyhlásit a uskutečnit do 3 měsíců ode dne doručení tohoto návrhu na konání voleb pro účely zvolení zástupce (popř. zástupců) pro BOZP. Organizace voleb je svěřena volební komisi složené z 3 až 9 členů.

Volby jsou považovány za platné, pokud se jich účastní alespoň polovina zaměstnanců zaměstnavatele oprávněných volit,<sup>183</sup> kterým v tom nebrání pracovní cesta či jiná překážka v práci ve smyslu Zákoníku práce. Právo volit a být volen mají pouze zaměstnanci zaměstnaní v pracovním poměru. Podmínkou pro platnost hlasování každého jednotlivého zaměstnance je, že může každému kandidátovi odevzdat jen jeden hlas a současně může využít pouze tolik hlasů, kolik je počet zástupců pro BOZP.

Ačkoli je proces voleb zástupců pro BOZP popsán v ustanovení § 281 a násl. Zákoníku práce velmi podrobně, je i zde možné odchýlit se od této právní úpravy a nastavit podmínky průběhu voleb tak, aby lépe odpovídaly situaci na pracovišti zaměstnavatele a způsobu výkonu práce jeho zaměstnanci. Zaměstnavatel však musí vždy vyhlásit konání voleb

---

<sup>182</sup> Viz ustanovení § 283 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>183</sup> Právo volit a být volen mají pouze zaměstnanci v pracovním poměru k danému zaměstnavateli.

v pracovní době. Zaměstnancům je rovněž dána možnost podat stížnost na chyby a nedostatky v kandidátní listině či podat návrh na vyslovení neplatnosti voleb příslušnému soudu.

Po volbě zástupců pro BOZP není ani zde potřeba činit vůči zaměstnavateli žádné další kroky, jako je tomu v případě odborových organizací. Jejich existence je zaměstnavateli známa již s ohledem na proces realizace voleb zástupců pro BOZP, a tudíž Zákoník práce nepředvídá žádnou povinnost oznamovat zaměstnavateli jejich vznik či zahájení jejich působení u něj.

Oproti radě zaměstnanců však zástupci pro BOZP nejsou nadáni procesní způsobilostí k právnímu jednání v rámci soudního řízení, a to ani pro případy vymáhání práv dle části dvanácté Zákoníku práce upravující nejen jejich volbu a vznik, ale i právo zaměstnanců na informování a projednání.<sup>184</sup> S ohledem na skutečnost, že zástupci pro BOZP netvoří kolektivní orgán (jako v případě rady zaměstnanců), lze si představit jako možnost vynucení plnění povinností ze strany zaměstnavatele stanovené Zákoníkem práce podání žaloby na plnění zástupcem pro BOZP jako zaměstnancem daného zaměstnavatele.

Počet zástupců pro BOZP, kteří mohou působit u jednoho zaměstnavatele, je závislý na celkovém počtu zaměstnanců a na rizikovosti vykonávaných prací.<sup>185</sup> Zákoník práce obsahuje limitaci maximálního počtu zástupců pro BOZP, kteří mohou působit u jednoho zaměstnavatele, v podobě pravidla, že na deset zaměstnanců lze ustanovit nejvýše jednoho zástupce pro BOZP. Jelikož Zákoník práce dále nespecifikuje, kdo je tímto zaměstnancem, lze dovodit, že se pro tyto účely zohledňují jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. K výpočtu nejvýše přípustného počtu zástupců pro BOZP je rozhodný stav zaměstnanců ke dni podání (resp. doručení) návrhu na vyhlášení voleb. Limit určující minimální počet zástupců pro BOZP Zákoníkem práce dán není. Přesné množství pozic zástupců pro BOZP určuje zaměstnavatel po projednání s volební komisí. Vzhledem k tomu, že ani v případě zástupců pro BOZP nezakotvují ani mezinárodní, ani národní předpisy zákaz omezování jejich počtu, nedochází výše uvedeným omezením pozic zástupců pro BOZP k porušování žádných právních norem.

Funkční období zástupců pro BOZP jsou tři roky. Tato funkce však rovněž skončí na základě vzdání se dané funkce, odvolání z funkce či z důvodu skončení pracovního poměru daného zástupce pro BOZP u zaměstnavatele.<sup>186</sup>

---

<sup>184</sup> Srov. ustanovení § 276 odst. 8 Zákoníku práce.

<sup>185</sup> Viz ustanovení § 281 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>186</sup> Viz ustanovení § 282 odst. 4 Zákoníku práce.

### Dílčí závěr

Proces vzniku a trvání funkce zástupců pro BOZP v podstatě kopíruje právní úpravu rad zaměstnanců. Funkce zástupců pro BOZP vzniká jejich zvolením ze strany ostatních zaměstnanců, kteří vybírají mezi jednotlivými kandidáty. Konkrétní počet zástupců pro BOZP stanovuje zaměstnavatel, jenž je při svém rozhodování omezen pouze Zákoníkem práce, dle něhož lze zvolit nejvíce jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Současně by měl stav zástupců pro BOZP odrážet velikost zaměstnavatele a rizikovost práce vykonávané zaměstnanci.

Funkční období je tříleté, přičemž k zániku funkce dochází též vzdáním se dané funkce, odvoláním z ní či okamžikem skončení pracovního poměru daného zástupce pro BOZP.

Iniciativa pro volbu zástupců pro BOZP vychází stejně jako v případě rad zaměstnanců primárně od zaměstnanců. Spolu s tím, že Zákoník práce přiznává zástupcům pro BOZP pouze některá dílčí oprávnění, omezuje se charakter a činnost zástupců pro BOZP výlučně na aktivity zprostředkování informací od zaměstnavatele zaměstnancům, které se týkají oblastí a otázek na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u konkrétního zaměstnavatele, a jejich projednání.

### **3.3.3. Minimální počet členů a tvorba členské základny u zástupců pro BOZP**

V případě zástupců pro BOZP nelze hovořit o členství či o vytváření členské základny. Zástupce pro BOZP je funkcí, jejímž výkonem se pověřuje jedna nebo více fyzických osob – zaměstnanců konkrétního zaměstnavatele. Podmínky pro pověření výkonem této funkce jsou však do jisté míry navázány na podmínky pro zvolení členů rad zaměstnanců. Jedná se zejména o požadavek na zaměstnání zástupce pro BOZP v pracovním poměru k danému zaměstnavateli, čímž má být rovněž dosaženo jisté stability a kontinuity ve výkonu této funkce.

S ohledem na skutečnost, že každý kandidát na funkci zástupce pro BOZP musí se svým návrhem písemně souhlasit, je výkon této funkce zcela dobrovolný a nikdo nemůže být nucen k jejímu výkonu. Zástupce pro BOZP však může být odvolán, a to v souladu s postupem obdobným pro jeho zvolení.<sup>187</sup>

Jak již bylo řečeno výše, počet zástupců pro BOZP určuje na základě svého uvážení zaměstnavatel po projednání dané otázky s volební komisí, přičemž je ve svém rozhodnutí

---

<sup>187</sup> Viz ustanovení § 284 odst. 5 Zákoníku práce.



omezen pouze tím, že na deset zaměstnanců může být zvolen nejvýše jeden zástupce pro BOZP. Zákoník práce nestanovuje minimální hranici počtu zástupců pro BOZP, nýbrž naopak stanovuje hranice maximální.

Zaměstnavatel by měl při stanovování počtu zástupců pro BOZP zohlednit nejen stav svých zaměstnanců, který předvídá i náročnost agendy, kterou by měl zástupce (popř. zástupci) pro BOZP vykonávat, ale i rizikovost práce, kterou jeho zaměstnanci vykonávají.<sup>188</sup> Dané faktory ovlivňují celkový počet zástupců pro BOZP, kteří budou u daného zaměstnavatele působit.

#### Dílčí závěr

Výkon funkce zástupce pro BOZP je zcela dobrovolný a nikdo nemůže být nucen zastávat takovou pozici. Uvedené je promítnuto v požadavku výslovného písemného souhlasu kandidáta na funkci zástupce pro BOZP se svým návrhem.

Jedinou podmínkou ucházení se o funkci zástupce pro BOZP je existence pracovního poměru mezi ním a zaměstnavatelem, u něž má (popř. by měl při svém zvolení) působit.

S ohledem na určení zástupce pro BOZP volbou má na obsazení této funkce a její výkon významný vliv nejen zaměstnavatel (který určuje počet zástupců pro BOZP a dané volby vyhlašuje), ale i ostatní zaměstnanci (kteří iniciují volby a volí v nich své zástupce v rámci svobodných, přímých, rovných a tajných voleb).

Zákoník práce nestanovuje minimální limity pro počet zástupců pro BOZP, ale naopak vytyčuje pouze jejich maximální početní omezení (tj. nejvýše jeden zástupce pro BOZP na deset zaměstnanců).

#### ***3.3.4. Ochranná ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům***

Na zástupce pro BOZP se uplatní mezinárodní ochrana zástupců zaměstnanců ve stejném rozsahu jako v případě rad zaměstnanců. Jedná se zejména o Úmluvu MOP č. 135, jež předvídá zakotvení ochranných opatření před jakýmkoli znevýhodňováním či jiným nepříznivým zacházením se zástupci zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů v národních legislativách. Zástupci pro BOZP tvoří kolektivní orgán, a tudíž se veškerá ochranná ustanovení vztahují přímo k nim samotným.

---

<sup>188</sup> Viz ustanovení § 281 odst. 1 Zákoníku práce.

Základním ochranným ustanovením Zákoníku práce ve vztahu k zástupcům pro BOZP je ustanovení § 276 odst. 2 Zákoníku práce, dle něhož zástupci pro BOZP „*nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.*“ Dalším ustanovením důležitým pro činnost zástupců pro BOZP je ustanovení § 277 Zákoníku práce zavazující zaměstnavatele k vytvoření předpokladů pro řádný výkon jejich činnosti. Stejně jako rady zaměstnanců nesdružují zástupci pro BOZP jiné zaměstnance, a tudíž nejsou schopni si prostřednictvím členské základny zajistit si dostatečné množství finančních či jiných prostředků pro náležité plnění svých funkcí a jsou v tomto ohledu zcela odkázáni na zaměstnavatele. Rozsah plnění, jež by měl zaměstnavatel zástupcům pro BOZP poskytnout, jsou obdobná jako v případě odborových organizací, a proto lze odkázat na výklad k danému tématu uvedený v kapitole 3.1.4.1. této disertační práce.

Za výkon funkce zástupce pro BOZP náleží danému zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku<sup>189</sup> dle ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bodu 2 Zákoníku práce. Vzhledem ke stejnému právu odborových organizací lze v dalším odkázat na pojednání uvedené v kapitole 3.1.4.2. této disertační práce. V jiných případech zástupcům pro BOZP pracovní volno nenáleží.

Stejně jako u ostatních zástupců zaměstnanců se za plnění pracovních úkolů považuje činnost konaná na podnět zástupců pro BOZP, pokud je vykonávána pro zaměstnavatele.<sup>190</sup>

S ohledem na svou úlohu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají zástupci pro BOZP navíc právo na zajištění školení ze strany zaměstnavatele,<sup>191</sup> které jim umožní řádný výkon jejich funkce. Dané školení zajišťuje zaměstnavatel na své náklady.<sup>192</sup>

Zástupci pro BOZP mají dále též právo na zpřístupnění veškerých právních a ostatních předpisů týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na příslušných pracovištích zaměstnavatele. Bližší rozsah těchto předpisů je vymezen v ustanovení § 349 Zákoníku práce. Spolu s těmito předpisy je zaměstnavatel povinen poskytnout zástupcům pro BOZP též i doklady a dokumenty, které má k dispozici a které se vztahují k vyhledávání a vyhodnocování rizik, včetně přehledu opatření přijatých za účelem odstranění identifikovaných rizik, a evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání spolu s dokumenty o provedených kontrolách a opatřeních ze strany státních orgánů na úseku

---

<sup>189</sup> Ve smyslu ustanovení § 351 a násl. Zákoníku práce.

<sup>190</sup> Viz ustanovení § 273 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>191</sup> Viz ustanovení § 108 odst. 6 Zákoníku práce.

<sup>192</sup> Srov. PICHRT, Jan, Jaroslav, STÁDNÍK. *Komentář k § 108*. In: - BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 623.

BOZP (zejména Státního úřadu inspekce práce). Uvedené povinnosti zaměstnavatele jsou zakotveny v ustanovení § 108 odst. 6 Zákoníku práce, jež je považováno za relativně kogentní ustanovení ve smyslu ustanovení § 363 Zákoníku práce.

Jiná ochranná ustanovení Zákoník práce zástupcům pro BOZP nenabízí.

#### Dílčí závěr

Zástupcům pro BOZP je Zákoníkem práce poskytována poměrně omezená ochrana, a to z důvodu jejich limitovaných funkcí v oblasti práva na informace a projednání, které jsou navíc zaměřeny na úsek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Základní práva umožňující výkon jejich činnosti, jako je právo na vytvoření vhodných podmínek pro zajištění jejich aktivit nebo na zákaz jejich znevýhodnění v právech či zákaz diskriminace, jsou jim však garantována.

Oproti radám zaměstnanců mají zástupci pro BOZP právo na zajištění školení na náklady zaměstnavatele, které jim umožní řádně vykonávat jejich činnost v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále mají zástupci pro BOZP právo na zpřístupnění a poskytnutí předpisů a dokumentů zaměstnavatele, které se týkají právních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na předmětných pracovištích zaměstnavatele, analýzy jejich rizik, přehled přijatých opatření a rovněž i provedených šetření a kontrol u zaměstnavatele ze strany příslušných státních orgánů.

Jiná, než výše uvedená ochrana není Zákoníkem práce zástupcům pro BOZP poskytována a nelze ji rozšiřovat ani případnou interpretací. Důvodem jsou jejich omezená oprávnění ve vztahu k zaměstnavateli a samotným zaměstnancům jako kolektivu, která se soustředí výhradně na úlohu zprostředkovatele informací a projednání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>193</sup>

### **3.4. Vyhodnocení výzkumného cíle: Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu**

V rámci této kapitoly disertační práce je zkoumán výzkumný cíl Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v českém právním řádu, jehož cílem je objasnit a popsat pozici a funkci jednotlivých zástupců zaměstnanců upravených českými právními předpisy.

---

<sup>193</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 03. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016.

Základní výzkumnou otázkou výše uvedeného výzkumného cíle je *Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?* V souladu s touto výzkumnou otázkou je proveden ve třetí kapitole disertační práce rozbor a analýza základních atributů zástupců zaměstnanců, a to (i) právní osobnost a svéprávnost; (ii) způsob založení a vzniku; (iii) minimální počet členů a tvorba členské základny; a (iv) existence ochranných ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců nebo jeho členům či reprezentantům.

Rozbor a analýza výše vymezených znaků a vlastností zástupců zaměstnanců ukázala, že jejich právní postavení v českém právním systému není rovnocenné a že jednotliví zástupci zaměstnanců nejsou vzájemně zastupitelní. Právní úprava nepřiznává každému zástupci zaměstnanců právní osobnost a svéprávnost, což se následně odráží v širší ochranných ustanovení ve vztahu k zástupci zaměstnanců samotnému, jeho členům či reprezentantům. Důvodem je, že právní osobnost a svéprávnost zakládá možnost právně jednat, což se projevuje v rozdílném rozsahu činností a funkcí, které jednotliví zástupci zaměstnanců vykonávají a zastávají. Zástupci zaměstnanců se rovněž liší v procesu jejich založení a vzniku, a to z důvodu jejich odlišného charakteru a smyslu (popř. cíli) jejich činností.

Česká právní úprava obecně vychází ze silného (privilegovaného) postavení odborových organizací oproti jiným zástupcům zaměstnanců, což vyplývá zejména z historického kontextu a tradičního pojetí jejich poslání a významu. Odborovým organizacím je přiznáván nejširší rozsah práv a oprávnění, včetně práva kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Současně odborové organizace mohou sdružovat zaměstnance a tvořit členskou základnu. Naproti tomu rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP jsou svojí povahou spíše pouhými prostředníky mezi kolektivem zaměstnanců a daným zaměstnavatelem, přičemž jejich funkce spočívá zejména ve zprostředkování informací zaměstnancům a v realizaci práva zaměstnanců na projednání.

Na základě identifikovaných rozdílů a odlišností mezi zástupci zaměstnanců jsou níže ověřeny hypotézy stanovené v rámci uvedené výzkumné otázky. Součástí ověřování těchto hypotéz je i shrnutí dílčí závěrů a výsledků, jež vplynuly ze zkoumání právního postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců v rámci této třetí kapitoly disertační práce.

### ***3.4.1. Vyhodnocení hypotézy: Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišné úpravy právní osobnosti a svéprávnosti jednotlivých zástupců zaměstnanců***

Dle dílčích závěrů uvedených v třetí kapitole této disertační práce česká právní úprava přiznává právní osobnost a plnou svéprávnost ve smyslu ustanovení § 15 Občanského zákoníku pouze odborovým organizacím, které jsou považovány za právnické osoby soukromého práva.<sup>194</sup> Odborové organizace jako jediní zástupci zaměstnanců mají jednak způsobilost mít práva a povinnosti v mezích stanovených českým právním řádem, jednak způsobilost svým vlastním právním jednáním pro sebe nabývat práva a zavazovat se k povinnostem (neboli právně jednat).

Radám zaměstnanců Zákoník práce právní osobnost a svéprávnost nepřiznává. Výjimkou je omezená procesní způsobilost rad zaměstnanců, díky níž mohou být rady zaměstnanců účastníkem občanského soudního řízení a v jeho rámci procesně jednat.<sup>195</sup> Taková možnost je však radám zaměstnanců poskytnuta pouze v případě domáhaní se poskytnutí určitých informací dle Zákoníku práce od zaměstnavatele, určení, že zaměstnavatel označil konkrétní informaci sdělenou radám zaměstnanců za důvěrnou bez přiměřeného důvodu, nebo domáhaní se plnění povinností ze strany zaměstnavatele stanovených v části dvanácté Zákoníku práce (tedy povinností vymezených v ustanovení § 276 a násl. Zákoníku práce upravující právo na informace a projednání a též proces vzniku rad zaměstnanců). V případě zástupců pro BOZP Zákoník práce neumožňuje těmto osobám právně jednat s důsledky pro zaměstnance, nýbrž jim přiznává pouhá dílčí oprávnění na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která mohou zástupci pro BOZP v rámci své funkce vykonávat.

S ohledem na výše uvedené plní rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP pouze funkci zprostředkovatele, jehož prostřednictvím zaměstnanci realizují své právo na informace a projednání. Zástupci pro BOZP jsou navíc svým charakterem omezeni na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP nejsou považováni českým právem za samostatné a svébytné entity (v případě rad zaměstnanců za právnické osoby), ale toliko za představitele kolektivů zaměstnanců, které nemají právní osobnost a svéprávnost, a tudíž právní osobnost a svéprávnost nemůže být dovozována ani u těchto zástupců zaměstnanců.

---

<sup>194</sup> Viz ustanovení § 324 Zákoníku práce.

<sup>195</sup> Viz ustanovení § 276 odst. 8 Zákoníku práce.

Na základě výše uvedeného lze předmětnou hypotézu potvrdit a konstatovat, že český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišné úpravy právní osobnosti a svéprávnosti jednotlivých zástupců zaměstnanců, neboť plnou právní osobností a svéprávností ve smyslu plnohodnotných reprezentantů zaměstnanců disponují pouze odborové organizace. Z těchto důvodů mají odborové organizace silnější postavení při hájení práv a zájmů zaměstnanců než ostatní zástupci zaměstnanců, neboť mohou zaměstnance plnohodnotně zastupovat při jednání se zaměstnavatelem, prosazovat jejich nároky a oprávnění a vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Ostatní zástupci zaměstnanců jsou pak pouze činní jako zprostředkovatelé informací v oblastech vymezených zejména v ustanovení § 279 a 280 Zákoníku práce. I v tomto ohledu však mají tito zástupci zaměstnanců slabší postavení oproti odborovým organizacím, neboť Zákoník práce stanovuje zaměstnavatelům povinnost sdělovat odborovým organizacím a projednávat s nimi informace v širším rozsahu, než je tomu v případě ostatních zástupců zaměstnanců.<sup>196</sup>

### ***3.4.2. Vyhodnocení hypotézy: Český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné právní postavení z důvodu odlišných požadavků na minimální počet členů zástupců zaměstnanců***

Požadavek na minimální počet členů zástupců zaměstnanců je jedním z atributů, které jim propůjčují určitou legitimitu k zastupování kolektivu zaměstnanců a hájení jejich práv a zájmů. V případě zástupců zaměstnanců, kterými jsou ve smyslu této disertační práce odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP, se však jedná o kritérium, jež je poměrně problematické, neboť je těžko porovnatelné či dokonce u některých zástupců zaměstnanců zcela chybí.

Český právní řád stanovuje u každého zástupce zaměstnanců určité podmínky týkající se členů a jejich počtu, přičemž nejčastěji Zákoník práce uvádí číslo 3 jako minimální počet členů dané entity zastupující zaměstnance. Přesto se však o reprezentativnosti v pravém slova smyslu lze bavit pouze u odborových organizací, které jsou jako jediné schopny vytvářet členské základny, tedy sdružovat zaměstnance.

Dle ustanovení § 286 odst. 3 Zákoníku práce je odborová organizace oprávněna působit u zaměstnavatele a jednat s ním v případě, kdy je k tomu zmocněna dle svých stanov a sdružuje alespoň tři zaměstnance, kteří jsou u daného zaměstnavatele v pracovním poměru. Pouze v takovém případě uznává Zákoník práce danou odborovou organizaci za subjekt,

---

<sup>196</sup> Viz ustanovení § 287 Zákoníku práce.

jenž může zaměstnance zaměstnané u příslušného zaměstnavatele zastupovat a činit za ně v jejich prospěch právní jednání. Tyto požadavky na odborové organizace spočívající jednak v požadavku na minimální počet jejich členů, jednak v požadavku na existenci pracovního poměru těchto členů k zaměstnavateli, mají zajistit určitou časově a místně stabilní skupinu, jež má zaručit řádnou a konstantní ochranu zájmů a práv zaměstnanců.<sup>197</sup> Maximální počet členů odborové organizace, popř. počet jejích funkcionářů Zákoník práce nestanovuje.

V případě rad zaměstnanců určuje Zákoník práce jak jejich minimální, tak jejich maximální počet členů, a to v rozmezí od tří do patnácti fyzických osob.<sup>198</sup> Rady zaměstnanců nejsou zamýšleny jako prostředek či platforma pro sdružování zaměstnanců či pro tvorbu širší členské základny, jejich funkce je omezena pouze na zprostředkování informací a realizování práva zaměstnanců na projednání. Z tohoto důvodu Zákoník práce uvádí minimální a maximální počet členů rad zaměstnanců, který považuje za optimální pro zajištění jejich řádného fungování (spolu s požadavkem na lichost počtu členů rad zaměstnanců), přičemž současně dává zaměstnavateli možnost rozhodnout dle svého uvážení, kolik členů bude mít konkrétní rada zaměstnanců, která u něj zamýšlí působit. Minimální hranice počtu členů rad zaměstnanců koresponduje s minimálním počtem členů odborové organizace pro působení u zaměstnavatele.

Zcela odlišný přístup pak Zákoník práce předvídá v případě zástupců pro BOZP, kdy stanovuje pouze jejich nejvyšší možný počet, a to jeden zástupce pro BOZP na deset zaměstnanců. Důvodem je zejména skutečnost, že zástupce pro BOZP je funkcí, jejímž výkonem má být pověřen vybraný zaměstnanec (či zaměstnanci) u daného zaměstnavatele, dále rovněž i to, že rozsah činností při výkonu této funkce je poměrně omezený, neboť zástupci pro BOZP působí výlučně jako zprostředkovatelé informací a práva zaměstnanců na projednání v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci. I zde je však dáno zaměstnavateli právo dle svého uvážení rozhodnout, kolik zástupců pro BOZP bude vykonávat činnost na jeho pracovišti (či pracovištích), přičemž by měl zohlednit zejména celkový stav svých zaměstnanců a rizikovost jejich práce. Vzhledem k charakteru zástupců pro BOZP, kteří netvoří kolektivní orgán, neurčuje Zákoník práce jejich minimální počet.

Na základě výše uvedeného je nezbytné předmětnou hypotézu odmítnout. Český právní řád sice v obecné rovině stanovuje požadavky na minimální počet členů zástupců zaměstnanců

---

<sup>197</sup> Srov. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

<sup>198</sup> Viz ustanovení § 281 odst. 1 Zákoníku práce.

rozdílně, nicméně tyto odlišnosti nejsou rozhodnou skutečností, jež by měla zásadní dopad na jejich právní postavení, tj. na jejich práva a povinnosti či možnost zastupovat zaměstnance a hájit jejich práva.

Dle analýzy jednotlivých atributů zástupců zaměstnanců uvedených ve třetí kapitole této disertační práce nejsou požadavky na minimální počet členů zástupců zaměstnanců rozhodujícím kritériem, na jejichž základě by docházelo k rozlišování jejich postavení a oprávněnosti hájit zájmy zaměstnanců. Mezi tyto klíčové znaky patří především právní osobnost a svéprávnost.

### ***3.4.3. Vyhodnocení hypotézy: Český právní řád privileguje odborové organizace proti ostatním zástupcům zaměstnanců***

Odborové organizace patří mezi nejvýznamnější zástupce zaměstnanců v českém právním řádu, prostřednictvím kterých mohou zaměstnanci uplatňovat a prosazovat svá práva v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů. Důvodem je jejich plnohodnotné postavení jako subjektu práva, které jim právní předpisy přiznávají a jež spočívá v jejich právní osobnosti a plné svéprávnosti, tedy v možnosti mít „v mezích právního řádu práva a povinnosti“<sup>199</sup> a „nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).“<sup>200</sup>

Díky tomu odborové organizace disponují širokým rozsahem oprávnění a současně jsou jim vyhrazena některá práva, jimiž jiní zástupci zaměstnanců nedisponují a jež dle názoru autorky patří k jedněm z nejvýznamnějších práv, prostřednictvím kterých mohou být uplatňovány, prosazovány a chráněny hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Mezi tato práva se řadí zejména výlučné právo odborových organizací vyjednat a uzavřít za zaměstnance kolektivní smlouvu (včetně kolektivní smlouvy vyššího stupně),<sup>201</sup> zastupovat zaměstnance v občanském soudním řízení<sup>202</sup> či provádět kontrolu nad stavem podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci na příslušných pracovištích.<sup>203</sup> Z těchto důvodů český zákonodárce přiznává odborovým organizacím

---

<sup>199</sup> Viz ustanovení § 15 odst. 1 Občanského zákoníku.

<sup>200</sup> Viz ustanovení § 15 odst. 2 Občanského zákoníku.

<sup>201</sup> Viz ustanovení § 22 Zákoníku práce.

<sup>202</sup> Viz ustanovení § 26 odst. 1 Občanského soudního řádu.

<sup>203</sup> Právo kontrolovat BOZP na pracovištích zaměstnavatele bylo do dubna 2008 umocněno právem odborových organizací závazně požadovat po zaměstnavateli odstranění zjištěných nedostatků a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců též i zakázat další práci, práci v noci či práci přesčas. Toto oprávnění bylo původně zakotveno v ustanovení § 322 odst. 2 Zákoníku práce, které bylo následně zrušeno nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, zveřejněným pod č. 116/2008 Sb.



a zejména jejich funkcionářům též významně širší ochranu než radám zaměstnanců či zástupcům pro BOZP.

Rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP nepatří k rozšířeným zástupcům zaměstnanců (oproti odborovým organizacím), a to především z důvodu, že nemají právní osobnost a svéprávnost (s výjimkou omezené procesní způsobilosti rad zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 276 odst. 8 Zákonníku práce) a jejich činnost je omezena pouze na zajištění práv zaměstnanců na informování a projednání. Současně rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP nejsou oprávněni vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

I přesto však rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP nacházejí své místo u zaměstnavatele a zaměstnanci podporují jejich vznik. Důvodem dle názoru autorky může být v první řadě způsob jejich založení a vzniku, který přináší jistou míru transparentnosti a demokratičnosti,<sup>204</sup> neboť zaměstnanci se přímo podílejí na výběru svých zástupců prostřednictvím rovných, přímých a svobodných voleb. Dalším pak jistá apolitičnost rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP, kdy absence oprávnění uzavírat kolektivní smlouvy či se sdružovat v odvětvových organizacích nenutí rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP zastávat postoje či prosazovat strategie za účelem dosahování jiných (nadpodnikových) cílů, neboť jejich působení je omezeno pouze na daného zaměstnavatele.<sup>205</sup>

Na základě výše uvedených skutečností lze potvrdit předmětnou hypotézu, neboť český právní řád upřednostňuje odborové organizace v zastupování zaměstnanců a hájení jejich práv oproti jiným zástupcům zaměstnanců. Hlavním argumentem prokazující tento závěr je, že odborové organizace jako jediní zástupci zaměstnanců mají právní osobnost a svéprávnost, což se odráží v širších možnostech, jak mohou odborové organizace jednat za zaměstnance a vystupovat vůči zaměstnavateli. Rozsah těchto oprávnění rovněž vede k tomu, že Zákonník práce zajišťuje odborovým organizacím a jejich funkcionářům větší ochranu, než je tomu u jiných zástupců zaměstnanců.

Rovněž lze spatřovat rozdíl v tom, jakým způsobem dochází k založení a vzniku odborových organizací a jiných zástupců zaměstnanců. Odborovým organizacím je zajištěna velká míra nezávislosti a svobody při založení a úpravě vnitřních poměrů, která je garantována jak národními předpisy, tak mezinárodními úmluvami. Rady zaměstnanců a zástupci

---

<sup>204</sup> Dle ustanovení § 283 odst. 1 Zákonníku práce vyhlásí zaměstnavatel volby členů rady zaměstnanců, pokud návrh na vyhlášení voleb podepíše alespoň třetina zaměstnanců v pracovním poměru u daného zaměstnavatele.

<sup>205</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 101 až 105.

pro BOZP naproti tomu potřebují pro svůj vznik součinnost nejen ze strany zaměstnavatele (který vyhláší příslušné volby a též i určuje počet členů), ale i ze strany ostatních zaměstnanců, neboť k platnosti voleb samotných je vyžadována účast alespoň poloviny všech zaměstnanců, jimž v účasti na volbách nebránila pracovní cesta nebo jiná překážka v práci. Z těchto důvodů nelze založení a vznik rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP považovat za nezávislý v takové míře jako v případě odborových organizací.

Zaměstnavatelé však mohou mít poměrně velký zájem na zvolení rady zaměstnanců či zástupce pro BOZP na svých pracovištích. Důvodem je zejména skutečnost, že existencí těchto entit může zaměstnavatel snadněji a rychleji realizovat právo na informace a projednání. Pokud by totiž tyto entity a ani odborové organizace u zaměstnavatele nepůsobily, musel by zaměstnavatel informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo. Využitím rady zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP odpadne zaměstnavateli jistá administrativní, organizační a časová zátěž. Současně však „nehrozí“ v případě rady zaměstnanců či zástupce pro BOZP z jejich strany iniciování kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv či vyzývání k pořádání stávek. Navíc rozsah informací a skutečností, které je nezbytné s těmito entitami projednat, je v porovnání s rozsahem, které musí zaměstnavatel plnit vůči odborovým organizacím, daleko užší. Z těchto důvodů se proto autorka domnívá, že ačkoli český právní řád privileguje odborové organizace, zaměstnavatelé mohou s ohledem na výše uvedené spíše tíhnout k ustavování rad zaměstnanců či zástupců pro BOZP jakožto zástupců zaměstnanců.

Výše uvedené principy a úprava vyplývají též i z mezinárodní úpravy zástupců zaměstnanců, která umožňuje neposkytovat jiným zástupcům zaměstnanců, odlišným od odborových organizací, takovou míru ochrany jako v případě odborů.<sup>206</sup>

#### ***3.4.4. Vyhodnocení výzkumné otázky: Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?***

Za účelem zodpovězení výzkumné otázky *Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?* byly autorkou vymezeny čtyři atributy zástupců zaměstnanců, které lze považovat za stěžejní pro určení jejich charakteru a postavení. Jedná se o následující znaky: (i) právní osobnost a svéprávnost; (ii) způsob založení a vzniku; (iii) minimální počet členů a tvorba členské základny; a (iv) existence ochranných ustanovení za účelem zajištění řádného (a nezávislého) výkonu činnosti zástupci

---

<sup>206</sup> Viz čl. 4 a 5 Úmluvy MOP č. 135.

zaměstnanců. Tyto atributy byly analyzovány separátně u každého zástupce zaměstnanců zvlášť a následně porovnány mezi sebou. Ačkoli si je autorka vědoma toho, že některé znaky nelze mezi zástupci zaměstnanců porovnat z důvodu, že u konkrétního zástupce zaměstnanců zcela chybí (např. tvorba členské základy u rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP), je i taková absence daného znaku projevem charakteru určitého zástupce zaměstnanců, jenž se odrazí v jeho postavení.

**Výsledkem rozboru výše uvedených znaků zástupců zaměstnanců a na základě vyhodnocení předmětných hypotéz bylo zjištěno, že český právní řád nepřiznává všem zástupcům zaměstnanců stejné postavení.** Klíčovým důvodem je, že odborovým organizacím je přiznána českým právem právní osobnost a svéprávnost, zatímco radám zaměstnanců a zástupcům pro BOZP nikoli. Tato skutečnost vytváří významnou dělicí linku mezi odborovými organizacemi na jedné straně a radami zaměstnanců a zástupci pro BOZP na straně druhé. Tento rozdíl následně ovlivňuje i jejich charakter a postavení. Ačkoli rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP mohou představovat určitou alternativu k zakládání odborových organizací, absence právní osobnosti a svéprávnosti však z těchto zástupců zaměstnanců činí pouhé zprostředkovatele (resp. mezičlánky) mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, jejichž úlohou je pouhý přenos informací, neboť nemohou vyjednávat se zaměstnavatelem, uzavírat s ním dohody či vykonávat jiná právní jednání.

Při zkoumání ostatních aspektů byly též nalezeny rozdíly mezi zástupci zaměstnanců. Tyto rozdíly však neovlivňují povahu zástupců zaměstnanců tak zásadním způsobem jako otázka právní osobnosti a svéprávnosti, nýbrž pouze doplňují a dále zdůrazňují jejich odlišný charakter vymezený dle předchozího kritéria, tj. právní osobnosti a svéprávnosti.

V případě způsobu založení a vzniku zástupců zaměstnanců je dána odborovým organizacím větší flexibilita a nezávislost než ostatním zástupcům zaměstnanců. Na založení a vznik odborových organizací se přiměřeně aplikuje právní úprava spolků obsažená v Občanském zákoníku. Spolkové právo je však možné použít pouze v tom rozsahu, v jakém to neodporuje povaze odborových organizací jakožto zástupců zaměstnanců dle příslušných mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána. Z aplikace spolkového práva vyplývá odborovým organizacím několik povinností, jejichž výkon je korigován zásadou nezávislosti odborových organizací zakotvenou v čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Z tohoto důvodu se při zápisu odborových organizací do spolkového rejstříku uplatní tzv. evidenční princip. Tento princip znamená, že příslušný rejstříkový soud zapíše do spolkového rejstříku každou

odborovou organizaci, která mu doručí oznámení o svém založení. Rejstříkový soud dané oznámení nikterak neposuzuje, a to jak z formálních, tak materiálních hledisek. Odborové organizace poté vznikají automaticky v den následující po dni, kdy bylo dané oznámení doručeno rejstříkovému soudu. Aby však mohly odborové organizace u zaměstnavatelů působit a vykonávat svá práva včetně práva vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, musí odborové organizace sdružovat alespoň tři zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru u daného zaměstnavatele, musí být k takovému jednání oprávněny dle svých stanov a současně musí oznámit danému zaměstnavateli, že splňují tyto podmínky pro výkon své činnosti.<sup>207</sup>

Naproti tomu rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP vznikají na základě voleb, které vyhláší zaměstnavatel. Současně k jejich ustavení a činnosti nepostačuje pouze shodná vůle třech zaměstnanců vykonávajících práci v pracovním poměru u daného zaměstnavatele, jako je tomu v případě odborových organizací, ale je zapotřebí spolupráce většího počtu zaměstnanců. To je dobře viditelné například u návrhu na vyhlášení voleb, který musí být podepsán alespoň jednou třetinou všech zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru u daného zaměstnavatele či v podmínce minimální účasti ve volbách ve výši alespoň jedné poloviny všech zaměstnanců daného zaměstnavatele, kteří se mohli k volbě dostavit.

Z výše uvedeného tak plyne, že **odborovým organizacím dává český právní řád větší svobodu a samostatnost při jejich založení a vzniku**. Ačkoli požadavky kladené na rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP sice neomezují (či neztěžují) jejich ustavení do takové míry, že by byla zásadním způsobem narušena jejich nezávislost, kladou přesto vyšší nároky na proces jejich vzniku (zejména s ohledem na počet osob zapojených do tohoto procesu) než v případě odborových organizací.

Co se týče aspektu minimálního počtu členů a tvorby členské základny, jedná se o hledisko, které je nejobtížněji porovnatelné, neboť u rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP chybí. Odborové organizace jako jediný zástupce zaměstnanců může sdružovat zaměstnance a mít tak členskou základnu. Velikost členské základny může hrát roli při hájení a prosazování zájmů zaměstnanců, a to zejména při jednání o uzavření kolektivní smlouvy. Čím větší mají odborové organizace členskou základnu, tím zpravidla větší vyjednávací silou i disponují. Minimální počet členů pro založení a vznik odborových organizací, stejně jako pro vznik oprávnění jednat u konkrétního zaměstnavatele, jsou vždy tři osoby. U rad zaměstnanců

---

<sup>207</sup> Viz ust. § 286 odst. 3 Zákoníku práce.

stanovuje Zákoník práce minimální a maximální počet členů, a to v rozmezí od tří do patnácti osob. U zástupců pro BOZP pak Zákoník práce zakotvuje pravidlo, že na deset zaměstnanců může být zvolen nejvýše jeden zástupce pro BOZP. Konkrétní počet posledně jmenovaných zástupců zaměstnanců (za podmínky dodržení zákonných limitů) však stanovuje zaměstnavatel, který má dle Zákoníku práce přihlídnout k celkovému počtu svých zaměstnanců a rizikovosti vykonávaných prací. **I v tomto aspektu tedy nedosahují rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP takové nezávislosti a svobody jako odborové organizace.**

V případě posledního kritéria, tedy existence ochranných ustanovení pro zajištění řádného výkonu činnosti zástupců zaměstnanců, **poskytují české právní předpisy základní ochranu nezávislosti všem zástupcům zaměstnanců stejně.** Jedná se zejména o povinnost zaměstnavatelů vytvořit zástupcům zaměstnanců náležité podmínky pro náležitý výkon jejich aktivit či o povinnost zaměstnavatelů poskytnout osobám, které vykonávají oprávnění zástupců zaměstnanců či zastávají určité funkce v nich, pracovní volno s náhradou mzdy. Tyto dvě povinnosti lze považovat za určité minimum pro to, aby výkon činnosti ze strany zástupců zaměstnanců byl nezávislý jak na státu, tak i jiných subjektech (především zaměstnavatelích). **U odborových organizací však jde právní úprava ještě dál, neboť je například chráněno i trvání pracovního poměru jejich funkcionářů či je členství v odborových organizacích nebo výkon jejich úkolů výslovně zařazen mezi důvody, pro něž je diskriminace výslovně zakázána dle ust. § 16 odst. 2 Zákoníku práce.** I v tomto ohledu jsou tedy odborové organizace zvýhodňovány před ostatními zástupci zaměstnanců.

Z výše uvedených výsledků analýzy postavení a charakteru zástupců zaměstnanců vyplývá, že postavení zástupců zaměstnanců není stejné. Odborové organizace se svým právním postavením významně odlišují od rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP. Hlavním důvodem jejich rozdílnosti je přiznání právní osobnosti a svéprávnosti odborovým organizacím českým právním řádem. Tento aspekt se následně promítá, popř. je důvodem dalších odchylek v právní úpravě jednotlivých zástupců zaměstnanců. Uvedené však lze považovat za zcela logické. Jelikož odborové organizace díky své právní osobnosti a svéprávnosti mohou jako jediný zástupce zaměstnanců kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem, český zákonodárce jim zcela racionálně poskytuje větší ochranu a nezávislost na ostatních subjektech, než je tomu u ostatních zástupců zaměstnanců.

## 4. Vzájemné působení a činnost zástupců zaměstnanců

Možnosti působení zástupců zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele a rozsah jejich činnosti je vymezen několika právními předpisy. Mezi nejvýznamnější patří zejména Zákoník práce, Zákon o kolektivním vyjednávání, Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP či Zákon o státní službě. Dané právní předpisy reflektují odlišné postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců především s ohledem na to, zda daný zástupce zaměstnanců může právně jednat či nikoli, a tudíž každému z nich je přiznán jiný rozsah činností a oprávnění, na jejichž základě mohou hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců.

Rozsah činností jednotlivých zástupců zaměstnanců se tedy liší, což může mít dopad na možnost jejich působení na pracovišti zaměstnavatele nebo též na vzájemné vztahy mezi jednotlivými typy zástupců zaměstnanců či mezi nimi samotnými.

Výzkumným cílem čtvrté kapitoly disertační práce je vzájemné působení a činnost zástupců zaměstnanců v rámci jednoho zaměstnavatele, které jim umožňuje český právní řád s ohledem na jejich atributy a právní postavení. V rámci uvedeného výzkumného cíle je zvolena následující výzkumná otázka: *Mohou zástupci zaměstnanců působit a vykonávat svoji činnost vedle sebe u jednoho zaměstnavatele?*

Pro zodpovězení této otázky jsou v rámci této části disertační práce zkoumány možnosti zástupců zaměstnanců dle českého právního řádu, díky nimž mohou chránit zájmy zaměstnanců, vystupovat vůči zaměstnavateli či naopak kooperovat s ním. Rovněž je analyzována otázka zakládání a existence několik zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele a vztahy mezi nimi.

Dle výsledků získaných z výše uvedené analýzy a rozboru příslušných právních předpisů jsou následně ověřeny následující hypotézy:

- i. *U jednoho zaměstnavatele může působit a vykonávat svoji činnost více zástupců zaměstnanců.*
- ii. *Odborové organizace jsou oprávněny vykonávat nejširší rozsah činností dle českého právního řádu.*

### 4.1. Existence více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele

V případě otázky existence několika zástupců zaměstnanců působících u jednoho zaměstnavatele lze zvažovat jak konkurenci zástupců zaměstnanců navzájem,

tedy mezi jednotlivými druhy zástupců zaměstnanců, tak i konkurenci mezi nimi samotnými. Český právní řád vychází při řešení plurality zástupců zaměstnanců ze zásad rovnosti a zásad koaliční svobody, které jsou zakotveny v Listině základních práv a svobod, a to konkrétně v čl. 1, čl. 3 odst. 1 a čl. 27 odst. 1. Přesto však obsahuje některá pravidla, zejména v případě odborových organizací, upřednostňující jedny zástupce zaměstnanců před jinými.

#### **4.1.1. Konkurence zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele**

Klíčovým judikátem v dané oblasti je nález Ústavního soudu ČR Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 03. 2008 publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Uvedený nález byl vydán Ústavním soudem ČR na základě dvou ústavních stížností podané skupinou senátorů a skupinou poslanců v druhé polovině roku 2006, jimiž se domáhali zrušení některých částí Zákoníku práce. Jedním z důvodů podání těchto ústavních stížností byla údajná nerovnost postavení zástupců zaměstnanců, a to konkrétně odborových organizací a rad zaměstnanců, založená Zákoníkem práce, která dle názoru stěžovatelů „brání těm zaměstnancům, kteří nechtějí být odborově organizováni a zastupováni odborovými organizacemi, aby se dle své vlastní vůle a volby nechali vůči zaměstnavateli (hromadně) zastupovat právě radou zaměstnanců,“<sup>208</sup> nýbrž jim direktivně stanovuje jako jediného možného zástupce odborovou organizaci.

Konkrétně byla ústavními stížnostmi napadena ustanovení § 278 odst. 1,<sup>209</sup> § 281 odst. 1<sup>210</sup> a § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2<sup>211</sup> Zákoníku práce účinného do 13.04.2008. V obecnosti tato ustanovení umožňovala zaměstnancům zvolit si radu zaměstnanců či zástupce pro BOZP pouze u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace. Současně zakotvovala obligatorní zánik rady zaměstnanců a funkce zástupce pro BOZP, pokud došlo k uzavření podnikové kolektivní smlouvy.<sup>212</sup>

<sup>208</sup> Bod 26 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>209</sup> „K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 281.“

<sup>210</sup> „Radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je možné zvolit u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace.“

<sup>211</sup> „(1) Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem (c) uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

(2) Jestliže u zaměstnavatele působí rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a začne u něj působit odborová organizace, plní stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.“

<sup>212</sup> Srov. SVITÁKOVÁ, Věra, Miroslav, BĚLINA. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? Právní rozhledy, 2007, 2007(2). S. 43 až 50.

Ústavní soud ČR v této věci konstatoval, že uvedená právní úprava obsažená v Zákoníku práce ve znění do 13. 04. 2008 upřednostňuje odborové organizace před jinými zástupci zaměstnanců, když vychází z jejich exkluzivního postavení, což má za následek, „že zaměstnanci nemají možnost výběru orgánů, které by je v rámci realizace práva na informace a projednání reprezentovaly. Je tím omezena jejich vůle vybrat si způsob zastupování při realizaci uvedeného práva, neboť je jim (vlastně) vnuceno zastupování odborovou organizací (dokonce bez ohledu na počet odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatele).“<sup>213</sup> V případě, že zaměstnanci nechtějí být zastupováni odborovou organizací působící u daného zaměstnavatele, jsou posuzovanou právní úpravou nepřímě nuceni, aby založili jinou odborovou organizaci, neboť zvolení rady zaměstnanců či zástupce pro BOZP je vyloučeno.<sup>214</sup> Uvedené bylo Ústavním soudem ČR shledáno jako porušení zásady rovnosti zakotvené v čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a dále též práva na koaliční svobodu dle čl. 27 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, a tudíž Ústavní soud ČR svým nálezem napadené části komentovaných ustanovení zrušil.

Tímto došlo k vyrovnání postavení odborových organizací s postavením rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP, co se týče možnosti jejich založení, popř. zvolení, ze strany zaměstnanců a jejich působení u jednoho zaměstnavatele.<sup>215</sup>

Aktuální znění Zákoníku práce předvídá, že u jednoho zaměstnavatele mohou působit vedle sebe jednotliví zástupci zaměstnanců, a to bez jakéhokoli omezení. Zaměstnanci mají možnost zvolit si radu zaměstnanců či zástupce pro BOZP bez ohledu na to, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace či nikoli.<sup>216</sup> Stejný princip se uplatní i naopak. Princip rovnosti zástupců zaměstnanců je pak uzákoněn v ust. § 276 odst. 1 Zákoníku práce, dle něhož „je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.“ Zaměstnavatel je tímto zavázán jednat se všemi zástupci zaměstnanců, přičemž je ponecháno na samotných zástupcích zaměstnanců, zda se případně dohodnou, že vůči zaměstnavateli budou vystupovat jednotně nebo určitým způsobem či dokonce určí

---

<sup>213</sup> Bod 270 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>214</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav. *Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce*. Právní zpravodaj 2008, 2008(4). S. 3.

<sup>215</sup> Tamtéž.

<sup>216</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 276*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1094 až 1095.



svého společného zástupce pro jednání se zaměstnavatelem. Pokud k takové dohodě nedojde musí zaměstnavatel plnit své povinnosti vůči všem.<sup>217</sup>

Zaměstnanec má možnost svobodně si vybrat, prostřednictvím kterého zástupce zaměstnanců bude realizovat svá práva dle Zákoníku práce,<sup>218</sup> přičemž s ohledem na rozsah působení rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP se bude jednat o právo zaměstnance na informace a projednání a dále též některá dílčí práva na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

#### **4.1.2. Konkurence jednotlivých zástupců zaměstnanců mezi sebou**

Konkurence nemusí nastat pouze mezi jednotlivými typy zástupců zaměstnanců, ale i mezi nimi samotnými. Zákoník práce tyto případy reguluje, když obsahuje poměrně jasná pravidla pro působení většího počtu jednoho typu zástupce zaměstnanců u zaměstnavatele.

V tomto směru je upraveno zejména působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele. Na základě principu rovnosti odborových organizací zakotveného v čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod je nepřipustné „[O]mezovat počet odborových organizací ..., stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.“ Dle judikatury Ústavního soudu ČR se tento zákaz uvedený v Listině základních práv a svobod „netýká pouze státu, nýbrž každého, tj. především zaměstnavatelů.“<sup>219</sup> S ohledem na tento ústavní princip může u jednoho zaměstnavatele působit několik odborových organizací, pokud naplní předpoklady stanovené českým právním řádem. V tomto nesmí být odborové organizace nikterak omezovány jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnavatelů. V některých případech však může pluralita odborových organizací přinášet v praxi komplikace, které mohou vést k poškození zájmů či práv zaměstnanců. Zákoník práce se snaží těmto situacím předcházet, a tudíž zakotvuje několik pravidel řešících pluralitu odborových organizací u jednoho zaměstnavatele, a to jednak v souvislosti s vyjednáváním a uzavíráním kolektivních smluv, jednak při realizaci práva zaměstnanců na informace a projednání a v neposlední řadě též při zastupování zaměstnanců v rámci jejich individuálních pracovněprávních vztahů.

---

<sup>217</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj. *K rozhodnutí ústavního soudu o zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2008, 2008(7). S. II.

<sup>218</sup> Srov. JOUZA, Ladislav. *Proč je vhodné v právnické společnosti zvolit radu zaměstnanců?* Online. In: Advokátní deník, 2021. [citováno 2023-04-30]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/12/21/proc-je-vhodne-v-pravnicke-spolecnosti-zvolit-radu-zamestnancu/>.

<sup>219</sup> Viz náleží Ústavního soudu ČR ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

Dle ust. § 24 odst. 1 Zákoníku práce uzavírá odborová organizace kolektivní smlouvu s účinností i pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.<sup>220</sup> Dle odst. 2 komentovaného ustanovení Zákoníku práce vystupují a jednají odborové organizace v souvislosti s vyjednáváním a uzavíráním kolektivních smluv s právními důsledky pro všechny zaměstnance daného zaměstnavatele. Z tohoto důvodu je stanovena zaměstnavateli povinnost jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které u něho působí, aby nedošlo k zvýhodnění či upřednostnění některé z nich, a odborovým organizacím povinnost jednat společně a ve vzájemné shodě. Požadavek na jednotný (či alespoň shodný) postup při vyjednávání kolektivní smlouvy na straně odborových organizací však může činit v praxi obtíže, a to zejména u větších společností, ve kterých působí více odborových organizací zastupujících zájmy úzce profesně profilovaných zaměstnanců (např. strojvedoucí, piloti či lékaři).<sup>221</sup> V těchto situacích lze předpokládat, že úzce profesně orientované odborové organizace budou prosazovat a hájit zájmy těchto zaměstnanců v rámci kolektivního vyjednávání, které se mohou do určité míry lišit od zájmů a potřeb ostatních zaměstnanců. Z tohoto důvodu je diskutována otázka, zda potřeba shody či spolupráce na straně odborových organizací nebude v těchto případech znamenat překážku v zahájení kolektivního vyjednávání, neboť dle ust. § 8 odst. 1 Zákona o kolektivním vyjednávání je kolektivní vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jedné ze stran, tedy ve světle výše uvedeného předpokladu písemného návrhu, jehož znění bylo odsouhlaseno či akceptováno všemi odborovými organizacemi, které u daného zaměstnavatele působí, neboť odborové organizace tvoří jednu stranu kolektivního vyjednávání. Pokud by se tyto odborové organizace na obsahu písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy nedohodly, mohla by tato skutečnost vést k tomu, „že vůbec nebudou schopny předložit zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy, a zahájit tak kolektivní vyjednávání ve smyslu KolVyj (tedy i zahájit proces, který by mohl případně vyústit až ve stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, tedy v jedinou stávkou upravenou KolVyj).“<sup>222</sup> Jakékoli neakceptování návrhu kolektivní smlouvy,

---

<sup>220</sup> Do 31.12.2006 upravoval pluralitu odborových organizací zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Od 01.01.2007 došlo ke zrušení převážné části paragrafů tohoto zákona, přičemž do dnešního dne zůstalo zachováno podle ust. § 1, které říká: „V případě, kdy právní předpisy zakládají oprávnění Revolučního odborového hnutí, se tato oprávnění za podmínek uvedených v zákoníku práce vztahují na odborové organizace a orgány vytvořené na základě svobodného odborového sdružení.“

<sup>221</sup> Např. Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů, Federace strojvůdců České republiky či České sdružení dopravních pilotů ČSA.

<sup>222</sup> Viz PICHRT, Jan. *Komentář k § 24*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 156.

byť i jen jeho části, by znamenalo zmaření zahájení kolektivního vyjednávání a tím i uzavření potenciální kolektivní smlouvy.<sup>223</sup>

Za účelem předejití případného vzniku této patové situace obsahoval Zákoník práce ve znění účinném do 13.04.2008 pravidlo, že v případě absence dohody na společném postupu mezi odborovými organizacemi je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvou s tou odborovou organizací nebo odborovými organizacemi, které sdružují největší počet členů u zaměstnavatele.<sup>224</sup> Uvedený mechanismus však Ústavní soud ČR označil za protiústavní,<sup>225</sup> a to z důvodu, že narušuje rovnost odborových organizací zakotvenou v čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod tím, že zvýhodňuje odborové organizace s větším počtem členů na úkor odborových organizací s menším počtem členů.<sup>226</sup> Každá odborová organizace založená v souladu s českým právním řádem má právo zastupovat a hájit zájmy zaměstnanců včetně kolektivně jednat, a to bez ohledu na to, jak velká jejich členská základna. Ústavní soud ČR z daných důvodů zrušil tuto část ust. § 24 odst. 2 Zákoníku práce ve znění do 13. 04. 2008 ve svém nálezu Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 03. 2008.

Aktuální Zákoník práce předvídá ve svém ust. § 24 odst. 2 možnost ujednat odlišný postup, pokud odborové organizace nechtějí postupovat ve vzájemné shodě. Tato dohoda o odlišném postupu musí být uzavřena mezi všemi aktéry kolektivního vyjednávání, tj. nejen mezi odborovými organizacemi navzájem, ale i příslušným zaměstnavatelem (tímto odlišným postupem může být i uzavření několik separátních kolektivních smluv). Pokud by na základě sjednaného odlišného postupu došlo ke sjednání více kolektivních smluv, mělo by být pak dohodou smluvní stran též postaveno najisto, jaká kolektivní smlouva či smlouvy se budou vztahovat na odborově neorganizované zaměstnance.<sup>227</sup> Odlišné benefity či výhody sjednané

---

<sup>223</sup> V této souvislosti je rovněž diskutována otázka možného zneužití tohoto principu malými odborovými organizacemi, které svým nesouhlasem mohou zablokovat jakékoli zahájení kolektivního vyjednávání, aniž by disponovaly určitou (či alespoň nějakou) členskou základnou a odrážely tak zájmy jisté části zaměstnanců. Srov. KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 37 až 64.

<sup>224</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (z)ne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu?* AUC Iuridica, 2016, 2016(4). S. 9 až 17.

<sup>225</sup> Též srov. GALVAS, Milan. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 26 až 36.

<sup>226</sup> Viz bod 264 a 265 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>227</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 24*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 157.

v jednotlivých kolektivních smlouvách by poté měly být objektivně odůvodněny povahou činnosti dané skupiny zaměstnanců a jejich potřebami.<sup>228</sup>

Opačný přístup však Zákoník práce zaujímá při určení odborové organizace, která má jednat za odborově neorganizované zaměstnance ve věci jejich individuálních pracovněprávních vztahů. Dle ust. § 286 odst. 6 Zákoníku práce má při pluralitě odborových organizací právo jednat za odborově neorganizované zaměstnance ta odborová organizace, která sdružuje největší počet členů. Daný zaměstnanec, jemuž byla tímto způsobem určena odborová organizace, má však na rozdíl od výše popsaného případu uzavírání kolektivních smluv právo určit jinak, přičemž judikatura dovozuje, že tímto „určením jinak“ může být jak stanovení, že daný zaměstnanec nebude zastupován žádnou odborovou organizací, tak i označení jiné odborové organizace s menším počtem členů, jež bude oprávněna jednat o otázkách jeho pracovněprávního vztahu.<sup>229</sup> V případě odborově organizovaných zaměstnanců jedná dle komentovaného ustanovení Zákoníku práce za tyto zaměstnance v jejich pracovněprávních vztazích ta odborová organizace, jejímž je daný zaměstnanec členem.<sup>230</sup>

Poslední situací, kdy Zákoník práce stanovuje určitý postup při působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele, je v souvislosti s realizací práva zaměstnanců na informace a projednání. Ust. § 286 odst. 5 Zákoníku práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele plnit svém povinnosti spočívající v informování, projednání, získání souhlasu či uzavření dohody vůči všem odborovým organizacím, jež u něho působí, a to za podmínky, že se uvedené případy týkají všech nebo většího počtu zaměstnanců.

V případě rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP Zákoník práce výslovně nezakotvuje pravidlo pro řešení jejich případné plurality u jednoho zaměstnavatele. Jediným ustanovením, z něhož je možné takové pravidlo dovodit, je ust. § 281 odst. 5 Zákoníku práce s následujícím zněním: *„Jestliže při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel v případech uvedených v § 279 a 280 plní povinnosti vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Zástupci zaměstnanců plní své povinnosti do dne,*

---

<sup>228</sup> Srov. KOTTNAUER, Antonín. *Komentář k § 24*. In: KOTTNAUER, Antonín, Radan GOGOŤ, GRITZEROVÁ, Karolína, HOCHMAN, Josef, ÚLEHOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. ISBN: 978-80-87576-08-3.

<sup>229</sup> Blíže viz kapitola 4.1.3 této disertační práce.

<sup>230</sup> Srov. DEJMKOVÁ, Hana. *K účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2013, 2013(21). S. 165 až 178.

*kdy jim uplyne funkční období. Jestliže před uplynutím funkčního období počet členů jedné z rad zaměstnanců klesl na méně než 3, přebírá její funkci druhá rada zaměstnanců.“*

Z komentovaného ustanovení lze vyvodit, že Zákoník práce považuje plnění povinností zaměstnavatelem vůči dvěma radám zaměstnanců za určité specifikum, které vznikne pouze za speciálních podmínek, např. právě při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upraveného v ust. § 338 a násl. Zákoníku práce. Jak již bylo konstatováno v kapitole 2.2.3 této disertační práce, lze nalézt v některých odborných komentářích názor, že existence více rad zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele je možná dle zásady legální licence, zejména pokud by působení daných rad zaměstnanců bylo omezeno na jednotlivé závody příslušného zaměstnavatele. Rada zaměstnanců s „celopodnikovou působností“ by však měla být jen jedna.<sup>231</sup>

Na druhé straně je možné ze znění Zákoníku práce implicitně dovodit, že u zástupců pro BOZP se jejich pluralita předvídá, když ust. § 281 odst. 1 Zákoníku práce zakotvuje možnost ustavit nejvýše jednoho zástupce pro BOZP na deset zaměstnanců. Zákoník práce nijak nereguluje vzájemné působení zástupců pro BOZP u jednoho zaměstnavatele, a tak ponechává v souladu se zásadou legální licence zcela na jejich uvážení a vzájemné domluvě, jak budou své působení a činnost u příslušného zaměstnavatele vykonávat a koordinovat.

#### **4.1.3. Negativní koaliční svoboda**

Zástupci zaměstnanců při výkonu své činnosti hájí a prosazují zájmy kolektivu zaměstnanců, tedy zájmy a práva všech zaměstnanců vykonávajících práci pro konkrétního zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP tvoří členskou základnu, vztahuje se problematika negativní koaliční svobody, tj. práva každého zaměstnance nebýt členem koaličního sdružení,<sup>232</sup> pouze na odborové organizace. Negativní koaliční svoboda v sobě zahrnuje jednak zákaz nutit jednotlivce k členství v určitém sdružení, jednak zákaz znevýhodňovat ho kvůli danému rozhodnutí.<sup>233</sup>

---

<sup>231</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 281*. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7552-609-0. S. 812.

<sup>232</sup> Srov. KYSELA, Jan. *K článku 27*. In: BAŇOUCH, Hynek a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 1993. S. 594 až 596.

<sup>233</sup> Viz např. rozhodnutí ESLP ve věci Young, James a Webster proti Spojenému království (ESLP 7601/76 a ESLP 7806/77) ze dne 13. 08. 1981, § 55; a rozhodnutí ESLP ve věci Chassagnou a ostatní proti Francii (ESLP 25088/94, ESLP 28331/95 a ESLP 28443/95) ze dne 29. 04. 1999, § 117

Kvůli negativní koaliční svobodě bylo na pravidlo, že odborová organizace zastupuje i odborově neorganizované zaměstnance, pohlíženo částí odborné veřejnosti kriticky, a to proto, že uvedené oprávnění odborové organizace příliš zasahuje do pracovněprávních vztahů zaměstnance, když za zaměstnance ex lege jedná určitá odborová organizace, čímž fakticky dochází k znemožnění realizovat negativní koaliční svobodu ze strany daného zaměstnance. Např. prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc. považuje zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích odborovou organizací proti jeho vůli za zásah do soukromí a osobní svobody člověka – zaměstnance.<sup>234</sup> Příkladem ingerence odborové organizace do individuálních pracovněprávních vztahů odborově neorganizovaného zaměstnance může být např. její oprávnění při výpovědi či okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnance<sup>235</sup> či její úloha v případě převedení zaměstnance na jinou práci, s nímž zaměstnanec nesouhlasí.<sup>236</sup>

Z tohoto důvodu bylo diskutováno, zda odborově neorganizovaný zaměstnanec může odmítnout či jinak zabránit tomu, aby ho odborová organizace v individuálních pracovněprávních vztazích zastupovala, neboť tato možnost byla dovozována jednak z negativní koaliční svobody a jednak též ze slovního spojení „*neurčí-li tento zaměstnanec jinak*“ uvedeného v ustanovení § 286 odst. 6 Zákonníku práce.

Danou interpretaci nakonec potvrdil Ústavní soud ČR ve svém nálezu ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ve kterém prohlásil, že výše uvedení slovní spojení „*neurčí-li tento zaměstnanec jinak*“ v sobě zahrnuje nejen právo zaměstnance určit jinou odborovou organizaci, jež za něj bude oprávněna jednat v jeho individuálních pracovněprávních vztazích (včetně možnosti určit i tu odborovou organizaci, jejíž členská základna je menší či zcela minoritní oproti jiné odborové organizaci působící u zaměstnavatele), ale též i právo zaměstnance se rozhodnout, že ho v individuálních pracovněprávních vztazích nebude zastupovat žádná odborová organizace.<sup>237</sup> Jakým způsobem má zaměstnanec učinit, však Zákonník práce ani Ústavní soud ČR neříká, a tudíž je ponecháno pouze na úvaze zaměstnance, aby tak učinil jasnou, jednoznačnou a transparentní cestou.

---

<sup>234</sup> Viz BĚLINA, Miroslav. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 10 až 25.

<sup>235</sup> Výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru musí být dle ust. § 61 odst. 1 Zákonníku práce předem projednána s odborovou organizací.

<sup>236</sup> Na základě ust. § 46 Zákonníku práce je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci, než odpovídá jeho pracovní smlouvě, i když s daným převedením zaměstnanec nesouhlasí, a to za předpokladu předchozího projednání daného převedení s odborovou organizací.

<sup>237</sup> Viz bod 278 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Dle názoru autorky by bylo možné pod negativní koaliční svobodu zaměstnance rovněž zahrnout i situaci, kdy zaměstnanec vyloučí ze zastupování v jeho individuálních pracovněprávních vztazích pouze některé odborové organizace nebo kdy zaměstnanec vyloučí zastupování odborovou organizací jen pro určité konkrétní případy, přičemž v ostatních případech akceptuje oprávnění odborové organizace s největším počtem členů. Rovněž si lze představit, že tento opt-out zaměstnance může být stanoven pouze na určitou dobu. S ohledem na výše uvedenou judikaturu Ústavního soudu ČR, jež akcentuje negativní koaliční svobodu a právo zaměstnance rozhodovat o svých (individuálních) pracovněprávních vztazích k zaměstnavateli samostatně, se autorka domnívá, že uvedené situace jsou možné a v souladu s platnou právní úpravou.<sup>238</sup>

Na druhou stranu je však nezbytné zmínit, že Zákoník práce neumožňuje odborové organizaci odmítnout zastupování odborově neorganizovaného zaměstnance, pokud si ji tento zaměstnanec zvolí, aby ho zastupovala v pracovněprávních vztazích. Odborová organizace v takovém případě musí hájit zájmy i tohoto zaměstnance – nečlena.<sup>239</sup>

Výše uvedenou možnost zaměstnance odmítnout zastupování odborovou organizací, jejíž není členem, však nelze uplatnit v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů, tedy v případě kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Zastupování zaměstnanců odborovými organizacemi při vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv upravuje ust. § 24 Zákoníku práce. Dle ust. § 24 odst. 1 Zákoníku práce „[o]dborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni“, aniž by byla stanovena jakákoli možnost odborově neorganizovaného zaměstnance „určit jinak“. Každý zaměstnanec, a to ať už odborově organizovaný či nikoli, musí být zahrnut pod působnost kolektivní smlouvy, pokud byla se zaměstnavatelem uzavřena. Ideovým východiskem tohoto na území České republiky poměrně tradičního přístupu<sup>240</sup> je jednak zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace,<sup>241</sup> jednak zvláštní charakter kolektivních pracovněprávních vztahů (v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zastupovány

---

<sup>238</sup> Srov. BRŮHA, Dominik. *Komentář k § 286*. In: VALENTOVÁ, Klára. Jan PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-889-4. S. 923.

<sup>239</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 286*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1123.

<sup>240</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 24*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 155.

<sup>241</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Bude doba dočasně „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu?* AUC Iuridica, 2016, 2016(4). S. 9 až 17.

a chráněny zájmy, které se týkají všech zaměstnanců nebo jejich skupin, tedy zájmy kolektivu a nikoli individuálních fyzických osob).<sup>242</sup>

Zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace je zakotven v ust. § 1a odst. 1 písm. e) Zákoníku práce jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů vyjadřujících smysl a účel Zákoníku práce a českého pracovní práva. Pokud by zaměstnanec uplatnil opt-out vůči kolektivní smlouvě uzavřené s jeho zaměstnavatelem, nevztahovaly by se na něho výhody a práva založené danou kolektivní smlouvou. Tímto by mohla nastat situace, kdy by zaměstnanci vykonávali stejnou či obdobnou práci při uplatnění odlišných pracovních podmínek včetně podmínek odměňování, a to pouze z důvodu jejich členství či nečlenství v odborové organizaci. To by popíralo nejen zákaz odlišného zacházení se zaměstnanci, ale též zákaz diskriminace uvedený v ust. § 16 odst. 2 Zákoníku práce, který výslovně zmiňuje jako „diskriminační důvod“ členství a činnost v odborových organizacích. Za účelem napravení daného stavu by zaměstnavatel musel podmínky sjednané v kolektivní smlouvě aplikovat i na pracovní podmínky odborově neorganizovaných zaměstnanců, čím by byl dosažen stejný výsledek jako v případě uplatnění generálního zmocnění odborových organizací vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance bez ohledu na jejich členství v nich.

Objevují se přesto názory, že zaměstnanec by měl mít za účelem realizace negativní koaliční svobody možnost uplatnit opt-out i v případě uzavírání kolektivních smluv. Situace, kdy Zákoník práce direktivně aplikuje ustanovení uzavřené kolektivní smlouvy i na odborově neorganizovaného zaměstnance, aniž by mu dával jakoukoli možnost vyvázat se z její působnosti, je částí odborné veřejnosti považována za kolidující s principy soukromého práva.<sup>243</sup>

S tímto názorem se nicméně autorka neztotožňuje. Právo odborově se organizovat nebo se rozhodnout být odborově neorganizován je právo odlišné od práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Zaměstnanci, který se rozhodl být členem odborové organizace, vyplývají z tohoto rozhodnutí určité možnosti či práva, které odborově neorganizovaný zaměstnanec nemá (např. možnost podílet se na projednání důležitých hospodářských a sociálních témat v rámci příslušné odborové organizace, právo volit funkcionáře odborové organizace jednající se zaměstnavatelem, právo účastnit se školení

---

<sup>242</sup> Viz bod 255 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>243</sup> Srov. HŮRKA, Petr. *Komentář k § 24*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav, KAHLE, DOLEŽÍLEK, Jiří, HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN: 978-80-7478-955-7.



pořádaných odborovými organizacemi, právo využít odbornou či právní pomoc odborových organizací nebo možnost nechat se zastupovat odborovou organizací v občanském soudním řízení apod.). Současně na sebe tímto zaměstnanec přebírá specifické povinnosti vyplývající z jeho členství v odborové organizaci (zejména povinnost platit členské příspěvky). Zaměstnanec, který se rozhodne nevstoupit do odborové organizace, se tím dobrovolně vzdává těchto výhod a současně odmítá na sebe převzít s tím související povinnosti. Při výkonu stejné práce by se však měly na oba zaměstnance aplikovat stejné podmínky pro výkon práce, neboť skutečnost, zda je někdo členem odborové organizace či nikoli, nezakládá dle názoru autorky opodstatněný a objektivní důvod pro odlišné zacházení se zaměstnanci ve smyslu ust. § 16 Zákoníku práce. Dle ust. § 16 odst. 4 Zákoníku práce je rozdílné zacházení se zaměstnanci přípustné pouze v případě, že dané zacházení je „*podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce*“ vyplývajícím ze samotné povahy pracovní činnosti a že tento požadavek je „*přiměřený*“ a účel sledovaný odlišným zacházením je „*oprávněný*“. Důvod pro rozdílné zacházení musí být založen na objektivně ospravedlnitelných okolnostech, jež nebudou spojeny s žádným diskriminačním motivem, mezi něž patří dle ust. § 16 odst. 2 Zákoníku práce též členství a činnost v odborových organizacích. Autorka se domnívá, že tento důvod v sobě zahrnuje nepříznivé jednání nejen z důvodu členství v odborové organizaci, ale i z důvodu nečlenství v odborové organizaci, neboť základem zmiňovaného diskriminačního důvodu je vazba na odbory a jejich aktivity jako taková, a to ať už vazba pozitivní (členství), tak i negativní (nečlenství).

Nemožnost zaměstnance vyvázat se z aplikace uzavřené kolektivní smlouvy potvrdil i Ústavní soud ČR svým nálesem ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06,<sup>244</sup> ve kterém výslovně uvedl, že právo zaměstnance vyloučit působnost odborové organizace a její oprávnění za něj jednat se vztahuje jediné a pouze k jeho individuálnímu pracovněprávnímu vztahu (tedy k pracovněprávnímu vztahu založenému mezi ním a zaměstnavatelem) a nikoli k oblasti kolektivního vyjednávání.<sup>245</sup>

I přes výše uvedené je však tato záležitost stále předmětem odborných diskusí. Důvodem je zejména to, že odborové organizace často považují za nespravedlivé, aby nečlenové, kteří se nijak nepodílejí na jejich činnosti (ať už finančně prostřednictvím členských příspěvků či jinak), takto čerpali výhody, jež odborové organizace vyjednaly. Často je tato

---

<sup>244</sup> Viz bod 279 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>245</sup> Srov. HORECKÝ, Jan. *Koaliční svoboda*. In: KUBÍČEK, Pavel. *Milníky práva v stredo európskom priestore, I. časť*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě, Právnická fakulta, 2013. ISBN: 978-80-7160-368-9. S. 242 až 248.

problematika označována za otázku tzv. free riders, neboli zaměstnanců, kteří nikterak neparticipují na činnosti odborových organizací, nicméně využívají výhod, jež odborové organizace pro své členy zajistily (v daném případě zejména v podobě uzavřených kolektivních smluv, které se aplikují na všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou odborově organizovaní či nikoli).<sup>246</sup> Debaty týkající se automatického uplatnění uzavřené kolektivní smlouvy na všechny zaměstnance u téhož zaměstnavatele si dále všímají též toho, že uvedené pravidlo postrádá jakýkoli požadavek na určitou míru reprezentativnosti dané odborové organizace, která kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem uzavřela.<sup>247</sup> Jediným předpokladem reprezentativnosti jsou tři zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli, jež jsou dle ust. § 286 odst. 3 Zákoníku práce podmínkou pro vznik oprávnění odborové organizace jednat s konkrétním zaměstnavatelem včetně oprávnění kolektivně vyjednávat. Teoreticky se může stát, že pouhé tři osoby budou rozhodovat o pracovních podmínkách všech ostatních zaměstnanců. Tato situace kontrastuje s ust. § 286 odst. 6 Zákoníku práce, dle něhož v případě působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele je oprávněna jednat v pracovněprávních vztazích za neorganizované zaměstnance pouze ta odborová organizace, která sdružuje největší počet zaměstnanců v pracovním poměru. Komentované ustanovení dává oprávnění zasahovat do individuálních pracovněprávních vztahů zaměstnanců – nečlenů pouze těm odborovým organizacím, které jsou z hlediska své členské základny nejsilnější. Obdobný princip však v případě zastupování zaměstnanců při vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv zcela chybí.

Kolektivní smlouvou mohou být upravena pouze práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Ustanovení kolektivní smlouvy ukládající zaměstnancům povinnosti či zkracující jejich práva dle Zákoníku práce by byla nicotná (dle znění Zákoníku práce by se k takovým ustanovením nepřihlíželo). Dalo by se tedy argumentovat, že odborově neorganizovaným zaměstnancům nemůže vzniknout žádná újma na právech či dojít ke snížení úrovně jejich pracovních podmínek zajištěné Zákoníkem práce tím, že odborové organizace vykonávají své oprávnění spočívající v uzavírání kolektivních smluv i ve vztahu k nim. Nicméně Zákoník práce na několika místech umožňuje v rámci kolektivní smlouvy sjednat

---

<sup>246</sup> Ve Spojených státech amerických dokonce mohou odborové organizace ve veřejném sektoru požadovat po odborově neorganizovaných zaměstnancích určitou finanční částku na úhradu výdajů odborové organizace, které jí vznikly při vedení sociálního dialogu a vyjednávání výhod ve prospěch zaměstnanců – nečlenů. Srov. Pichrt J., *Od ochrany zdraví při práci ke složení Nejvyššího soudu USA*, AUC Iuridica, Masarykova univerzita, Brno 2019, svazek č. 645, ISBN: 978-80-210-9238-9. S. 35 až 47.

<sup>247</sup> Srov. KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 37 až 64.

určité pracovní podmínky, které mohou významně ovlivnit způsob výkonu práce zaměstnancem.<sup>248</sup> V případě, že by odborově neorganizovaný zaměstnanec nesouhlasil se zněním navržené kolektivní smlouvy, jež by se na něj aplikovala ex lege, mohl by uvedenému zamezit pouze tím, že by založil vlastní odborovou organizaci a zapojil se kolektivního vyjednávání. Odhlédneme-li od organizačních a administrativních požadavků na založení a vznik odborové organizace (zejména nutnosti najít další dva zaměstnance v pracovním poměru ochotné být členem odborové organizace, připravit stanovy a zaslat oznámení o založení odborové organizace rejstříkovému soudu), bylo by možné tuto situaci považovat za porušení negativní koaliční svobody daného zaměstnance, neboť s ohledem na znění ust. § 24 odst. 1 Zákoníku práce by byl tento zaměstnanec (nepřímo) nucen založit odborovou organizaci, aby zajistil neaplikování kolektivní smlouvy v určitém znění na jeho pracovní poměr. Vzhledem k výše uvedenému principu zákazu diskriminace a zásady rovného zacházení se zaměstnanci se však autorka domnívá, že by zaměstnavatel v konečném důsledku musel zajistit, aby zaměstnanci vykonávali stejnou práci za stejných či obdobných podmínek. Současně k uvedenému přistupuje i specifický charakter kolektivních pracovněprávních vztahů a jejich účel, kterým není hájit a zastupovat zájmy konkrétního jedince – zaměstnance, nýbrž prosazovat zájmy zaměstnanců jako kolektivu, tedy entity zahrnující v sobě všechny zaměstnance v pracovněprávním vztahu k danému zaměstnavateli (popř. jejich skupiny).<sup>249</sup>

Výše uvedené je rovněž podloženo ust. § 24 odst. 2 Zákoníku práce, které výslovně říká, že „[p]ůsobi-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.“ Dané ustanovení vychází z primárního předpokladu, že i v případě působení několika odborových organizací u jednoho zaměstnavatele jednají tyto odborové organizace s právními účinky pro všechny zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u daného zaměstnavatele, a tudíž jsou povinny spolu kooperovat. V této souvislosti je diskutována možnost odborově neorganizovaného zaměstnance vybrat si v případě plurality odborových organizací tu určitou odborovou organizaci, která ho bude v kolektivním vyjednávání zastupovat. Dle názoru pana prof. JUDr. Jana Pichrta, Ph.D. by měla

---

<sup>248</sup> Viz např. stanovení rozhodného období pro nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu v délce 52 týdnů dle ust. § 78 odst. 1 písm. m) Zákoníku práce či zavedení konta pracovní doby dle ust. § 86 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>249</sup> Viz bod 255 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

být respektována taková volba zaměstnance, a to za předpokladu, že toto rozhodnutí nebude ve zřejmém rozporu s jinými skutečnostmi, za nichž je vykonávána práce daným zaměstnancem (uvedenou možnost lze zvažovat zejména za situace, kdy u zaměstnavatele působí odborové organizace úzce profilované na profesním základě, či pokud existuje u zaměstnavatele několik organizačních celků).<sup>250</sup> V případě uzavření kolektivní smlouvy však nemá odborově neorganizovaný zaměstnanec právo se vyvázat z její aplikace, přičemž jakékoli jeho prohlášení v daném směru by nemělo právní význam.<sup>251</sup>

## **4.2. Vyhodnocení hypotézy: U jednoho zaměstnavatele může působit a vykonávat svoji činnost více zástupců zaměstnanců**

Český právní řád v zásadě uznává pluralitu zástupců zaměstnanců působících u jednoho zaměstnavatele, a to jak v případě koexistence různých typů zástupců zaměstnanců, tak v případě mnohosti zástupců zaměstnanců jednoho typu.

Tento princip je výslovně zakotven ve prospěch odborových organizací. Dle čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod je omezování odborových organizací nepřípustné, stejně jako zvýhodňování některých z nich. Zaměstnanci mají možnost zakládat tolik odborových organizací, kolik jich uznají za vhodné k chránění a prosazování jejich zájmů.

V případě rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP neupravuje Zákoník práce či jiný právní předpis České republiky tuto problematiku výslovně, přesto však lze určitá pravidla odvodit. S ohledem na znění ust. § 281 odst. 5 Zákoníku práce se lze domnívat, že český právní řád předpokládá u rad zaměstnanců existenci pouze jedné „celopodnikové“ rady zaměstnanců. Na základě zásady legální licence je však dovozena možnost zakládat rady zaměstnanců pro jednotlivé organizační složky (pobočky) zaměstnavatele. S ohledem na znění jak mezinárodní, tak národní úpravy<sup>252</sup> zakotvující zákaz omezování počtu zástupců zaměstnanců pouze ve vztahu k odborovým organizacím se autorka domnívá, že tímto nedochází k porušování mezinárodních závazků České republiky či ústavně zakotvených práv zaměstnanců.

---

<sup>250</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 24*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 156.

<sup>251</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*. Práce a mzda, 2013, 2013(10). S. 17.

<sup>252</sup> Viz např. MPOPP či čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

Česká právní úprava zástupců pro BOZP dle názoru autorky naopak přímo předvídá jejich mnohost u jednoho zaměstnavatele, když jako jediné omezující kritérium stanovuje, že lze zvolit maximálně jednoho zástupce pro BOZP na deset zaměstnanců.<sup>253</sup>

Co se týče praktické koexistence více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele, věnuje se Zákoník práce této otázce pouze u odborových organizací, kde stanovuje některá pravidla jednak pro zajištění efektivní a bezproblémové činnosti odborových organizací, jednak za účelem jednoznačného určení subjektu, který má právo jednat za odborově neorganizované zaměstnance a hájit jejich zájmy a práva. U zástupců pro BOZP a případě též u rad zaměstnanců nechává Zákoník práce na jejich uvážení a vzájemné domluvě, jak budou své společné působení u zaměstnavatele koncipovat a uskutečňovat.

V případě existence více typů zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele Zákoník práce neupravuje jejich činnost či určitou přednost některého zástupce zaměstnanců před jinými. Naopak Zákoník práce vychází ze zásady, že zaměstnavatel je povinen plnit své povinnosti vůči všem těmto zástupcům zaměstnanců, pokud se tito zástupci zaměstnanců nedohodnou se zaměstnavatelem na jiném způsobu součinnosti.<sup>254</sup>

Na základě výše uvedených skutečností lze předmětnou hypotézu potvrdit a konstatovat, že český právní řád umožňuje, aby u jednoho zaměstnavatele působilo a vykonávalo svou činnost vícero zástupců zaměstnanců, a to jak více zástupců zaměstnanců jednoho typu, tak více různých zástupců zaměstnanců.

### **4.3. Činnost více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele**

Jak je konstatováno výše v této disertační práci, u jednoho zaměstnavatele může působit více zástupců zaměstnanců. Obecně lze oprávnění a činnost zástupců zaměstnanců rozdělit do následujících oblastí:

- i. Právo na informace a právo na projednání;
- ii. Právo na spolurozhodování;
- iii. Právo kontroly;
- iv. Právo účasti v legislativním procesu; a
- v. Právo kolektivně vyjednávat.

---

<sup>253</sup> Viz ust. § 281 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>254</sup> Viz ust. § 276 odst. 1, věta třetí Zákoníku práce: „*Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti podle tohoto zákona vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti.*“

Každý zástupce zaměstnanců v rámci výše uvedených okruhů vykonává jiný rozsah činností, popř. v některých oblastech nedisponuje žádnými oprávněními.

#### **4.3.1. Právo na informace a právo na projednání**

Proces informování je definován v ust. § 278 odst. 2 Zákonníku práce, dle něhož tento proces zahrnuje „poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.“ Cílem je, aby zaměstnanci dostali včas informace o nejdůležitějších otázkách týkajících se zaměstnavatele a výkonu práce u něj (např. informace o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, pracovních podmínkách a jejich změnách, struktuře zaměstnanců a pravděpodobnému vývoji zaměstnanosti či informace o oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Projednáním se pak dle ust. § 278 odst. 3 Zákonníku práce rozumí jednání, výměna stanovisek a vysvětlení za účelem dosažení shody. V rámci projednání mají zaměstnanci právo na odůvodněnou odpověď. Účelem je, aby zaměstnavatel získal informace o postojích a názorech zaměstnanců (popř. zástupců zaměstnanců) před přijetím opatření či učiněním důležitých rozhodnutí.<sup>255</sup> Projednání (a rovněž ani informování) však nezahrnuje ovlivnění těchto opatření či rozhodnutí činěných zaměstnavatelem nebo možnost zabránit jim. Zaměstnavatel je povinen poskytnout dané informace včas a vhodným způsobem (např. písemně, emailem nebo v rámci osobního jednání),<sup>256</sup> aby zaměstnanci mohli sdělené skutečnosti zvážit a vyhodnotit a případně se připravit na následující jednání se zaměstnavatelem či vyjádřit své stanovisko před tím, než bude zamýšlené opatření zaměstnavatelem implementováno.

Zaměstnanci mají jak v případě práva na informování, tak v případě práva na projednání možnost požadovat dodatečné informace a vysvětlení či požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem.<sup>257</sup>

Uvedená práva mohou zaměstnanci realizovat prostřednictvím všech zástupců zaměstnanců, to znamená nejen prostřednictvím odborových organizací, ale i rad zaměstnanců či zástupců pro BOZP. Pokud zástupců zaměstnanců působí u zaměstnavatele více, je tento zaměstnavatel

---

<sup>255</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 278*. In: BĚLINA, Miroslav, Tomáš, BĚLINA, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, DRÁPAL, Ljubomír, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7676-388-3.

<sup>256</sup> Srov. RANDLOVÁ, Nataša. *Komentář k § 278*. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav, KAHLE, DOLEŽÍLEK, Jiří, HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN: 978-80-7478-955-7.

<sup>257</sup> Viz ust. § 278 odst. 4 Zákonníku práce.

povinen plnit své povinnosti v oblasti informování a projednání vůči všem z nich. Zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel se však mohou dohodnout na odlišném způsobu informování a projednání, např. mohou určit jednu osobu, která bude jednat se zaměstnavatelem a posléze předávat informace jednotlivým zástupcům zaměstnanců. V situaci, kdy u zaměstnavatele nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců, musí zaměstnavatel informovat a projednávat určité informace přímo s jednotlivými zaměstnanci.<sup>258</sup> Zákoník práce rovněž vyžaduje od všech aktérů zapojených do realizace práva zaměstnanců na informování a projednání (tj. zaměstnavatele, zástupců zaměstnanců a rovněž i zaměstnanců samotných), aby si poskytli vzájemně součinnost a jednali v souladu se svými oprávněnými zájmy.<sup>259</sup>

Zákoník práce rovněž vymezuje okruh informací, které musí zaměstnavatel sdělit zaměstnancům, popř. též projednat s nimi. Tento rozsah je koncipován jako minimální, a tudíž je ponecháno na uvážení a rozhodnutí zaměstnavatele, zda poskytne (nebo též i projedná) zaměstnancům i další informace nad tento zákonný rámec. Konkrétní rozsah informací je stanoven v ust. § 279 Zákoníku práce (skutečnosti, o nichž musí zaměstnavatel zaměstnance informovat) a ust. § 280 Zákoníku práce (skutečnosti, jež musí zaměstnavatel se zaměstnanci projednat). Povinnost informovat a projednat některé údaje nebo skutečnosti se nevztahuje na zaměstnavatele, který zaměstnává méně než deset zaměstnanců.<sup>260</sup>

Výše uvedená ustanovení a povinnosti v nich obsažené se týkají pouze rady zaměstnanců a zástupců pro BOZP.<sup>261</sup> Zákoník práce totiž ve svém ust. § 287 zakotvuje speciální úpravu výlučně pro odborové organizace. Ty mají být nejen informovány o skutečnostech dle ust. § 279 Zákoníku práce a mají s nimi být projednány okolnosti dle ust. § 280 Zákoníku práce, nýbrž jsou rovněž oprávněny požadovat od zaměstnavatele další informace a fakta nad rámec uvedený ve zmiňovaných ustanoveních. Těmito skutečnostmi sdělovanými či projednávanými s odborovými organizacemi navíc jsou například informace o vývoji mezd, množství práce a pracovním tempu či údaje o systému odměňování, školení a vzdělávání zaměstnanců. Dle důvodové zprávy<sup>262</sup> k návrhu Zákoníku práce je širší rozsah informací

---

<sup>258</sup> Srov. SOUŠKOVÁ, Milena. *Sociální dialog a podmínky pro působení zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele*. Obrana pracovního práva, 2020, 2020(1). S. 263 až 273.

<sup>259</sup> Viz ust. § 278 odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>260</sup> Výjimky jsou stanoveny v ust. § 279 odst. 2 a § 280 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>261</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 276*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 1095 až 1097.

<sup>262</sup> Výňatek z důvodové zprávy k § 287 Zákoníku práce: „Navrhuje se převzít dosavadní úpravu, již se odborové organizace zajišťuje právo na informování a projednání dalších záležitostí nad rámec § 279 a § 280. Důvodem je skutečnost, že jenom odborové organizace vyjednávají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu a kontrolují dodržování pracovních předpisů a k tomuto účelu potřebují další informace i projednání.“

sdělovaných odborovým organizacím opodstatněn tím, že odborové organizace mohou jako jediní zástupci zaměstnanců kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, a tudíž potřebují širší spektrum dat než rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP. Jistý paradox však lze spatřovat v tom, že tento rozsah informací je dokonce širší než ten, který má být sdělen samotným zaměstnancům dle ust. § 279 a 280 Zákoníku práce, pokud by u zaměstnavatele nepůsobili žádní zástupci zaměstnanců, neboť informování a projednání dle ust. § 287 Zákoníku práce je nezbytné dodržet pouze vůči odborovým organizacím.<sup>263</sup> Současně musí zaměstnavatel tuto povinnost plnit vůči odborovým organizacím vždy bez ohledu na počet jejich členů a rovněž i bez ohledu na to, zda daná odborová organizace zahájila kolektivní vyjednávání či nikoli.<sup>264</sup> Povinnost informování a projednání nemá zaměstnavatel, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců, nicméně pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, musí zaměstnavatel vůči ní splnit informování a projednání dle ust. § 287 Zákoníku práce vždy, to znamená bez ohledu na počet svých zaměstnanců. Širší rozsah oprávnění odborových organizací je někdy též odůvodňován tím, že více informací mohou odborové organizace využít při výkonu jiných práv přiznaných jim Zákoníkem práce (např. právo spolurozhodovat apod.).<sup>265</sup>

Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance i v jiných případech než jen dle ust. § 279 a 280 Zákoníku práce, a to například v situaci přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ust. § 338 Zákoníku práce. I v těchto situacích nemusí zaměstnavatel jednat s jednotlivými zaměstnanci přímo, nýbrž může realizovat informování a projednání prostřednictvím zástupců zaměstnanců.<sup>266</sup>

Pokud zaměstnavatel poruší svoji povinnost projednat předem své kroky či opatření se zaměstnanci (resp. zástupci zaměstnanců, pokud u něj působí), nemůže být vyslovena neplatnost takového jednání zaměstnavatele pouze z toho důvodu, že k požadovanému

---

*Informace o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle profesních skupin, jsou informace důležité pro kolektivní vyjednávání, proto je nezbytné výslovně uvést předání těchto informací jako součást minimálních informačních povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci. V souladu s principem liberalizace bude možné okruh předávaných informací a okruh projednávaných otázek sjednat širší. Součástí minima informací a minima projednávaných skutečností jsou rovněž povinnosti zaměstnavatele vyplývající z jednotlivých ustanovení navrhovaného zákona (např. projednání rozvržení pracovní doby).“*

<sup>263</sup> Návěti komentovaných ustanovení Zákoníku práce totiž zní: „Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o ...“ a „Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat ...“

<sup>264</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 278*. In: BĚLINA, Miroslav, Tomáš, BĚLINA, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, DRÁPAL, Ljubomír, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7676-388-3.

<sup>265</sup> Srov. BOGNÁROVÁ, Věra. *Právo na informace*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8. S. 404.

<sup>266</sup> V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může zaměstnavatel za tímto účelem využít buď odborovou organizaci či radu zaměstnanců. Viz ust. § 339 Zákoníku práce.



projednání nedošlo.<sup>267</sup> V případě porušení práva na informování Zákonník práce nepředvídá žádnou sankci neplatnosti, ani jiné důsledky s tím spojené. V obou situacích (tj. jak při porušení povinnosti informovat či projednat) ale mohou být zaměstnavateli uloženy peněžité pokuty dle Zákona o inspekci práce.<sup>268</sup>

### **4.3.2. Právo spolurozhodování**

Cílem spolurozhodování je dosažení společného rozhodnutí, což představuje vyšší stupeň ovlivnění jednání zaměstnavatele v rámci pracovněprávních vztahů oproti výše uvedenému právu na informace a právu na projednání. V případě, kdy právní předpisy dávají zástupci zaměstnanců právo spolurozhodovat, může zaměstnavatel přijmout opatření či učinit zamýšlené jednání pouze s předchozím souhlasem daného zástupce zaměstnanců nebo v dohodě s ním.<sup>269</sup> S ohledem na to, že spolurozhodování představuje poměrně výrazný zásah do podnikání zaměstnavatele a organizování jeho činnosti, dochází k němu pouze ve výjimečných situacích.<sup>270</sup>

Právo spolurozhodovat umožňují právní předpisy zejména odborovým organizacím a v některých případech též zástupci pro BOZP či radě zaměstnanců. V případě, že by zaměstnavatel souhlas příslušného zástupce zaměstnanců nezískal, ačkoli tuto podmínku stanovují právní předpisy, bylo by jednání zaměstnavatele neplatné, přičemž dle ust. § 19 odst. 1 Zákonníku práce soud přihlédně k této neplatnosti vždy, tedy i bez návrhu. Zákonník práce považuje obejití zástupce zaměstnanců v situacích, kdy má právo podílet se na rozhodování zaměstnavatele, za závažnější porušení práv zaměstnanců, jejichž zájmy mají být tímto oprávněním chráněny, než v případě porušení práva na informace či práva na projednání. Pokud zaměstnavatel neinformuje zástupce zaměstnanců nebo s ním neprojednává předvídaná rozhodnutí, nepostihuje Zákonník práce právní jednání zaměstnavatele z důvodu porušení těchto povinností neplatností.

Právo zástupců zaměstnanců spolurozhodovat spolu se zaměstnavatelem je dáno například v následujících záležitostech:<sup>271</sup>

---

<sup>267</sup> Viz ust. § 19 odst. 2 Zákonníku práce.

<sup>268</sup> Viz ust. § 10 odst. 1, § 16 odst. 1 písm. v) či § 23 odst. 1 Zákona o inspekci práce.

<sup>269</sup> Srov. BOGNÁROVÁ, Věra. *Právo na informace*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8. S. 403 a 404.

<sup>270</sup> Srov. BLAŽEK, Michal. *Nová idea soukromého pracovního práva*. Praha: C.H.Beck, 2023. ISBN: 978-80-7400-915-0. S. 78 až 79.

<sup>271</sup> Viz ŠUBRT, Bořivoj. *§ 286 Působnost odborové organizace*. Online. In: *Práce a mzda*, 2012. [citováno 2023-05-05]. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/286-pusobnost-odborove-organizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnVIIWqMcOdkSt-uHEFRxuk/?version\\_year=2013](https://www.pamprofi.cz/33/286-pusobnost-odborove-organizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnVIIWqMcOdkSt-uHEFRxuk/?version_year=2013).

- i. organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích a zařízeních zaměstnavatele<sup>272</sup> (Zákoník práce předpokládá dohodu s odborovou organizací a souhlas zástupce pro BOZP);
- ii. stanovení výše náhrady mzdy v případě částečné nezaměstnanosti<sup>273</sup> (Zákoník práce předpokládá dohodu s odborovou organizací);
- iii. určení písemného rozvrhu čerpání dovolené zaměstnavatelem<sup>274</sup> (Zákoník práce předpokládá souhlas odborové organizace nebo rady zaměstnanců);
- iv. nařízení hromadného čerpání dovolené zaměstnavatelem<sup>275</sup> (Zákoník práce předpokládá dohodu s odborovou organizací a souhlas rady zaměstnanců);
- v. vydání či změna pracovního řádu<sup>276</sup> (Zákoník práce předpokládá předchozí písemný souhlas odborové organizace).

Z výše uvedeného plyne, že právo spolurozhodovat náleží zejména odborovým organizacím, které jsou buď oprávněny spolurozhodovat samostatně, nebo je jejich souhlas či dohoda s nimi potřebná vedle souhlasu nebo dohody s jiným zástupcem zaměstnanců.

V případě, že u zaměstnavatele daný zástupce zaměstnanců, od něhož musí získat souhlas se zamýšleným právním jednáním, nepůsobí, neuplatnění se uvedené povinnosti.

Dle názoru autorky mohou být situace, v nichž je zaměstnavatel povinen získat kladné stanovisko zástupce zaměstnanců, stanoveny též dohodou těchto stran, a to kupříkladu v rámci kolektivní smlouvy či jiné dohody. Autorka se domnívá, že uvedené je s ohledem na zásadu „*co není zakázáno, je dovoleno*“ možné a dovolené. Sankce stanovené Zákoníkem práce v podobě neplatnosti právního jednání zaměstnavatele učiněného bez souhlasu příslušného zástupce zaměstnanců či bez dohody s ním, by se však v případě smluvně zakotvených situací spolurozhodování neuplatnila, a to s ohledem na znění ust. § 19 odst. 1 Zákoníku práce, které neplatnost spojuje pouze s neexistencí spolurozhodování předvídané zákonem.<sup>277</sup> Bylo by však možné takový právní následek smluvně sjednat.

Zákoník práce ani jiný právní předpis nezakotvuje právo zástupců zaměstnanců samostatně rozhodovat o některých záležitostech v rámci pracovněprávních vztahů. Odborové organizace

---

<sup>272</sup> Viz ust. § 108 odst. 5 Zákoníku práce.

<sup>273</sup> Viz ust. § 209 Zákoníku práce.

<sup>274</sup> Viz ust. § 217 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>275</sup> Viz ust. § 220 Zákoníku práce.

<sup>276</sup> Viz ust. § 306 odst. 4 Zákoníku práce.

<sup>277</sup> „Soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon“

mají právo rozhodovat s účinky pro třetí osoby ve věcech týkajících se jejich založení, vzniku či vnitřních poměrů. Současně mají odborové organizace právo určovat práva a povinnosti svých členů. Uvedené oprávnění vyplývá z autonomie a nezávislosti odborových organizací na státu a zaměstnavateli a rovněž z právní osobnosti a svéprávnosti, která je jim českým právním řádem přiznána (oproti radám zaměstnanců a zástupců pro BOZP).

V minulosti však odborové organizace disponovaly právem samostatně rozhodovat o některých aspektech výkonu práce, přičemž tato rozhodnutí byla závazná i pro zaměstnavatele. Konkrétně se jednalo o právo odborových organizací požadovat po zaměstnavateli závazným pokynem odstranění závad vyskytujících se na strojích a zařízeních v provozu či v rámci pracovních postupů, právo odborových organizací zakázat výkon další práce zaměstnanci v případě bezprostředního ohrožení jejich života nebo zdraví a rovněž též právo odborových organizací zakázat práci přesčas a práci v noci, pokud by ohrožovala bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatel byl povinen dané rozhodnutí odborové organizace respektovat a podřídit se mu. V případě, že s ním nesouhlasil, mohl požádat příslušný orgán inspekce práce o přezkoumání rozhodnutí odborové organizace. Do doby ukončení přezkoumání ale zůstávala opatření odborové organizace platná a závazná. Uvedená práva byla do 13.04.2008 zakotvena v ust. § 322 odst. 2 Zákoníku práce, kdy poté došlo ke zrušení těchto oprávnění odborových organizací nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. 02. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Důvodem jejich zrušení bylo jednak to, že narušovala rovnost mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, jejichž vztah by měl být dle názoru Ústavního soudu ČR založen na smluvním základě, jednak to, že přenášela výkon autoritativní kontrolní činnosti ze státu (resp. orgánů Státního úřadu inspekce práce) na odborové organizace.<sup>278</sup> Právo kontroly dle Zákoníku práce ve znění do 13. 04. 2008 tedy porušovalo čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod zakotvující ochranu vlastnického práva.

### **4.3.3. Právo kontroly**

Právo kontroly bylo stejně jako výše uvedené právo samostatně rozhodovat zrušeno nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008 sp. zn. PL ÚS 83/06. Uvedené právo bylo zakotveno v ust. § 321 Zákoníku práce, ve znění do 13. 04. 2008, dle něhož měly odborové organizace právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním ustanovení

---

<sup>278</sup> Viz PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v neisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 až 135.

Zákoníku práce a jiných právních předpisů týkajících se oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovněprávních vztahů, vnitřních předpisů daného zaměstnavatele a závazků plynoucích z kolektivních smluv. Za tímto účelem byly odborové organizace oprávněny vstupovat na příslušná pracoviště zaměstnavatele, požadovat sdělení informací, předání podkladů či poskytnutí potřebné součinnosti ze strany vedoucích zaměstnanců za účelem provedení kontroly nebo právo žádat zprávy o opatřeních přijatých k odstranění závad zjištěných touto kontrolou.

V rámci zkoumání souladu komentovaného ustanovení Zákoníku práce s ústavním pořádkem České republiky Ústavním soudem ČR v jeho nálezu ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bylo konstatováno, že uvedené právo kontroly odborových organizací má znaky výkonu veřejné správy, jež je vykonávána příslušnými státními orgány.<sup>279</sup> Není tedy oprávněný důvod propůjčovat toto oprávnění i odborovým organizacím, které vykonávají pouze laickou kontrolu.<sup>280</sup> Dle názoru Ústavního soudu ČR uvedené oprávnění není odůvodněné a proporcionalní a narušuje princip rovnosti mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi jakožto smluvními stranami kolektivní smlouvy, „což v praxi může vést i k neadekvátnímu a zejména neodůvodněnému zásahu do základního práva vlastnit majetek, zaručeného předpisy ústavními.“<sup>281</sup>

Odborovým organizacím však zůstalo zachováno obecné právo dbát o dodržování pracovněprávních předpisů a rovněž předpisů upravujících oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>282</sup> Současně jsou odborové organizace nadále oprávněny kontrolovat stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích příslušného zaměstnavatele.<sup>283</sup> Za tímto účelem mají odborové organizace právo požadovat po zaměstnavatelích, aby zajistil následující:

- i. možnost prověřování, zda zaměstnavatel plní své povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zda soustavně vytváří bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky;
- ii. možnost pravidelného prověřování pracovišť a zařízení zaměstnavatele a pravidelné kontroly hospodaření s osobními ochrannými pracovními prostředky zaměstnanců;
- iii. možnost prověřování, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy;

---

<sup>279</sup> Srov. BĚLECKÝ, Miroslav. *Oprávnění odborů po nálezu Ústavního soudu*. Bezpečnost a hygiena práce, 2008, 2008(9). S. 23.

<sup>280</sup> Viz bod 299 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>281</sup> Viz bod 303 nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

<sup>282</sup> Viz ust. § 321 Zákoníku práce.

<sup>283</sup> Viz ust. § 322 Zákoníku práce.

- iv. zajištění účasti odborových organizací při zjišťování a objasňování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání;
- v. účast odborových organizací na jednáních o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Jak samotný výkon kontroly, tak i zajištění kvalifikovaných osob pověřených odborovými organizacemi k výkonu těchto aktivit generuje náklady. Jelikož je však touto činností dosahován veřejně prospěšný cíl, předvídá Zákoník práce v ust. § 322 odst. 2, že náklady na tuto činnost, stejně jako na prohlubování kvalifikace inspektorů svazů odborových organizací hradí stát. Předpokladem je uzavření dohody s odborovou organizací, v níž bude vymezena výše úhrady a druhy nákladů, které mají být kompenzovány, způsob a podmínky poskytnutí této úhrady či čerpání jiných finančních prostředků a též i sankce pro případ porušení příslušných ustanovení dohody.<sup>284</sup> Výkon kontroly ze strany odborových organizací musí vždy směřovat k obhajobě práv a oprávněných zájmů zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nikoli k způsobení újmy či ztížení výkonu podnikání daného zaměstnavatele z důvodu sporů mezi ním a danou odborovou organizací. Takový výkon kontroly by byl v rozporu s dobrými mravy a představoval by zneužití výkonu práva. Při posuzování, zda se nejedná o zneužití práva, se přihlíží zejména k počtu členů odborové organizace, k tomu, jaké panují vztahy mezi členy (funkcionáři) odborové organizace a zaměstnavatelem, a k časovým a skutkovým aspektům podání žádosti odborové organizace o umožnění kontroly stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>285</sup>

V případě, že by odborové organizace při výkonu kontroly zjistily jakékoli porušení těchto předpisů či nedostatečný stav podmínek pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, mají právo dát podnět k provedení kontroly příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.

Odborovým organizacím, a v některých případech i zástupcům pro BOZP, přiznává Zákoník práce některá dílčí oprávnění, na jejich základě mohou přispět k zajištění řádných a bezpečných pracovních podmínek na pracovišti. Jedná se například o povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci nebo zástupce pro BOZP o rizicích a opatřeních přijatých jinými zaměstnavateli na sdíleném pracovišti,<sup>286</sup> podílet se na objasňování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů zaměstnanců<sup>287</sup> či povinnost

---

<sup>284</sup> Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. K bodům 279 a 280.

<sup>285</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1037/2009.

<sup>286</sup> Viz ust. § 101 odst. 4 písm. b) Zákoníku práce.

<sup>287</sup> Viz ust. § 105 odst. 1 Zákoníku práce.

zaměstnavatele umožnit odborové organizaci a zástupci pro BOZP účastnit se jednání týkajících se problematiky zajištění bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek na pracovištích zaměstnavatele.<sup>288</sup> Cílem těchto oprávnění je zajistit spolupráci a vzájemný dialog mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců při úpravě BOZP podmínek.<sup>289</sup> Tímto by měla být dostatečně zajištěna ochrana zájmů a práv zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

#### **4.3.4. Právo účasti v legislativním procesu**

Právo podílet se na procesu tvoření pracovněprávních předpisů je dáno výlučně odborovým organizacím a nikoli jiným zástupcům zaměstnanců. Uvedené právo v sobě zahrnuje možnost odborových organizací konzultovat návrhy zákonů a návrhy jiných právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, mezi které patří zejména předpisy upravující hospodářské, výrobní, pracovní, mzdové, kulturní a sociální podmínky výkonu práce.<sup>290</sup>

Ústřední správní úřady a příslušné státní orgány jsou povinny přijímat prováděcí pracovněprávní předpisy po jejich projednání s odborovými organizacemi a současně Zákoník práce předvídá konzultace a součinnost s odborovými organizacemi v otázkách pracovních a životních podmínek zaměstnanců.<sup>291</sup> Odborové organizace by měly mít vždy možnost se s těmito předpisy seznámit a vyjádřit se k nim, ačkoli konečné rozhodnutí o přijetí daného předpisu či o jeho konkrétním znění však náleží výlučně danému orgánu.<sup>292</sup>

Uvedená práva odborových organizací se realizují zejména ve dvou rovinách. První rovinou je uvedení odborových organizací mezi připomínková místa, kterým je povinně rozeslán věcný záměr zákonů, a to v případě, že se věcný záměr týká důležitých zájmů zaměstnanců.<sup>293</sup> Odborové organizace mají možnost vznést k věcnému záměru zákona připomínky, jež musí být vždy projednány a vypořádány.<sup>294</sup> Současně jsou odborové organizace též připomínkovými místy v případě konkrétních návrhů zákonů týkajících se pracovněprávní problematiky.<sup>295</sup> Odborové organizace se díky tomuto oprávnění mohou již na samotném

---

<sup>288</sup> Viz ust. § 108 Zákoníku práce.

<sup>289</sup> Srov. BĚLECKÝ, Miroslav. *Zastavení mezi řádky kalendária*. Bezpečnost a hygiena práce, 2012, 2012(12). S. 18.

<sup>290</sup> Viz ust. § 320 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>291</sup> Viz ust. § 320 odst. 2 a 3 Zákoníku práce.

<sup>292</sup> Srov. BOGNÁROVÁ, Věra. *Právo na informace*. In: BĚLINA, Miroslav, Jan, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8. S. 403 a 404.

<sup>293</sup> Viz čl. 5 odst. 1 písm. g) Legislativních pravidel vlády.

<sup>294</sup> Viz čl. 5 odst. 8 Legislativních pravidel vlády.

<sup>295</sup> Viz čl. 8 odst. 1 Legislativních pravidel vlády.

začátku zapojit do procesu přijímání nových zákonů v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení a ovlivňovat jejich podobu.

Druhou rovinou je pak možnost vést vzájemné konzultace, vyměňovat si a sdělovat si důležité informace či koordinovat svou činnost na základě tripartitních jednání v rámci Rady hospodářské a sociální dohody. Rada hospodářské a sociální dohody byla založena v roce 1990 jako „*institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli*“,<sup>296</sup> jejímž cílem je „*dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje*“,<sup>297</sup> tj. dosáhnout sociálního smíru.

Předmětná oprávnění odborových organizací jsou výrazem principů sociálního dialogu. Sociální dialog je možné vymezit jako „*neustálý proces komunikace a vyjednávání o nastavení vhodných, lepších a přívětivých podmínek výkonu práce*“,<sup>298</sup> na němž se podílí zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci, resp. jejich zástupci, ale i další subjekty jako je např. stát. Zástupcem zaměstnanců při vedení sociálního dialogu nemusí být jen odborové organizace, ale mohou se na něm podílet i rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP. Jeho cílem totiž není uzavření kolektivní smlouvy, nýbrž vzájemná komunikace, konzultace a výměna informací pro zlepšování pracovních podmínek a zajištění jejich udržitelnosti.<sup>299</sup>

Sociální dialog může probíhat nejen na celostátní úrovni, ale i na úrovni regionální či v rámci jednoho konkrétního zaměstnavatele. Stát má zájem na jeho podpoře, a tudíž ust. § 320a Zákoníku práce předvídá možnost státu finančně podporovat odborové organizace (včetně příslušných organizací zaměstnavatelů) při vzájemných jednáních na celostátní či krajské úrovni.

Ačkoli výše uvedená práva náleží všem odborovým organizacím, jsou reálně uplatňována pouze těmi odborovými organizacemi s dostatečnými personálními kapacitami a odpovídající odbornou úrovní. Z tohoto důvodu tato oprávnění vykonávají zejména odborové svazy a konfederace s celostátní působností.<sup>300</sup>

---

<sup>296</sup> Viz VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky*. Online. [citováno 2023-05-05]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>.

<sup>297</sup> Tamtéž.

<sup>298</sup> Viz POKORNÝ, Pavel, MIROSLAV, FUCHS, HORECKÝ, Jan, SAMEK, Vít. *100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Soudy, 2019. ISBN: 978-80-86809-74-8. S. 76.

<sup>299</sup> Viz SOUŠKOVÁ, Milena. *Sociální dialog a podmínky pro působení zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele*. Obrana pracovního práva, 2020, 2020(1). S. 264.

<sup>300</sup> Srov. BRŮHA, Dominik. *Komentář k § 320*. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, Marie, ODRŮBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-889-4. S. 1052.

### 4.3.5. Právo kolektivně vyjednávat

Právo kolektivně vyjednávat nepochybně patří k nejdůležitějším oprávněním, kterými odborové organizace disponují. Český právní řád dané právo přiznává pouze jim.

Dle ust. § 1 Zákona o kolektivním vyjednávání se za kolektivní vyjednávání považuje vzájemné jednání odborových organizací a zaměstnavatelů či jejich organizací, při potenciální součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Mezinárodní úprava však chápe kolektivní vyjednávání širěji. Například čl. 2 Úmluvy MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání zahrnuje pod tento pojem jakékoli jednání či interakci mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož účelem je úprava či stanovení pracovních podmínek zaměstnanců, úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo vztahů mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnanců. Jak je patrné z výše uvedeného, kolektivní vyjednávání dle mezinárodního pojetí zahrnuje i jiné vztahy a vzájemné působení mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, jejichž předmětem může být například způsob a postup při plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy či realizace práva na spolurozhodování nebo práva na projednání.<sup>301</sup>

Český právní řád však vnímá právo kolektivně jednat pouze ve vztahu ke kolektivní smlouvě a vyjednávání o ní, přičemž uvedené právo svěruje výlučně odborovým organizacím.<sup>302</sup> Ačkoli z mezinárodních úmluv nevyplývá, že by právo uzavřít kolektivní smlouvu měly mít pouze odborové organizace,<sup>303</sup> je toto oprávnění v evropském prostoru obecně vnímáno jako výsostné právo odborových organizací.<sup>304</sup>

Formu, smluvní strany či působnost kolektivní smlouvy upravuje Zákoník práce ve svých ustanovení § 22 a násl. Proces jejího uzavírání včetně řešení kolektivních sporů (tj. sporů o uzavření kolektivní smlouvy a o plnění závazků vyplývajících smluvním stranám z uzavřené kolektivní smlouvy) je však následně upraven Zákonem o kolektivním vyjednávání.

---

<sup>301</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 22*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 147.

<sup>302</sup> Dle ust. § 22 Zákoníku práce může za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu pouze odborová organizace.

<sup>303</sup> Např. Doporučení MOP č. 163 týkající se kolektivního vyjednávání (1981) ve svém čl. II odst. 3 výslovně uvádí, že právo kolektivně vyjednat s cílem uzavřít kolektivní smlouvu může být signatářským státem svěřeno jakýmkoli zástupcům zaměstnanců, a to s ohledem na podmínky a okolnosti existující v konkrétním smluvním státě.

<sup>304</sup> Srov. náleží Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 259.



Dle ust. § 24 odst. 1 Zákoníku práce uzavírá odborová organizace kolektivní smlouvu i za ty zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Odborově neorganizovanému zaměstnanci není dána možnost vyvázat se z aplikace kolektivní smlouvy uzavřené s jeho zaměstnavatelem. Uvedené potvrdil i Ústavní soud ČR ve svém nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. 03. 2008.<sup>305</sup> V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, použije se uvedené pravidlo na každou uzavřenou kolektivní smlouvu.<sup>306</sup> Z tohoto důvodu obsahuje ust. § 24 odst. 2 Zákoníku práce pravidlo, že odborové organizace při vyjednávání kolektivních smluv s týměž zaměstnavatelem mají jednat společně a ve vzájemné shodě, neboť odborové organizace představují jednu stranu kolektivní smlouvy (bez ohledu na jejich počet).<sup>307</sup> Zákoník práce nicméně předpokládá možnost odchýlit se od uvedeného pravidla, a to na základě dohody mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Lze si tedy představit, že zejména profesně zaměřené odborové organizace budou mít zájem, aby zastupovaly při kolektivním vyjednávání především ty zaměstnance vykonávající konkrétní povolání, přičemž „profesně nespécializované“ odborové organizace by pak následně vyjednávaly kolektivní smlouvy za všechny ostatní zaměstnance.<sup>308</sup> Na takovém postupu však musí existovat konsensus všech zainteresovaných stran (to znamená jak všech odborových organizací působících u zaměstnavatele, tak i zaměstnavatele samotného). Jako možný příklad je často uváděna úzká profilace odborových organizací na profesním základě. Z druhého pohledu je však odbornou veřejností diskutována možnost samotného zaměstnance vybrat si v situaci plurality odborových organizací jednu z nich, která ho bude zastupovat při kolektivním vyjednávání a hájit jeho zájmy. Existují názory, že vůle zaměstnance by v daném případě měla být respektována, pokud to není vyloučeno objektivními okolnostmi. Ust. § 24 odst. 2 Zákoníku práce rovněž zakotvuje povinnost zaměstnavatelů, u nichž působí více odborových organizací, jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi z nich. Nelze však upřednostňovat žádnou z nich, a to ani s ohledem na velikost její členské základny či jiné okolnosti.<sup>309</sup> <sup>310</sup> Základem

---

<sup>305</sup> Viz bod 279 uvedeného nálezu.

<sup>306</sup> Srov. ust. § 24 odst. 2 věta za středníkem: „*odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance.*“

<sup>307</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*. Práce a mzda, 2013, 2013(10). S. 17.

<sup>308</sup> Tamtéž.

<sup>309</sup> Jako tomu bylo až do 13.04.2008, kdy došlo na základě nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ke zrušení části ust. § 24 odst. 2 Zákoníku práce, dle něhož mohl zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací, která měla největší počet členů v případě, že se odborové organizace působící u zaměstnavatele neshodly na společném postupu.

<sup>310</sup> Více k této problematice viz kapitola 4.1.2 a 4.1.3 této disertační práce.

tohoto pravidla je čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, dle něhož je nepřípustné zvýhodňovat některé odborové organizace na úkor jiných.

Zákoník práce rozlišuje kolektivní smlouvy na tzv. podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně.<sup>311</sup> Podnikovými kolektivními smlouvami jsou kolektivní smlouvy uzavírané na základní (podnikové) úrovni mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací či odborovými organizacemi u něj působícími. Tyto kolektivní smlouvy se nicméně nemusí nezbytně aplikovat na celý jeden podnik (závod) a současně nemusí na straně zaměstnavatele vystupovat jen jeden subjekt.<sup>312</sup> Podnikové kolektivní smlouvy mohou být podepsány i více zaměstnavateli, k čemuž může docházet například u zaměstnavatelů tvořící holding či jinak provázanou skupinu. Naproti tomu kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou kolektivní smlouvy uzavírané mezi organizací či organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi na straně druhé. Odborové organizace se za tímto účelem zpravidla sdružují do svazů či konfederací (konfederace sdružují zpravidla odborové svazy).<sup>313</sup> Specifikum kolektivních smluv vyššího stupně spočívá v tom, že při dodržení postupu stanoveného v ust. § 7 a násl. Zákona o kolektivním vyjednávání lze dosáhnout toho, že konkrétní kolektivní smlouva vyššího stupně bude závazná i pro další zaměstnavatele vykonávající svoji činnost v odvětví, pro něž se uplatní daná kolektivní smlouva vyššího stupně, aniž by daný zaměstnavatel byl členem organizace zaměstnavatelů, jež tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela.

#### ***4.3.6. Další oprávnění zástupců zaměstnanců a možnosti hájení práv zaměstnanců***

Zástupcům zaměstnancům (a to zejména odborovým organizacím) jsou přiznány další oprávnění a možnosti, jak hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců, i jinými právními předpisy České republiky.

Například odborové organizace mohou dle ust. § 26 odst. 1 Občanského soudního řádu zastupovat účastníka soudního řízení, který je jejich členem. Vzhledem ke znění komentovaného ustanovení Občanského soudního řádu může odborová organizace zastupovat

---

<sup>311</sup> Ust. § 23 odst. 3 Zákoníku práce.

<sup>312</sup> Srov. PICHRT, Jan. *Komentář k § 22*. In: BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0. S. 152 až 153.

<sup>313</sup> Srov. ERÉNYI, Tereza, Daniel, VEJSADA. *Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně*. Práce a mzda, 2013, 2013(10). S. 26.

jak osoby fyzické, tak i osoby právnické, a to za předpokladu, že jsou jejím členem.<sup>314</sup> Odborové organizace totiž mohou sdružovat nejen fyzické osoby (tedy zpravidla zaměstnance vykonávající práci u konkrétního zaměstnavatele), ale i právnické osoby (především se bude jednat o jiné odborové organizace sdružené do odborových svazů či odborových centrál). Pokud by byla daná osoba členem více odborových organizací, jsou oprávněny k jejímu zastupování všechny z nich, nicméně v konkrétním soudním řízení si účastník řízení může zvolit pouze jednoho zástupce.<sup>315</sup> Členství zastoupeného účastníka v odborové organizaci musí trvat po celou dobu, kdy je odborovou organizací zastupován. Soud je oprávněn požadovat, aby členství účastníka řízení v konkrétní odborové organizaci bylo náležitě prokázáno.<sup>316</sup> Pokud by členství účastníka bylo ukončeno v průběhu řízení, soud by k zastoupení odborovou organizací nepřihlížel a jednal by poté s účastníkem řízení přímo.

Výjimkou, v nichž odborové organizace nemohou zastupovat své členy, jsou spory, jejichž předmětem jsou záležitosti týkající se vztahů mezi podnikateli vyplývajících z podnikatelské činnosti. Důvodem je, aby odborová organizace vykonávala své zástupčí oprávnění pouze v rámci své činnosti spočívající v hájení zájmů a práv zaměstnanců vyplývajících z jejich pracovněprávních vztahů.<sup>317 318</sup>

Oprávnění zastupovat své členy v soudním řízení mají pouze ty odborové organizace, které splňují formální znaky odborové organizace a rovněž i znaky materiální, to znamená, že jejich hlavní činností je hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání. V opačném případě, tedy pokud by odborová organizace nenaplnila toto materiální hledisko, byla by považována za „pouhé“ občanské sdružení, a tudíž by zastoupení dle ust. § 26 odst. 1 Občanského soudního řádu nebylo přípustné. Materiální hledisko je nezbytné zkoumat i v situaci, kdy je daná odborová organizace zapsána ve spolkovém rejstříku jako odborová organizace.<sup>319</sup>

---

<sup>314</sup> Srov. KORBEL, Petr, Jaromír, JIRSA. *Komentář k § 26*. In: JIRSA, Jaromír a kol. *Občanské soudní řízení. Soudcovský komentář. Kniha I (§ 1 až 250l o. s. ř.). 4. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN: 978-80-7676-644-0. S. 197.

<sup>315</sup> Viz ust. § 24 odst. 1 Občanského soudního řízení.

<sup>316</sup> Srov. SMOLÍK, Petr. *Komentář k § 26*. In: SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář. 2. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-673-9. S. 129.

<sup>317</sup> Zastoupení účastníka odborovou organizací bylo odmítnuto například Krajským soudem v Českých Budějovicích (rozhodnutí ze dne 06. 08. 2012, sp. zn. 24 Co 1727/2012) v situaci, kdy odborová organizace zastupovala svého člena – zaměstnance v exekčním řízení, jehož předmětem bylo vymáhání dlužného nájemného z nájmu věci.

<sup>318</sup> Srov. SMOLÍK, Petr. *Komentář k § 26*. In: SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář. 2. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-673-9. S. 130.

<sup>319</sup> Tento názor uvedl ve svém rozhodnutí Krajský soud v Praze ze dne 19. 03. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003.

Zastupování odborovou organizací v občanském soudním řízení je právem a nikoli povinností odborové organizace. Z tohoto důvodu nemá člen odborové organizace nárok na toto zastupování a současně odborová organizace nemůže vykonávat zastoupení proti vůli daného člena. Zastoupení ve smyslu ust. § 26 odst. 1 Občanského soudního řádu musí být založeno na konsensu obou subjektů, jenž je prokazován zpravidla písemnou plnou mocí.<sup>320</sup>

Obdobné oprávnění je dáno odborovým organizacím i v rámci insolvenčního řízení. Dle ust. § 20 odst. 2 Insolvenčního zákona<sup>321</sup> mohou odborové organizace zastupovat jakéhokoli zaměstnance zaměstnavatele, který je v insolvenci (dle textu Insolvenčního zákona zaměstnavatele - dlužníka), a to konkrétně v rámci insolvenčního řízení nebo incidenčních sporů, pokud jde o uplatňování pracovněprávních pohledávek daného zaměstnance. Dále se mohou odborové organizace v rámci insolvenčního řízení zúčastnit schůze věřitelů a jednání věřitelského výboru (zde s poradním hlasem), přičemž v případě, že u zaměstnavatele – dlužníka působí více odborových organizací, má toto právo pouze ta odborová organizace s největším počtem členů.<sup>322</sup> V případě Insolvenčního zákona však již nejsou vázána oprávnění odborových organizací na členství zaměstnance v nich, nýbrž mohou tato oprávnění vykonávat u všech zaměstnanců daného zaměstnavatele – dlužníka bez ohledu na jejich odborovou (ne)organizovanost.

Výkon výše uvedených oprávnění odborových organizací předpokládá určitou úroveň odborné specializace a vytvoření jisté skupiny osob, která se bude právním poradenstvím včetně případného zastupování členů odborové organizace (nebo v případě insolvenčního řízení též i zaměstnanců – nečlenů) kontinuálně zabývat a řešit. Jelikož je zajištění takové služby poměrně časově i finančně náročné, poskytují právní pomoc včetně zastupování v soudních sporech zpravidla největší odborové svazy v České republice (např. Odborový svaz KOVO)<sup>323</sup> či Českomoravská konfederace odborových svazů.<sup>324</sup>

---

<sup>320</sup> Srov. KORBEL, Petr, Jaromír, JIRSA. *Komentář k § 26*. In: JIRSA, Jaromír a kol. *Občanské soudní řízení. Soudcovský komentář. Kniha I (§ 1 až 250l o. s. ř.). 4. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN: 978-80-7676-644-0. S. 197.

<sup>321</sup> „Odborová organizace může v insolvenčním řízení a v incidenčních sporech zastupovat dlužníkovu zaměstnance, jde-li o uplatňování jeho pracovněprávních pohledávek.“

<sup>322</sup> Viz ust. § 47 odst. 2 a § 67 Insolvenčního zákona.

<sup>323</sup> Např. zastupování člena odborové organizace sdružené v Odborovém svazu KOVO v rámci soudního řízení před Nejvyšším soudem ČR ve věci o určení rozsahu dovolené (rozhodnutí ze dne 02. 06. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1299/2021).

<sup>324</sup> Např. zastupování člena odborové organizace sdružené v rámci ČMKOS během soudního řízení před Nejvyšším soudem ČR ve věci o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru (rozhodnutí ze dne 28. 05. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012).

Českomoravská konfederace odborových svazů upravuje poskytování právní pomoci v Kapitole III dokumentu *Zásady pro činnost Právního poradenství pro členy ČMKOS*.<sup>325</sup> Dle uvedeného dokumentu je právní pomoc ve formě zastoupení před soudem poskytována členům odborových svazů sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů, a to „ve sporech týkajících se pracovního poměru, dohod konaných mimo pracovní poměr a ve sporech týkajících se sociálního zabezpečení a důchodového a sociálního pojištění.“<sup>326</sup> Současně Českomoravská konfederace odborových svazů pro své členy poskytuje v předem stanovené dny též právní poradenství.<sup>327</sup> Odborový svaz KOVO rovněž poskytuje právní poradenství včetně zastupování před soudem pro své členy, a to jak v případě pracovněprávních záležitostí, tak i jiných.<sup>328</sup> Realizace a konkretizace právní pomoci je však v tomto případě ponechána zejména na jednotlivé základní odborové organizace Odborového svazu KOVO.<sup>329</sup>

#### **4.3.7. Nové příležitosti pro zástupce zaměstnanců**

Zástupcům zaměstnanců se v současné době otvírají nové příležitosti, jak hájit a prosazovat zájmy a práva zaměstnanců či alespoň jejich prosazování podporovat. Dokonce se diskutuje i možnost vykonávat tato oprávnění nejen ve prospěch zaměstnanců, ale i jiných osob, především osob samostatně výdělečně činných.

#### ***Whistleblowing***<sup>330</sup>

Velmi aktuálním tématem, v jehož rámci by zástupci zaměstnanců (především odborové organizace) mohli svým vystupováním aktivně pomáhat prosazovat a hájit práva a zájmy zaměstnanců, je whistleblowing. Dne 01. 06. 2023 prošel v rámci legislativního procesu Senátem České republiky vládní návrh Zákona o ochraně oznamovatelů, který má do českého právního řádu transponovat Směrnici EU o whistleblowingu. Účinnosti má Zákon o ochraně oznamovatelů nabýt dne 01. 08. 2023. Zákon o ochraně oznamovatelů poprvé obecně upravuje proces oznamování trestných činů a vybraných přestupků v národní

---

<sup>325</sup> Dostupné z: [https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=zasady\\_20220301074522.pdf](https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=zasady_20220301074522.pdf).

<sup>326</sup> Viz čl. 2 Kapitoly III Zásad pro činnost Právního poradenství pro členy ČMKOS.

<sup>327</sup> Bližší informace dostupné zde: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/228/pravni-poradenstvi-pro-cleny-cmkos>.

<sup>328</sup> Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/specializace/pravni-poradenstvi>.

<sup>329</sup> Viz např. Odbory KOVO MB (dostupné z: <https://www.odbornykovomb.cz/pravni-poradna/d-5969>) nebo ZO OS KOVO Hyundai Czech (dostupné z: <https://odbornyhmmc.cz/pravni-poradenstvi/>).

<sup>330</sup> Následující text je autorským textem disertantky. PRŮŠOVÁ, Aneta. *Role odborových organizací a jiných zástupců zaměstnanců při whistleblowingu*. In: PICHRT, Jan, Jakub, MORÁVEK (eds.). *Whistleblowing - minulost, přítomnost, budoucnost*. Sborník příspěvků. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7676-027-1. S. 69 až 79.

legislativě, podmínky šetření a vypořádání se s takovými oznámeními a rovněž i poskytnutí náležité ochrany samotným oznamovatelům.<sup>331</sup>

Směrnice EU o whistleblowingu výslovně předvídá zapojení třetích osob do procesu oznamování či zveřejnění protiprávního jednání. Tyto třetí osoby Směrnice EU o whistleblowingu označuje jako tzv. prostředníky, kterými jsou fyzické osoby, jež pomáhají oznamující osobě při oznamování porušení v pracovním kontextu a jejichž pomoc by měla být důvěrná.<sup>332</sup> Obecně lze za prostředníka považovat jakoukoli osobu, která poskytne oznamující osobě jakékoli poradenství nebo podporu v souvislosti s oznámením protiprávního jednání prostřednictvím interních nebo externích kanálů, přičemž pomoc může spočívat jak v předání odborných informací (informování o právech osoby činící oznámení, o postupu při sdělování porušení apod.), tak ve faktické (psychické) podpoře dané osoby.

Prostředníkem mohou být například kolegové z práce, rodinní příslušníci, ale i jiné osoby působící na pracovišti oznamovatele či stojící zcela nezávisle mimo danou společnost. Směrnice EU o whistleblowingu v této souvislosti explicitně počítá s odborovými organizacemi a jinými zástupci zaměstnanců jako prostředníky, když ve svém recitálu 41 stanoví, že by zástupci odborových organizací a jiní zástupci zaměstnanců měli „*požívat ochrany stanovené podle této směrnice v případě, kdy činí oznámení ve svém postavení zaměstnanců, i v případě, kdy poskytnou poradenství a podporu oznamující osobě.*“

S ohledem na tradiční postavení a roli odborových organizací spočívající v prosazování a hájení práv a oprávněných zájmů zaměstnanců<sup>333</sup> Směrnice EU o whistleblowingu předpokládá, že by v rámci interního či externího procesu oznamování porušení mohly odborové organizace nejen napomáhat zaměstnancům, kteří se rozhodli učinit oznámení (např. pomoc zaměstnanci formulovat oznámení, poskytnout poradenství ohledně práv oznamovatelů či existenci externích orgánů příslušných pro přijetí oznámení), ale i být samotným nástrojem, na který by zaměstnanci mohli směřovat svá oznámení vůči zaměstnavateli či jiným subjektům. Odborové organizace jsou Směrnicí EU o whistleblowingu považovány za subjekty, které mohou poskytovat dostatečné záruky týkající se zajištění nezávislosti, důvěrnosti a ochrany údajů a tajemství při přijímání

---

<sup>331</sup> Srov. PRŮŠOVÁ, Aneta, Kryštof, PETRUSEK. *Anonymní oznámení – překážka nebo příležitost?* In: MORÁVEK, Jakub, Jan, PICHRT (eds.). *Whistleblowing - závěry a perspektivy*. Sborník příspěvků. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7676-590-0. S. 23 až 36.

<sup>332</sup> Článek 5 odst. 8 Směrnice EU o whistleblowingu.

<sup>333</sup> Srov. RONOVSÁ, Kateřina. *Komentář k § 3046*. In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-852-8. S. 2237.

oznámení a následných opatření k nápravě.<sup>334</sup> Tento předpoklad však dle Směrnice EU o whistleblowingu nelze aplikovat bezvýjimečně, a tudíž i zde by zaměstnavatelé měli zvážit, zda daná odborová organizace je schopna zajistit nezávislé a řádné prošetření oznámení, provedení nápravných opatření a neexistenci střetu zájmů, aby mohla být určena jako vnitřní oznamovací kanál pro whistleblowing.

Postavení prostředníka však sebou přináší jistá rizika, jež spočívají především v opatřeních, která mohou být vůči prostředníkům ze strany zaměstnavatele přijata a která mohou negativně ovlivnit jejich současné postavení či činnost nebo jim dokonce způsobit újmu. Z těchto důvodů mají i tito prostředníci dle článku 4 odst. 4 Směrnice EU o whistleblowingu nárok na ochranu, a to ve stejném rozsahu jako sama oznamující osoba (např. zákaz uplatňovat vůči nim odvetná opatření, vyloučení odpovědnosti těchto osob za zveřejnění informací o protiprávním jednání, právo na nápravné opatření či náhradu újmy apod.).

Zákon o ochraně oznamovatelů nezakotvuje oproti Směrnici EU o whistleblowingu explicitně pojem prostředník, nýbrž tyto osoby vymezuje jako osoby, které poskytly pomoc při zjišťování informací, které jsou obsahem oznámení, pomoc při podání oznámení nebo při posouzení jeho důvodnosti.<sup>335</sup> Těmto osobám jsou dle Zákonu o ochraně oznamovatelů přiznány obdobná práva a obdobné prostředky nápravy v rozsahu, v jakém je Zákon o ochraně oznamovatelů přiznává samotnému oznamovateli. Dle důvodové zprávy k Zákonu o ochraně oznamovatelů se za pomoc považuje zejména zprostředkování informací či obstarání a poskytnutí materiálů potřebných k učinění oznámení o porušení. Podpora může být představována pomocí fyzickou, pomocí psychickou, radou, jak postupovat v souladu s právními předpisy či morální podporou. Současně Zákon o ochraně oznamovatelů výslovně neuvádí, že prostředníkem mohou být pouze fyzické osoby. Z toho je možné usuzovat, že pomoc může být poskytnuta i právníckými osobami, tedy i odborovými organizacemi.<sup>336</sup>

S ohledem na uvedené téma je vhodné upozornit i na ust. § 4 odst. 2 písm. e), f) a g) Zákonu o ochraně oznamovatelů, které zakazuje vystavit odvetným opatřením též právnícké osoby, ke kterým má oznamovatel určitý vztah (např. má v nich účast, je členem jejich voleného orgánu nebo pro něž oznamovatel vykonává práci nebo obdobnou činnost). Důvodová zpráva k Zákonu o ochraně oznamovatelů pod těmito právníckými osobami rozumí nejen obchodní společnosti a družstva ve smyslu Zákonu o obchodních korporacích, ale i ostatní právnícké

---

<sup>334</sup> Recitál 54 Směrnice EU o whistleblowingu.

<sup>335</sup> Viz ustanovení § 4 odst. 2 písm. a) Zákonu o ochraně oznamovatelů.

<sup>336</sup> Důvodová zpráva uvádí např. pomoc ze strany neziskových organizací.

osoby. S ohledem na uvedené lze pod komentované ustanovení podřadit i odborové organizace, které se dle § 3025 Občanského zákoníku řadí pod právnické osoby sui generis.<sup>337</sup> Z daných ustanovení Zákona o ochraně oznamovatelů by bylo možné dovodit, že by neměla být postižena odvetnými opatřeními ani samotná odborová organizace, pokud by k ní oznamovatel měl určitý vztah (např. byl jejím členem nebo funkcionářem).

Již dle současné právní úpravy obsažené v Zákoníku práce mají odborové organizace a jiní zástupci zaměstnanců určité možnosti, jak usnadňovat a zprostředkovávat oznámení zaměstnanců o porušení pracovněprávních a jiných právních předpisů zaměstnavatelům či státním orgánům (např. ve formě povinnosti zaměstnavatele projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců na jeho žádost<sup>338</sup> či možnost zástupců zaměstnanců se z vlastní iniciativy obracet na zaměstnavatele a projednávat s ním porušení, nedostatky či jiné podněty získané od zaměstnanců či zjištěné při výkonu své vlastní činnosti vztahující se k výkonu práce<sup>339</sup>). Zákon o ochraně oznamovatelů nicméně zvyšuje úroveň ochrany zástupců zaměstnanců před odvetnými opatřeními a rovněž jim nabízí možnost dalšího zapojení do interních oznamovacích kanálů zaměstnavatele.

Tímto se může pro odborové organizace a jiné zástupce zaměstnanců otevřít nový prostor a nové příležitosti nejen ke zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, ale i k zajištění řádného dodržování a předcházení porušování dalších práv a povinností stanovených právními předpisy. Účinnost Zákona o ochraně oznamovatelů se pomalu blíží a bude velmi zajímavé v několika příštích letech sledovat, jakou roli v rámci interních oznamovacích kanálů zaujmou odborové organizace či jiní zástupci zaměstnanců.<sup>340</sup>

---

<sup>337</sup> Dle části B Metodiky ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 01. 01. 2014 mají odborové organizace „postavení právnické osoby svého druhu (sui generis) odpovídající jejich specifické povaze zástupců zaměstnanců vymezené v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.“

<sup>338</sup> Viz ust. § 276 odst. 9 Zákoníku práce: „Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

<sup>339</sup> Např. oprávnění odborové organizace vykonávat kontrolu nad staven bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu ust. § 322 Zákoníku práce či právo zástupců zaměstnanců na informace a projednání ve smyslu ust. § 278 a násl. Zákoníku práce.

<sup>340</sup> Zcela v kontrastu s touto možností, kterou Zákon o ochraně oznamovatelů může zástupcům zaměstnanců přinést, však Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci připomínkování předchůdce současného Zákona o ochraně oznamovatelů nezaslala k danému návrhu žádné věcné připomínky či vyjádření, nýbrž pouze odmítla návrh zákona jako celek, a to s odůvodněním, že dosavadní postupy a prostředky stanovené trestním právem jsou dostačující.



### Směrnice o přiměřených minimálních mzdách<sup>341</sup>

Dne 25. 10. 2022 byla publikována v Úředním věstníku Evropské unie Směrnice o přiměřených mzdách, jejíž ustanovení musí členské státy Evropské unie implementovat do svých národních právních řádů do 15. 11. 2024.

Ačkoli Směrnice o přiměřených mzdách cílí především na zajištění férové a důstojné úrovně minimálních mezd v národních legislativách a zakotvení mechanismu, na jehož základě by docházelo k pravidelnému aktualizování jejich výše, dotýká se tato směrnice rovněž i zástupců zaměstnanců (zejména odborových organizací) a kolektivního vyjednávání. Dle Směrnice o přiměřených mzdách je fungující kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv důležitým nástrojem k „zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenými minimálními mzdami, které by jim tak zajistily důstojnou životní úroveň.“<sup>342</sup> Recitály Směrnice o přiměřených mzdách uvádí, že v členských státech Evropské unie, v nichž alespoň 80 % a více zaměstnanců podléhá působnosti alespoň jedné kolektivní smlouvy, mají nejvyšší úroveň průměrné mzdy a současně nejmenší podíl osob s nízkými mzdami.<sup>343</sup>

S ohledem na uvedené Směrnice o přiměřených mzdách stanovuje členským státům povinnost podporovat kolektivní vyjednávání o mzdách a jejich výši,<sup>344</sup> čehož má být dosaženo především (i) podporou budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání především na odvětvové a meziodvětvové úrovni; (ii) podporou konstruktivního, smysluplného a informovaného jednání mezi sociálními partnery; (iii) přijetím vhodných opatření k ochraně výkonu práva na kolektivní vyjednávání; či (iv) přijetím vhodných opatření na ochranu odborových a zaměstnaneckých organizací, které se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání, před jakýmkoli zasahováním ze strany třetích osob, zejména zaměstnavatelů.<sup>345</sup> Směrnice o přiměřených mzdách rovněž vytyčuje členským státům za cíl zajistit úroveň pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami ve výši alespoň 80 %. V případě, že určitý členský stát Evropské unie této úrovně nedosahuje, má povinnost vyhotovit rámec pro vytvoření příznivých podmínek pro kolektivní vyjednávání a rovněž též akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Tyto dokumenty a plány mají

---

<sup>341</sup> Následující text je autorským textem disertantky. PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: MORÁVEK, Jakub, Jan, PICHRT (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Sborník příspěvků. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 až 135.

<sup>342</sup> Recitál 22 preambule Směrnice o přiměřených mzdách.

<sup>343</sup> Recitál 25 preambule Směrnice o přiměřených mzdách.

<sup>344</sup> Čl. 1 odst. 1 písm. b) Směrnice o přiměřených mzdách.

<sup>345</sup> Čl. 4 odst. 1 Směrnice o přiměřených mzdách.

být vyhotoveny po konzultaci či dohodě se sociálními partnery a aktualizovány (či přezkoumávány) alespoň jednou za pět let.<sup>346</sup>

Směrnice o přiměřených mzdách dále požaduje, aby členské státy Evropské unie učinily vhodné kroky k tomu, aby se sociální partneři podíleli na procesu určování a aktualizace úrovně minimální zákonné mzdy, a to např. formou účastí na jednáních či jejich zastoupením v poradních orgánech. Aby bylo možné efektivně kontrolovat poskytování minimální mzdy, mají členské státy Evropské unie přijmout vhodná opatření a záruky k zamezení jakémukoli nepříznivému zacházení se zaměstnanci ze strany zaměstnavatele v případě podání stížností či učinění jiných kroků s cílem prosadit dodržování právních předpisů týkajících se minimální mzdy. Tato opatření by měla sloužit nejen ve prospěch zaměstnanců samotných, ale i ve prospěch jejich zástupců.<sup>347</sup>

Směrnice o přiměřených mzdách nemá za úkol definovat konkrétní opatření, jež by měly členské státy Evropské unie přijmout, ani zavést povinnost uzavírat kolektivní smlouvy, nýbrž by měla pouze podnítit snahu členských států aktivně podporovat sociální partnery v kolektivním vyjednávání a poskytnout jim k tomu nezbytné informace a údaje, které jim mohou v započatí vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv pomoci. Důvodem nekonkretizování těchto opatření přímo ve Směrnici o přiměřených mzdách je zejména to, že kolektivní vyjednávání a míra uzavírání kolektivních smluv se v jednotlivých členských státech Evropské unie velmi liší, a to z různých důvodů, mezi něž patří například národní tradice a zvyklosti, historický kontext, ale i odlišná četnost nejistých (prekérních) forem zaměstnání na příslušném trhu práce (např. platformoví pracovníci, práce konaná na základě DPP či DPC), a tudíž by bylo velmi obtížné stanovit univerzální nástroje, které by reflektovaly všechny tyto odlišnosti.

Vzhledem k datu zveřejnění Směrnice o přiměřených mzdách prozatím neexistuje žádný veřejně dostupný materiál ze strany české vlády či Ministerstva práce a sociálních věcí, který by nastiňoval či predestíral, jaká opatření za účelem podpory kolektivního vyjednávání budou v českém právním řádu přijata. Nicméně s ohledem na cíl unijní úpravy a skutečnost, že v České republice dochází k vyjednávání a uzavírání nízkého počtu kolektivních smluv, může dojít při transpozici Směrnice o přiměřených mzdách též i k určité novelizaci stávajících právních předpisů upravujících kolektivní vyjednávání za účelem naplnění cílů

---

<sup>346</sup> Čl. 4 odst. 2 Směrnice o přiměřených mzdách.

<sup>347</sup> Dle recitálu 21 Směrnice o přiměřených mzdách se má podpora kolektivního vyjednávání vztahovat i na tzv. platformové pracovníky.

této směrnice.<sup>348</sup> To by pro odborové organizace mohlo znamenat usnadnění či alespoň větší míru podpory pro kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.

#### Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek platformových pracovníků<sup>349</sup>

Vliv na změnu kolektivního práva přináší i vývoj ekonomiky jako takové. V posledních pěti letech docházelo na trhu k stále častějšímu využívání technologií a online platformem umožňujících rychlejší a efektivnější nabízení zboží a služeb a jejich poptávání. Na těchto základech vznikly tzv. digitální platformy, které představují nový způsob, jak vykonávat ekonomickou činnost, jež je díky nim dostupnější širšímu spektru zákazníků a rovněž i rychlejší, neboť digitální platformy usnadňují celý proces objednávání a realizace určité služby. Typické představitele digitálních platform lze nalézt v oboru poskytování taxi služeb (např. Bolt, Uber), služeb rozvozu a doručování zásilek (např. Wolt či Rohlík) nebo též i v oblasti zajišťování úklidového servisu či hlídání dětí.

Pozitivum digitálních platform je, že svým charakterem umožňují zapojení do ekonomického procesu i lidem, kteří čelí určitým bariérám při vstupu na „klasický“ pracovní trh, jako např. mladým lidem, lidem s postižením, migrantům či osobám z rasových či etnických menšin.<sup>350</sup> Na druhou stranu však přinášejí novou formu zaměstnání, která balancuje na pomezí samostatně výdělečné činnosti a závislou práci.

Dle rešerší provedených Evropskou komisí 9 z 10 digitálních platform považují osoby poskytující své služby jejich prostřednictvím za osoby samostatně výdělečné činné,<sup>351</sup> a to přesto, že většina platform používá vůči svým poskytovatelům prvky kontroly a řízení typické pro pracovní poměr. Ačkoli mají poskytovatelé služeb v rámci platformy zpravidla volnost se rozhodnout, zda zakázku přijmou či nikoli, popř. kolik zakázek v rámci měsíce akceptují a zrealizují, odměňování či pokračování ve spolupráci často závisí na recenzích ze strany zákazníků, poskytovatelé jsou často povinni nosit stejnojmenné či jiné viditelné označení příslušnosti k dané digitální platformě nebo digitální platformy garantují určitou míru kvality poskytovaných služeb, což se projevuje v zajišťování školení samotných

---

<sup>348</sup> Česká republika upřednostňuje úpravu pracovních podmínek spíše prostřednictvím zákonných ustanovení než prostřednictvím kolektivních smluv. Srov. GALVAS, Milan. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 26 až 36.

<sup>349</sup> Následující text je autorským textem disertantky. PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 až 135.

<sup>350</sup> Viz strana 1 Návrhu Evropské komise.

<sup>351</sup> Viz strana 2 Návrhu Evropské komise.

poskytovatelů a též i v kontrole způsobu poskytování služeb ze jejich strany, což jsou příznačné znaky pro pracovněprávní vztahy. Jelikož je však tato činnost vykonávána poskytovateli jako osobami samostatně výdělečně činnými, nejsou jim často zaručeny základní pracovněprávní nároky, jako je např. právo na minimální mzdu, zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či úprava překážek v práci na straně těchto osob, ačkoli jejich činnost fakticky vykazuje atributy závislé práce. Z těchto důvodů a také proto, že se platformová práce netýká pouze zanedbatelného množství pracujících osob,<sup>352</sup> předložila Evropská komise Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform,<sup>353</sup> která by měla garantovat přístup tzv. platformových pracovníků k základním pracovním podmínkám a sociální ochraně.

Na základě čl. 4 odst. 1 Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform má být každý smluvní vztah mezi platformovým pracovníkem a digitální platformou, která nad ním vykonává určitou míru kontroly, považován za pracovní poměr. Kontrola ze strany digitální platformy je dána, pokud jsou splněny alespoň dva z prvků vyjmenovaných v čl. 4 odst. 2 Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, mezi které se řadí např. závazné určení či stanovení horních limitů pro určování odměny, povinnost dodržovat závazné standardy a podmínky digitální platformy při poskytování služeb, kontrola výkonu a kvality poskytovaných služeb či účinné omezování vytváření si klientské základny nebo možnosti pracovat pro třetí strany. V případě, že budou alespoň dvě z výše uvedených podmínek naplněny, bude digitální platforma automaticky považována za zaměstnavatele a platformový pracovník za zaměstnance ve smyslu národní legislativy členského státu. Na základě toho se pak na takto určeného zaměstnance budou vztahovat pracovněprávní předpisy daného členského státu v plném rozsahu, včetně ustanovení kolektivního pracovního práva. Tímto způsobem by mělo být zajištěno, že zastřené samostatně výdělečně činné osoby získají „*přístup k pracovním podmínkám stanoveným v unijních nebo vnitrostátních právních předpisech v souladu se svým správným postavením v zaměstnání.*“<sup>354</sup>

Pokud odhlédneme od otázek, zda jsou kritéria pro určování zaměstnanců v oblasti poskytování platformových služeb vhodná či přiměřená nebo zda v praktickém důsledku nedojde k zániku či výraznému omezení digitálních platform jako takových, dotýká se Návrh

---

<sup>352</sup> Dle studií Evropské komise pracuje v Evropské unii prostřednictvím digitálních platform přes 28 milionů osob, přičemž do roku 2025 lze očekávat jejich nárůst až na 43 milionů. Viz str. 1 Návrhu Evropské komise.

<sup>353</sup> Návrh Evropské komise č. 2021/0414 (COD) ze dne 09. 12. 2021 na přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform.

<sup>354</sup> Viz strana 16 Návrhu Evropské komise.

směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform též kolektivního pracovního práva. Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform totiž obsahuje několik ustanovení, která rozšiřují či jinak modifikují práva zástupců zaměstnanců s ohledem na charakter digitálních platform.

Podle článku 6 Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform budou digitální platformy povinny sdělit zástupcům platformových pracovníků na jejich vyžádání informace týkající se automatizovaných systémů, které digitální platforma využívá k monitorování činnosti platformových pracovníků či k přijímání rozhodnutí ohledně důležitých pracovních podmínek (např. ohledně zajištění bezpečných pracovních podmínek, podmínek odměňování, podmínek přístupu k pracovním úkolům apod.). Mezi tyto informace patří zejména údaje o tom, zda jsou tyto automatizované systémy využívány, jaké činnosti jsou monitorovány či informace o hlavních parametrech těchto systémů.

Článek 9 Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform dále výslovně předvídá právo zástupců platformových pracovníků na informování a projednání týkající se rozhodnutí digitálních platform, kterými by došlo k zavedení či k podstatným změnám v systému používaném pro účely automatické kontroly či automatického rozhodování ve vztahu k platformovým pracovníkům. V případě, že digitální platforma bude sdružovat více jak 500 platformových pracovníků, má platforma rovněž povinnost uhradit náklady na odborníky či experty, se kterými zástupci platformových pracovníků či tito pracovníci samotní diskutovali zmiňovaná rozhodnutí týkající se automatizovaných systémů. Předpokladem je, že náklady, které by měla digitální platforma nést, budou přiměřené.

Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform v případě zástupců zaměstnanců však jde ještě dál, neboť nepředpokládá pouze existenci zástupců, kteří budou sdružovat platformové pracovníky, jimž bude přiznán status zaměstnance, nýbrž implicitně předpokládá i zakládání zástupců, kteří budou reprezentovat všechny osoby, jež budou vykonávat svoji činnost prostřednictvím digitální platformy, tedy i osoby samostatně výdělečně činné. Uvedené lze nalézt kupříkladu v čl. 12 Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, na jehož základě mají zástupci všech platformových pracovníků právo na informace ohledně počtu osob vykonávajících pravidelně práci prostřednictvím dané platformy a jejich smluvního postavení či smluvních podmínek, které se na ně uplatní. Rovněž čl. 14 Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform

předvídá, že zástupci všech platformových pracovníků budou mít možnost účastnit se jakéhokoli soudního nebo správního řízení vedeného v souvislosti s vymáháním práv dle předkládaného Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform a rovněž též možnost jednat jménem nebo na podporu dotčených osob v případě porušení jejich práv dle Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform, pokud k tomu tyto osoby dají souhlas. Tato práva jsou zástupcům dána jak ve vztahu k platformovým pracovníkům, jež budou považováni za zaměstnance, tak i k těm, kteří si zachovají status osob samostatně výdělečně činných.

Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform zohledňuje též specifickou platformové práce spočívající v neexistenci žádného pracoviště, na němž by docházelo k vzájemnému setkávání a komunikaci jak platformových pracovníků navzájem, tak mezi nimi a jejich zástupci. Z tohoto důvodu čl. 15 Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform stanovuje členským státům povinnost zakotvit ve svých vnitrostátních předpisech, že digitální platformy mají povinnost vytvořit komunikační kanály, jež by sloužily k sdělování informací, předávání dokumentů či projednání aktuálních záležitostí. Tyto komunikační kanály by měly být zřízeny buď v rámci dané digitální platformy či prostřednictvím podobně efektivních prostředků, tedy takových, které lze používat na dálku a prostřednictvím elektronických nástrojů. Komunikační kanály by měly být zcela důvěrné, a proto Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform výslovně předvídá, že digitální platformy by k obsahu těchto kanálů neměly mít přístup a ani by je neměly monitorovat.

Jak je patrné na základě výše uvedených skutečností, Evropská unie vnímá potenciál a rozmach digitálních platform pozitivně, nicméně vidí i rizika, která mohou představovat pro osoby, jež jsou na výkonu práce jejich prostřednictvím závislé. Jelikož kolektivní pracovní právo je považováno za jeden z prostředků umožňujících účinně nejen prosazovat a zabezpečovat adekvátní pracovní podmínky, ale i je rozvíjet, je Návrhem směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform zaručeno platformovým pracovníkům právo sdružovat se a vytvářet své zástupce za účelem ochrany svých hospodářských zájmů a sociálních práv. Otázkou však zůstává, nakolik budou tato práva ze strany platformových pracovníků skutečně využita.

Co se týče problematiky kolektivního vyjednávání i ve vztahu k osobám samostatně výdělečně činným, nejedná se o zcela převratnou novinku v prostoru Evropské unie. Tomuto tématu se již věnoval Soudní dvůr Evropské unie ve věci FNV Kunsten Informatie en Media

v. Nizozemsko (C-413/13). V posuzovaném případě došlo k vyjednání a uzavření kolektivní smlouvy pro hudebníky v nizozemských orchestrech, které uzavřel na jedné straně Nizozemský svaz hudebních umělců a na straně druhé sdružení zaměstnavatelů sdružující orchestry a jiné zaměstnavatele v této branži. Nizozemský svaz hudebních umělců vyjednal v rámci kolektivní smlouvy minimální odměny nejen pro hudebníky, kteří vykonávali práci na základě pracovní smlouvy, ale rovněž pro hudebníky působící jako osoby samostatně výdělečně činné. Tato skutečnost narazila na odpor nizozemského antimonopolního úřadu, který kolektivní smlouvu, respektive její ujednání týkající se hudebníků – OSVČ, považoval za nezákonné kartelové dohody.

Soudní dvůr Evropské unie v této věci nejprve dovedl, že charakter kolektivní smlouvy nepostačuje k tomu, aby daná smlouva, resp. její příslušná ustanovení, byla vyjmuta ze zákazu kartelových dohod, pokud jsou jejími smluvními stranami podniky či osoby samostatně výdělečně činné. Nicméně Soudní dvůr Evropské unie dospěl rovněž k závěru, že hudebníci – OSVČ představují „*nepravé samostatně výdělečně činné osoby, tedy poskytovatele služeb nacházející se v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců.*“<sup>355</sup> Poskytovatel služeb může přijít o své postavení nezávislého hospodářského subjektu, pokud neovlivňuje své chování na příslušném trhu on sám, nýbrž jeho chování zcela závisí na objednateli jeho služeb, který nese finanční či obchodní rizika, jež by za normálních okolností vyplývala z hospodářské soutěže tomuto posuzovanému hospodářskému subjektu, tj. poskytovateli služeb.<sup>356</sup> Pokud je takový hospodářský subjekt omezen ve své volnosti rozhodovat o pracovní době, místě a obsahu jeho činností a je začleněn do podniku objednatele, s nímž v tomto důsledku tvoří hospodářskou jednotku, je nezbytné danou osobu kvalifikovat jako zaměstnance a nikoli jako osobu samostatně výdělečně činnou.<sup>357</sup> S ohledem na uvedené Soudní dvůr Evropské unie konstatoval, že pokud hudebníky – OSVČ nelze považovat za nezávislé hospodářské subjekty (tj. podniky) s ohledem na výše uvedená kritéria, nedopadá na příslušná ustanovení kolektivní smlouvy (resp. její příslušné části) upravující jejich minimální odměnu právní úprava hospodářské soutěže, a tudíž tuto kolektivní smlouvu nelze považovat za zakázanou kartelovou dohodu. Konečné rozhodnutí, zda nizozemští hudebníci – OSVČ jsou skutečně osobami samostatně výdělečně

---

<sup>355</sup> Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci FNV Kunsten Informatie en Media v. Nizozemsko (C-413/13) ze dne 04. 12. 2014, bod 31.

<sup>356</sup> Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio (C-217/05) ze dne 14. 12. 2006, bod 43 a 44.

<sup>357</sup> Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Becu a další (C-22/98) ze dne 19. 09. 1999, bod 26, nebo rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Allonby (C-256/01) ze dne 13. 01. 2004, bod 71 a 72.

činnými či budou považováni za zaměstnance, však Soudní dvůr Evropské unie ponechal na nizozemských soudech.

Z pohledu výše uvedeného rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie se zdá být zcela logické, že evropské právo důrazně dbá na to, aby kolektivní práva osob, které vykonávají práci, jež objektivně vykazuje znaky závislé práce, byla zachována v plném rozsahu, a tedy že tento princip je začleněn i do výše zmiňovaného Návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. Přesto však rozšíření oprávnění zástupců zaměstnanců (byť jen v určitých ohledech) i na osoby samostatně výdělečně činné, které nevykonávají, ani zastřené, závislou práci, jde zcela nad rámec tradičního vnímání zástupců zaměstnanců a jejich činnosti. Je však otázkou, zda, popř. do jaké míry, budou tyto osoby samostatně výdělečně činné skutečně využívat tato oprávnění zástupců zaměstnanců i v praxi.

#### **4.4. Vyhodnocení hypotézy: Odborové organizace jsou oprávněny vykonávat nejširší rozsah činností dle českého právního řádu**

Z výše uvedeného textu vyplývá, že odborové organizace disponují nejširším rozsahem oprávnění a možností, jejichž prostřednictvím mohou hájit a prosazovat práva zaměstnanců. Lze souhlasit s odbornými názory, které za nejdůležitější z těchto práv odborových organizací považují právo kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Kolektivními smlouvami je možné stanovit nová práva či rozšířit již stávající práva týkající se pracovních vztahů, a to nejen ve prospěch zaměstnanců, kteří jsou členy dané odborové organizace, ale i zaměstnanců – nečlenů.

Ostatní zástupci zaměstnanců disponují určitými dílčími oprávněními, jež však nedosahují takové šíře a intenzity jako u odborových organizací. Uvedené vyplývá zejména ze skutečnosti, že radám zaměstnanců nepřiznává český právní řád právní osobnost, a tudíž ani způsobilost právně jednat, a dále též z toho, že rady zaměstnanců, ani zástupci pro BOZP netvoří členskou základnu, která by propůjčovala těmto zástupcům zaměstnanců určitou vyjednávací sílu k jednání se zaměstnavatelem.

Český právní řád tradičně považuje za nejvýznamnějšího zástupce zaměstnanců odborové organizace, a tudíž jim přiznává privilegovanější postavení oproti ostatním zástupcům co do škály jejich oprávnění a práv, které mohou využít při tvorbě a ovlivňování pracovních podmínek, za nichž je vykonávána práce, či při uplatňování a hájení práv zaměstnanců



včetně jejich podpory. Jisté upřednostnění odborových organizací a jejich činnosti na úkor jiných (volených) zástupců zaměstnanců obsahuje též Úmluva MOP č. 135, dle níž je nezbytné přijmout vhodná opatření k tomu, aby případná koexistence odborových organizací a jiných (volených) zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele (resp. v rámci jednoho závodu) nevedla k oslabení postavení odborových organizací.<sup>358 359</sup>

S ohledem na výše uvedený rozbor oprávnění jednotlivých zástupců zaměstnanců lze předmětnou hypotézu potvrdit a konstatovat, že odborové organizace jsou dle českých právních předpisů oprávněny vykonávat nejširší rozsah činností.

V této souvislosti je rovněž velmi zajímavé zmínit výsledky dotazníku,<sup>360</sup> který byl připraven pro účely této disertační práce a jehož jedna otázka směřovala na to, na jaké cíle by se měly odborové organizace v rámci své činnosti zaměřit. Tuto otázku zodpovědělo 209 respondentů, přičemž tito respondenti mohli označit libovolné množství odpovědí. Největší procento dotazovaných, konkrétně 81,8 %, uvedlo, že odborové organizace by se měly zaměřit na vyjednávání a úpravu mzdových podmínek zaměstnanců (např. výše mzdy, příplatků či odstupného nebo zavedení bonusů, odměn apod.). Druhou a třetí nejčastější odpovědí pak byla úprava pracovní doby včetně práce přesčas (takto odpovědělo 51,7 % dotazovaných) a oblast BOZP (tuto odpověď označilo 42,1 % účastníků dotazníku). Jako další dopovědi označili respondenti např. oblast právní pomoci a právního poradenství pro zaměstnance (tímto způsobem odpovědělo 41,1 % respondentů, přičemž dokonce 23,9 % respondentů výslovně označilo činnost odborových organizací spočívající v zastupování zaměstnanců před soudem), zavádění kulturních, sportovních a sociálních benefitů či oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace (uvedené odpovědi označilo stejné procento dotazovaných ve výši 34,9 %), podporu sociálního dialogu (tuto oblast považovalo za důležitou 28,2 % respondentů) či úpravu dovolené a sick-days (takto odpovědělo 27,3 % dotazovaných).<sup>361</sup>

---

<sup>358</sup> Viz čl. 5 Úmluvy MOP č. 135: „Pokud v témž podniku jsou jak zástupci odborů, tak zvolení zástupci, je třeba, tam, kde je to nutné, přijmout vhodná opatření, aby bylo zajištěno, že zvolených zástupců nebude užito k oslabení postavení zúčastněných odborů nebo jejich zástupců, a aby byla podpořena spolupráce ve všech významných otázkách mezi zvolenými zástupci a zúčastněnými odbory a jejich zástupci.“

<sup>359</sup> Proč by neměly být rady zaměstnanců považovány za konkurenty a rovněž by jim do budoucna měla být dána možnost právně jednat viz článek pana J. Pichrta *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*, publikovaném ve sborníku *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení* (PICHRT, Jan. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 101 až 105).

<sup>360</sup> Bližší informace ohledně dotazníku a jeho respondentů jsou uvedeny v kapitole 5.1 této disertační práce.

<sup>361</sup> Viz graf č. 1.

#### **4.4.8. Vyhodnocení výzkumné otázky: Mohou zástupci zaměstnanců působit a vykonávat svoji činnost vedle sebe u jednoho zaměstnavatele?**

Výzkumná otázka *Mohou zástupci zaměstnanců působit a vykonávat svoji činnost vedle sebe u jednoho zaměstnavatele?* zahrnuje jak problematiku rozsahu oprávnění, která mohou jednotliví zástupci zaměstnanců vykonávat, tak i otázku faktického výkonu těchto oprávnění při pluralitě zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Současně je nezbytné rozlišovat situaci, kdy u jednoho zaměstnavatele působí větší počet jednoho typu zástupců zaměstnanců, a situaci, kdy se v rámci jediného zaměstnavatele setkává větší počet zástupců zaměstnanců různých typů.

Pro zodpovězení vytyčené výzkumné otázky byla nejprve analyzována konkrétní oprávnění, jež mohou zástupci zaměstnanců vykonávat dle českých právních předpisů. Důraz byl kladen zejména na porovnání toho, jakou škálu aktivit mohou činit odborové organizace a jakou rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP. Provedením této analýzy bylo zjištěno, že **nejširším rozsahem oprávnění pro účely hájení a prosazování práv zaměstnanců disponují odborové organizace**. Hlavní příčinou je, že český právní řád přiznává odborovým organizacím právní osobnost a svéprávnost, čímž jim umožňuje jako jedinému zástupci zaměstnanců právně jednat, a tedy i uzavírat se zaměstnavatelem smlouvy, zejména smlouvy kolektivní.

Právo vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a za tímto účelem podnikat kolektivní akce lze považovat za nejdůležitější oprávnění pro oblast kolektivního pracovního práva. Prvním důvodem je, že kolektivní smlouvy jsou závazné nejen pro smluvní strany této smlouvy (včetně členů odborových organizací, jež příslušné kolektivní smlouvy uzavřely), ale i pro jiné odborově neorganizované zaměstnance. Druhým důvodem je poté možnost závazně upravit v kolektivních smlouvách podmínky výkonu práce, podmínky odměňování či jiná sociální práva zaměstnanců.

Ostatním zástupcům zaměstnanců, tj. radám zaměstnanců a zástupcům pro BOZP, jsou českými právními předpisy přiznána pouze některá dílčí oprávnění v oblasti práva zaměstnanců na informace a projednání, v jejichž rámci působí tito zástupci zaměstnanců zejména jako zprostředkovatelé mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. V rámci těchto svých oprávnění však nemohou rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP právně jednat a uzavírat se zaměstnavateli dohody, v nichž by závazně upravovali pracovní podmínky zaměstnanců. Odborové organizace však mají výsady i v oblasti práva na informace a projednání. Zákoník práce totiž stanovuje zaměstnavatelům povinnost sdělovat odborovým

organizacím a projednávat s nimi širší okruh informací a skutečností, než je tomu u rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP. Rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP tak nemohou odborovým organizacím konkurovat ani ve svém úzce vymezeném okruhu působnosti, když jsou dle Zákoníku práce vyloučeni z možnosti získat určité údaje či je se zaměstnavatelem projednat.

Druhá část výzkumu se poté věnovala působení několika zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Dle rozboru příslušných právních předpisů vychází české pracovní právo z principu rovnosti zástupců zaměstnanců. Zaměstnavatelé jsou povinni zásadně plnit své povinnosti vůči nim stejně a bez jakéhokoli rozdílu, pokud nebude dohodnut jiný postup. Žádní zástupci zaměstnanců nesmí být v rámci rozsahu svého působení zvyhodňováni na úkor jiných.

**Výsledkem provedené analýzy je, že u jednoho zaměstnavatele může působit více zástupců zaměstnanců.** Navíc se může jednat jak o více zástupců zaměstnanců stejného druhu, tak i o více druhů zástupců zaměstnanců. Zákoník práce obsahuje jistá kolizní ustanovení s cílem zajistit, aby pluralita zástupců zaměstnanců nezpůsobovala v praxi obtíže. Tato ustanovení se však objevují pouze v minimální míře, a tudíž je v zásadě ponechána úprava vzájemného působení a činnosti několika zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele na samotných aktérech.

## 5. Postoj české veřejnosti k zástupcům zaměstnanců

Posledním výzkumným cílem této disertační práce je zjištění postoje české veřejnosti k zástupcům zaměstnanců. V rámci daného výzkumného cíle byl vytvořen dotazník za účelem provedení průzkumu názorů a přístupu české společnosti k zástupcům zaměstnanců včetně vnímání jejich funkce a významu. Záměrem dotazníku bylo získání informací o znalostech respondentů týkajících se zástupců zaměstnanců, ochotě respondentů participovat na činnosti zástupců zaměstnanců či míře jejich důvěry k nim.

Výchozím předpokladem při přípravě dotazníku bylo, že participace zaměstnanců v odborových organizacích je nízká. Dle statistik tvořených OECD<sup>362</sup> tvořil podíl

---

<sup>362</sup> ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)*. Statistika. Online. [citováno 2021-02-18]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index>.

zaměstnanců organizovaných v odborových organizacích<sup>363</sup> v roce 2018 pouze 11,4 %, což odpovídá cca 603 490 zaměstnancům s obvyklým pobytem na území České republiky.<sup>364</sup> Daná statistika rovněž ukazuje, že v České republice dochází k postupnému a soustavnému snižování zaměstnanců organizovaných v odborových organizacích, neboť v roce 2000 tvořil podíl zaměstnanců v odborových organizacích 27,2 %, tedy byl více jak dvojnásobný. Pokud bychom se podívali do jiných států, o nichž OECD v roce 2018 publikovala výši odborově organizovaných zaměstnanců, lze konstatovat, že Česká republika se řadí mezi státy s nejnižší mírou zaměstnanců organizovaných v odborech, neboť z 32 států obsadila 26. místo. První stupně obsadil např. Island s 90,7 %, Dánsko s 67,5 %, Švédsko s 65,5 % nebo Finsko s 60%.<sup>365</sup> Současně byl dotazník tvořen s ohledem na hypotézu, že pokud již zaměstnanci participují na činnosti některého ze zástupců zaměstnanců, jsou upřednostňovány odborové organizace na úkor ostatních zástupců zaměstnanců, tj. rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP.

V rámci daného výzkumného cíle je základní výzkumná otázka specifikována následovně: *Jak jsou vnímáni jednotliví zástupci zaměstnanců českou veřejností?* Pro zodpovězení této výzkumné otázky je nezbytné provést analýzu výsledků dotazníkového šetření a porovnat jednotlivé závěry z něj vyplývající. V rámci uvedené výzkumné otázky jsou zvoleny následující hypotézy, které jsou následně ověřeny na základě vyhodnocení dotazníku:

- i. Na činnosti odborových organizací participuje pouze malá část členů odborových organizací.*
- ii. Odborové organizace jsou vnímány jako důvěryhodný subjekt, prostřednictvím něhož mohou být zlepšeny pracovní podmínky na pracovišti.*
- iii. Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení rad zaměstnanců.*
- iv. Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení zástupců pro BOZP.*

Dotazník představuje jednu z metod kvantitativní analýzy, která využívá náhodné výběry a sběr dat pomocí testů, dotazníků či pozorování, přičemž získaná data jsou následně

---

<sup>363</sup> Daná statistika zahrnuje pouze tzv. net employees, tedy pouze zaměstnance zaměstnané v rámci pracovněprávního vztahu (to znamená, že do daných statistik nejsou zahrnuty osoby, které jsou organizované v odborových organizacích, ale jsou nezaměstnaní nebo jsou samostatně výdělečně činné).

<sup>364</sup> Viz ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. Statistika. Online. [citováno 2021-02-18]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index>.

<sup>365</sup> Vysoké procento odborově organizovaných zaměstnanců ve skandinávských zemích je ovlivněno zejména dlouhou historií centralizovaného kolektivního vyjednávání, které tvořilo hlavní zdroj úpravy pracovních a mzdových podmínek tamních zaměstnanců. Současně je nezbytné zohlednit i kontinuální demokratický vývoj těchto států.

analyzována a porovnávána s cílem popsat či ověřit pravdivost názorů a mínění o vztahu sledovaných prvků.<sup>366</sup>

## 5.1. Obecná analýza dotazníku a respondentů

Dotazník byl vytvořen a zveřejněn na internetové platformě Survio.com<sup>367</sup> a sběr dat probíhal od května 2022 do července 2022. Za účelem oslovení respondentů byl dotazník umístěn na sociálních sítích (Facebook a LinkedIn), zaslán na vybrané odborové organizace a organizace zaměstnavatelů<sup>368</sup> (např. ČMKOS, Odborový Svaz Kovo, Odborové sdružení železničářů, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Český svaz zaměstnavatelů v energetice, Svaz Zaměstnavatelů Dřevozpracujícího Průmyslu) a rovněž i zaslán státním institucím s celostátní působností věnujícím se problematice pracovního práva (např. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Státní úřad inspekce práce, Česká správa sociálního zabezpečení či Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.). Dále byl dotazník zaslán též autorčiným kolegům, přátelům a rodině.

Dotazník byl zodpovězen ze strany 209 respondentů. Z daných respondentů se jednalo o 183 zaměstnanců (včetně 3 zaměstnanců nacházejících se na rodičovské dovolené, 2 zaměstnankyň nacházejících se na mateřské dovolené a 1 státního zástupce), 1 soudce, 20 osob samostatně výdělečně činných a 5 studentů.<sup>369</sup> Z respondentů – zaměstnanců vykonávalo 81 z nich práci v soukromém sektoru (tj. 44,3 %), 66 z nich práci ve státním sektoru (tj. 36,1 %) a 34 z nich ve veřejném sektoru (tj. 18,6 %). Dva respondenti – zaměstnanci tuto otázku nezodpověděli.<sup>370</sup> Respondenti – zaměstnanci nejčastěji pracovali u zaměstnavatele, který zaměstnává více jak 250 zaměstnanců (tj. v 74,3 % případů) a dále pak u zaměstnavatele zaměstnávajícího maximálně 50 zaměstnanců (tj. v 12 % případů). Více jak polovina respondentů – zaměstnanců (tj. 56,8 %) byla zaměstnána u nadnárodního zaměstnavatele nebo u zaměstnavatele působícího na území celé České republiky.

---

<sup>366</sup> Viz HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. 4. vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN: 978-80-262-0982-9.

<sup>367</sup> Dostupné z: <https://www.survio.com/cs/>.

<sup>368</sup> Výběr byl proveden se zaměřením na největší odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, včetně jejich sdružení. Dále byly vybírány dané subjekty s ohledem na své sídlo, přičemž záměrem bylo zachovat poměr subjektů se sídlem v Praze a jiných městech. Dále byly osloveny pouze ty subjekty, které měly zveřejněné kontaktní údaje na internetu (tj. emailovou adresu).

<sup>369</sup> Viz graf č. 2.

<sup>370</sup> Viz graf č. 3.

Co se týče věkového složení respondentů, daný dotazník zodpovědělo 44,1 % respondentů do 35 let, 20,6 % respondentů od 36 let do 45 let, 17,1 % respondentů od 46 let do 55 let, 16,8 % respondentů od 56 let do 65 let a 1,4 % respondentů nad 66 let.<sup>371</sup> V případě údajů o nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů označilo 51,2 % respondentů vysokoškolské vzdělání (bakalářské, magisterské či doktorské), 42,1 % respondentů středoškolské vzdělání, 6,2 % respondentů vyšší odborné vzdělání a jeden respondent označil základní vzdělání (tj. 0,5 % respondentů).<sup>372</sup>

Dotazník rovněž obsahoval otázku týkající působení zástupců zaměstnanců na pracovišti jednotlivých respondentů. U 66 % respondentů působí na jejich pracovišti odborová organizace a současně u 64,6 % respondentů je na jejich pracovišti též uzavřena kolektivní smlouva. Relativně překvapivá je však skutečnost, že dle odevzdaných odpovědí 5,3 % respondentů neví, zda je u nich založena odborová organizace, a dokonce 9,6 % respondentů si není jisto, zda je u nich sjednána kolektivní smlouva, která by se na ně vztahovala.<sup>373</sup> Co se týče působení ostatních zástupců zaměstnanců, je v poměrně vysokém počtu zastoupen zejména zástupce pro BOZP, který dle odpovědí respondentů působí na pracovišti u 56,9 % dotazovaných. Naproti tomu rady zaměstnanců jsou zastoupeny u respondentů pouze minimálně, a to v 6,7 % případů. Do předmětné otázky byly rovněž zahrnuty evropské rady zaměstnanců, které jsou dle shromážděných informací činné jen u 8 respondentů, což odpovídá výši 3,8 %.<sup>374</sup>

## **5.2. Participace respondentů na činnosti odborových organizací**

### **5.2.1. Vyhodnocení dotazníku**

Jedním ze souborů otázek dotazníku byly dotazy na míru zapojení respondentů do odborové činnosti či činnosti jiných zástupců zaměstnanců, podporu této činnosti a případnou ochotu respondentů stát se členem odborové organizace, rady zaměstnanců či vykonávat funkci zástupce pro BOZP.

V rámci dotazu, zda je respondent členem odborové organizace či vykonává jinou činnost jako zástupce zaměstnanců, odpovědělo 51,2 % respondentů, že jsou členem některého ze zástupců zaměstnanců nebo vykonávají jejich funkci. Uvedené procento odpovídá 107

---

<sup>371</sup> Viz graf č. 4.

<sup>372</sup> Viz graf č. 5.

<sup>373</sup> Tuto skutečnost lze považovat za znepokojivou s ohledem na povinnost zaměstnavatelů a odborových organizací informovat zaměstnance o uzavřených kolektivních smlouvách ve smyslu ust. § 29 a § 37 odst. 1 písm. g) Zákoníku práce.

<sup>374</sup> Viz graf č. 6.

respondentům dotazníku. Z těchto 107 osob je 65 respondentů členem odborové organizace, 37 respondentů vykonává funkci funkcionáře odborové organizace, 3 osoby jsou členem rady zaměstnanců a 2 osoby vykonávají funkci zástupce pro BOZP.<sup>375</sup>

V případě respondentů, kteří nejsou odborově organizováni či se jinak nepodílí na činnosti zástupců zaměstnanců, což se týkalo 102 respondentů, směřovala následující otázka v dotazníku na to, z jakého důvodu tak nečiní. V rámci daného dotazu bylo možné vybrat více než jen jednu odpověď. Nejvíce respondentů, konkrétně 33 osob, označilo jako důvod své neúčasti na činnosti zástupců zaměstnanců skutečnost, že *nebyla prozatím příležitost nebo nikdy nebyl daný respondent osloven*. Druhou nejčastější odpovědí pak bylo to, že daní respondenti *prozatím neuvažovali* o podílení se na činnosti zástupců zaměstnanců (takto odpovědělo 31 osob). Další skupinou respondentů pak byly osoby, které jako důvod své neúčasti uvedly, že se o *danou problematiku nezajímají, nevidí v této činnosti nic prospěšného či přínosného* nebo to *považují za ztrátu času*. Tímto způsobem dohromady odpovědělo 31 osob. Velmi zajímavou skutečností je, že 7 respondentů zodpovědělo daný dotaz tak, že důvodem jejich neparticipování na činnosti zástupců zaměstnanců je jejich *strach z důsledků svého členství v odborové organizaci nebo radě zaměstnanců*.<sup>376</sup>

Uvedené závěry pak korespondují s výsledky navazujících otázek, v jejímž rámci se měli respondenti, kteří doposud nevykonávají činnost zástupců zaměstnanců či na ní nikterak neparticipují, vyjádřit, zda by zvážili svůj vstup do odborové organizace či výkon funkce jiného zástupce zaměstnanců, pokud by jim toto členství nebo funkce byla nabídnuta. Z 102 respondentů odpovědělo 11,8 % osob odpovědělo, že *rozhodně ano*, 25,5 % osob *spíše ano*, 36,3 % osob *spíše ne* a 26,4 % osob *rozhodně ne*. Celkově lze z uvedených výsledků dotazníku dovodit, že 37,3 % respondentů dosud nezapojených na činnosti zástupců zaměstnanců by některou z forem účasti na jejich aktivitách zvažovali.<sup>377</sup>

Po zjištění poměru respondentů, kteří jsou odborově organizováni, jsou členy rad zaměstnanců nebo vykonávají funkci zástupce pro BOZP a kteří se naopak na takové činnosti vůbec nepodílejí, byli respondenti dotazováni na frekvenci svého zapojení či potenciálního zapojení do činností odborové organizace. Otázka konkrétně zněla následovně: „*Jak často se zapojujete / byste se zapojoval / a do činnosti odborové organizace?*“ Omezení daného dotazu pouze na odborové organizace a jejich aktivity vyplývá ze skutečnosti, že pouze

---

<sup>375</sup> Viz graf č. 7.

<sup>376</sup> Viz graf č. 8.

<sup>377</sup> Viz graf č. 9.

odborové organizace mají právní osobnost a svéprávnost, která jim umožňuje samostatně právně jednat a pořádat různé akce, uzavírat kolektivní smlouvy či jinak aktivně vystupovat vůči zaměstnavateli. Současně není činnost odborových organizací omezena jen na určitou specifickou problematiku či část práv zaměstnanců, nýbrž mohou hájit práva zaměstnanců ve všech oblastech upravených Zákoníkem práce (naproti tomu rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP působí výlučně jako zprostředkovatelé mezi zaměstnanci a příslušným zaměstnavatelem a jejich činnost je výhradně zaměřena na realizaci práva zaměstnanců na informace a projednání).

Výše uvedenou otázku zodpovědělo 98 respondentů, kteří nejsou odborově organizovaní. Z těchto respondentů se 17,2 % vyjádřilo, že se zapojují nebo by se zapojovali do činnosti odborových organizací *často*, 20,2 % respondentů *občas*, 40,4 % respondentů *zřídka* a 22,2 % respondentů *nikdy*.<sup>378</sup> Z těchto výsledků vyplývá, že celkově 77,8 % respondentů, kteří nejsou v současné době aktivní v odborových organizacích, by alespoň někdy zvažovalo své zapojení do jejich aktivit. V případě respondentů, kteří jsou odborově organizovaní, odpovědělo na daný dotaz 103 osob. Z těchto osob uvedlo, že 44,7 % odborově organizovaných respondentů se zapojuje do činnosti odborových organizací *často*, 19,4 % respondentů *občas*, 8,7 % respondentů *zřídka* a 27,2 % respondentů se nezapojuje *nikdy*.<sup>379</sup> Dohromady se alespoň někdy zapojí do činnosti odborových organizací 72,8 % osob, které jsou odborově organizované.

V neposlední řadě bylo cílem dotazníku získat informace o tom, jak vnímají respondenti odborové organizace co do jejich velikosti a oprávněnosti vyjednávat za zaměstnance se zaměstnavateli. Hodnoceným výrokem bylo tvrzení, že „*Počet zaměstnanců, kteří jsou odborově organizováni, je vysoký*.“ Ze všech respondentů (tedy jak odborově organizovaných, tak odborově neorganizovaných) 12 % odpovědělo, že s tímto tvrzením *zcela souhlasí*. U této skupiny významně převažovali respondenti již zapojení do činnosti některé z odborových organizací. Naproti tomu 14,3 % respondentů se domnívá, že počet zaměstnanců sdružených v odborových organizacích je malý, a tudíž s daným tvrzením *zcela nesouhlasí*. Ostatní respondenti poté označili odpověď *spíše souhlasím* v 33 % případů a *spíše nesouhlasím* v 40,7 % případů. Pokud bychom sumarizovali uvedené výsledky, lze z dotazníku dovodit, že 45 % všech respondentů považuje počet odborově organizovaných

---

<sup>378</sup> Viz graf č. 10.

<sup>379</sup> Viz graf č. 11.



zaměstnanců v České republice za vysoký či spíše vysoký, naproti tomu 55 % respondentů za nízký či spíše nízký.<sup>380</sup>

### ***5.2.2. Vyhodnocení hypotézy: Na činnosti odborových organizací participuje pouze malá část členů odborových organizací***

Dotazník byl zodpovězen 209 respondenty, z nichž 51,2 % osob se podílí na činnosti zástupců zaměstnanců a 48,8 % nikoli. Lze tedy konstatovat, že odpovědi v dotazníku zahrnují názory a postoje jak osob činných v rámci zástupců zaměstnanců, tak i osob, které stojí mimo ně, přičemž poměr těchto osob lze považovat za vyvážený. V případě osob aktivně zapojených do aktivit zástupců zaměstnanců výrazně převažovali respondenti podílející se na činnosti odborových organizací (celkem 102 osob, z nichž v 37 případech se jednalo o odborové funkcionáře), přesto dotazník zodpověděli i 3 respondenti, kteří jsou členy rad zaměstnanců, a 2 zástupci pro BOZP. Dotazník a závěry z něj vyplývající díky tomu zahrnují názory a postoje všech zástupců zaměstnanců ve smyslu této disertační práce, i když v případě rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP se jedná o minimální zastoupení.

V případě důvodů, proč se respondenti nepodílející se na činnosti zástupců zaměstnanců doposud nezapojili do jejich aktivit, výrazně převažovaly odpovědi, že prozatím tito respondenti neměli příležitost zapojit se, nebyli za tímto účelem osloveni či prozatím o své účasti neuvažovali. Současně skutečnost, že 37,3 % respondentů, kteří se dosud nepodílí na aktivitách zástupců zaměstnanců, by takové zapojení zvažovalo, ukazuje na to, že zde existuje poměrně výrazný potenciál pro získání nových členů zástupců zaměstnanců či osob, které by byly ochotny podílet se na jejich činnosti. Z daných výsledků lze dovodit, že tito respondenti jsou zjevně nakloněni aktivitám zástupců zaměstnanců, nicméně k jejich přímé participaci na činnosti zástupců zaměstnanců potřebují určitý impuls či podnět. Těmito podněty může být například lepší prezentace aktivit zástupců zaměstnanců a jejich oprávnění, zajištění větší informovanosti zaměstnanců o jejich akcích a projektech nebo uspořádání či realizace událostí přímo zaměřených na získávání nových členů.

Co se týče zapojení respondentů do činnosti odborových organizací, vyhodnocení výsledků dotazníku týkajících se otázky, do jaké míry respondenti participují nebo by participovali na činnosti odborových organizací, naznačuje dle názoru autorky ještě větší ochotu odborově neorganizovaných zaměstnanců se v určité míře účastnit akcí pořádaných či zaštiťovaných

---

<sup>380</sup> Viz graf č. 12.

odborovými organizacemi. 37,4 % odborově neorganizovaných respondentů, kteří zodpověděli tuto otázku, by se na činnosti odborových organizací podíleli *často* nebo *občas*. Současně navíc 40,4 % odborově neorganizovaných respondentů by pak své případné podílení se na činnosti odborových organizací označili jako *zřídka*. Naproti tomu odborově organizovaní respondenti se podílejí na činnosti odborových organizací v 64,1 % případů *často* nebo *občas* a 8,7 % těchto respondentů pak uvedlo *zřídka*.

Na základě výše uvedených skutečností lze dojít k závěru, že se na činnosti odborových organizací podílejí jejich členové v poměrně velké míře, a to ve výši 64,1 % s frekvencí, kterou by ohodnotili jako *často* či *občas*. K tomu 8,7 % odborově organizovaných respondentů se dle jejich názoru účastní aktivit odborových organizací *zřídka*. V případě odborově neorganizovaných respondentů pak 37,4 % z nich hodnotilo svoji účast (či případnou účast) na činnosti odborových organizací jako *častou* či *občasnou*. Rovněž u 40,4 % odborově neorganizovaných respondentů existuje určitý potenciál jejich zapojení se do odborové činnosti, neboť uvedené procento odpovědělo, že by se do aktivit odborových organizací zapojilo *zřídka*. Z uvedených odpovědí lze vyvodit, že tito respondenti nevyklučují své zapojení zcela, nýbrž by pravděpodobně záleželo na dalších okolnostech, na jejichž základě by následně učinili rozhodnutí, zda ze zúčastní akcí, projektů či obecně činnosti odborových organizací či nikoli (dle úvahy autorky mohou být rozhodujícími faktory např. cíl konkrétní činnosti odborové organizace, forma činnosti odborové organizace, osobní preference dané osoba či její aktuální pracovní vytížení apod.).

Vzhledem k výše uvedenému je nezbytné předmětnou hypotézu odmítnout. Zapojení členů odborových organizací do odborové činnosti ve výši 64,1 % lze považovat za poměrně vysoký podíl. Současně je nezbytné přihlídnout k 8,7 % členů odborových organizací, kteří se dle svých odpovědí zapojují do odborové činnosti sice *zřídka*, ale svoji účast nevyklučují.

Dále je nutné vzít v potaz 37,4 % respondentů, kteří nejsou členem žádné odborové organizace, přesto se dle jejich názoru zapojují či by se zapojovali do činnosti odborových organizací *často* či *občas*. I toto číslo lze pokládat za relativně vysoké, které může naznačovat jistý potenciál k rozšíření členské základny odborových organizací. Navíc zde existuje poměrně významná skupina odborově neorganizovaných respondentů (konkrétně 40,4 %), kteří účast na odborové činnosti a priori nevyklučují, nýbrž by své zapojení vyhodnotili dle konkrétních podmínek dané akce či aktivity (tito respondenti označili v dotazníku

jako svou odpověď *zřídka*). Z uvedeného je možné dovodit, že na činnosti a akcích odborových organizací participují či by participovaly i jiné osoby než pouze jejich členové.

Co se týče vnímání velikosti odborových organizací či jejich členské základny lze shrnout, že 45 % respondentů se domnívá, že počet odborově organizovaných zaměstnanců je *vysoký*, popř. *spíše vysoký*, 55 % respondentů si pak myslí opak (tedy, že počet odborově organizovaných zaměstnanců je *nizký* či *spíše nízký*). S ohledem na skutečnost, že neexistují přesná data a statistiky obsahující informace o počtu zaměstnanců, kteří jsou organizováni v odborových organizacích, nelze ověřit, zda mínění respondentů odpovídá skutečnému stavu členů odborových organizací v České republice či nikoli.

## 5.3. Vnímání odborových organizací

### 5.3.1. Vyhodnocení dotazníku

Dotazník se rovněž zaměřil na otázku obecného vnímání odborových organizací ze strany respondentů, a to ať už odborově organizovaných, tak odborově neorganizovaných. V rámci několika dotazů byli respondenti tázáni na to, do jaké míry považují odborové organizace za důvěryhodné, transparentní a obecně prospěšné. Současně byl zjišťován postoj respondentů k vývoji odborových organizací a jejich činnosti, přičemž byla zkoumána zejména míra podpory jejich aktivit (finanční či jiná) a adekvátnost rozsahu jejich pravomocí pro účely hájení a prosazování zájmů zaměstnanců.

V případě tvrzení: „*Odborové organizace ve mně vzbuzují důvěru*“ označilo 93,5 % odborově organizovaných respondentů (včetně respondentů zastávajících pozici odborových funkcionářů) odpověď *souhlasím* či *spíše souhlasím*. Zbylá část odborově organizovaných respondentů, tj. 6,5 % osob, odpověděla na tento dotaz *spíše nesouhlasím*. Odpovědi v případě odborově neorganizovaných respondentů byly mnohem rozmanitější. 19,6 % těchto účastníků dotazníku odpovědělo, že s výše uvedeným prohlášením *souhlasí* a dále 48,1 % označilo odpověď *spíše souhlasím*. Naproti tomu 23,5 % odborově neorganizovaných respondentů odpovědělo, že *spíše nesouhlasí* a 8,8 % že *nesouhlasí zcela*.<sup>381</sup>

Druhým tvrzením ověřovaným u účastníků dotazníku bylo: „*Chování odborové organizace vnímám jako transparentní*.“ U odborově organizovaných respondentů byly odpovědi obdobné jako u předchozí otázky. 55,1 % z nich považuje činnost odborových organizací za *zcela* transparentní a 36,5 % z nich za *spíše* transparentní. S uvedeným výrokem

---

<sup>381</sup> Viz grafy č. 13A a 13B.

se pak neztotožňuje 8,4 % odborově organizovaných respondentů, kteří označili odpověď *spíše nesouhlasím*. U odborově neorganizovaných respondentů vnímá 10,7 % z nich jednání odborové organizace za *zcela* transparentní a 45,1 % jako *spíše* transparentní. S výše uvedeným tvrzením naopak *zcela* nesouhlasí 6,9 % odborově neorganizovaných respondentů a 37,3 % z nich *spíše* nesouhlasí.<sup>382</sup>

Posledním tvrzením, které měli respondenti ohodnotit z jejich perspektivy a které se týkalo jejich postoje k odborovým organizacím, byla deklarace: „*Činnost odborových organizací vnímám jako obecně prospěšnou, která může zlepšit pracovní podmínky.*“ Odborově organizovaní respondenti v drtivé většině považují činnost odborových organizací *zcela* nebo *spíše* za obecně prospěšnou, jež může přispět ke zkvalitnění pracovních podmínek na pracovišti, neboť 76,6 % z nich odpovědělo *souhlasím* a 20,6 % z nich *spíše souhlasím*. Zdrženlivěji se pak k danému prohlášení postavilo 2,8 % odborově organizovaných respondentů, kteří označili odpověď *spíše nesouhlasím*. U odborově neorganizovaných respondentů *zcela* souhlasilo či *spíše* souhlasilo s výše uvedeným tvrzením celkem 85,3 % dotázaných (konkrétně se jednalo o 36,3 % odpovědí *souhlasím* a 49 % odpovědí *spíše souhlasím*). Opačný názor pak zastávalo 14,7 % odborově neorganizovaných respondentů, přičemž odborové organizace *zcela* nepřesvědčily 5,9 % z nich a *spíše* nepřesvědčily 8,8 % z nich.<sup>383</sup>

V rámci shrnutí výše uvedených výsledků lze konstatovat, že poměr odpovědí u jednotlivých tvrzení je relativně obdobný. Velký rozdíl v odpovědích však lze spatřovat u odborově organizovaných a odborově neorganizovaných respondentů.

U odborově organizovaných respondentů se ani u jednoho tvrzení neobjevila odpověď *zcela nesouhlasím*. Odborově neorganizovaní respondenti tuto odpověď sice uváděli, vždy se však jednalo o marginální procento. Obecně lze shrnout, že respondenti podílející se na činnosti odborových organizací daným subjektům důvěřují, podporují je a považují je za prostředek ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde odborové organizace působí. Odborově neorganizovaní respondenti jsou naopak o trochu zdrženlivější ve vztahu k odborovým organizacím, jejich činnosti a míře jejich přispění ke kvalitnějšímu pracovnímu prostředí. I přesto však byla v dotazníku vždy nejpočetněji označována odpověď *spíše souhlasím*. Určité pochybnosti odborově neorganizovaných respondentů lze spatřovat u otázky transparentnosti jednání odborových organizací. V tomto případě 45,1 % odborově

---

<sup>382</sup> Viz grafy č. 14A a 14B.

<sup>383</sup> Viz grafy č. 15A a 15B.

neorganizovaných respondentů označilo odpověď *spíše souhlasím*, na druhé straně však byla jako druhá nejpočetnější odpověď uváděna možnost *spíše nesouhlasím*, a to konkrétně v 37,3 % případech. Uvedené naznačuje, že ačkoli odborově neorganizovaní respondenti vnímají odborové organizace obecně pozitivně, to znamená jako důvěryhodné a obecně prospěšné, jež mohou pomoci při vytváření lepších pracovních podmínek zaměstnanců, k transparentnosti odborových organizací a jejich chování jsou však kritičtější.

Část otázek v dotazníku směřovala rovněž na činnost odborových organizací, jejich budoucí vývoj a podporu. Nejvyšší míru podpory odborovým organizacím vyjádřili respondenti, kteří jsou odborově organizovaní. 97,2 % těchto respondentů souhlasilo s tím, že „*Organizování zaměstnanců v odborové organizaci by se mělo podporovat (např. větší propagování odborů, finanční motivace a jiné benefity pro členy apod.)*.“ Konkrétně 66,4 % odborově organizovaných respondentů s tímto výrokem *zcela* souhlasilo a 30,8 % *spíše* souhlasilo. V řadách odborově organizovaných respondentů se však objevili i tací, kteří u této otázky odpověděli *spíše nesouhlasím*, a to přesně v 2,8 % případů. Odborové organizace se rovněž těší podpoře u 77,5 % dotazovaných, kteří nejsou odborově organizovaní. Konkrétně s uvedeným výrokem *zcela* souhlasí 31,4 % z nich a *spíše* souhlasí 46,1 %. Na druhé straně by však organizování zaměstnanců v odborových organizacích nepodpořilo 22,5 % odborově neorganizovaných respondentů (7,8 % z nich nesouhlasí s podporou odborových organizací *zcela* a 14,7 % *spíše* nesouhlasí).<sup>384</sup>

V případě finanční podpory ze strany státu však byli odborově organizovaní respondenti o něco zdrženlivější, neboť na tvrzení: „*Stát by měl finančně přispívat na činnost odborových organizací*“ odpovědělo 42,1 % z daných respondentů *souhlasím* a 35,5 % *spíše souhlasím*. Dohromady se jedná o 77,6 % odborově organizovaných respondentů, kteří by se přiklonili k zavedení určité státní finanční podpory ve prospěch odborových organizací, což je o 19,6 % méně než v případě obecné podpory ze strany odborově organizovaných respondentů. Ostatní odborově organizovaní respondenti by tuto finanční podporu nezaváděli a dokonce 4 respondenti by byli *zcela* proti. Odborově neorganizované respondenty tento výrok rozdělil přesně na dvě poloviny, kdy jedna skupina by si dokázala představit zakotvení určité státní podpory ve prospěch odborových organizací (22,5 % odborově neorganizovaných respondentů by s tímto krokem *zcela* souhlasilo a 27,5 % z nich *spíše* souhlasilo) a druhá

---

<sup>384</sup> Viz grafy č. 16A a 16B.

skupina nikoli (22,5 % odborově neorganizovaných respondentů by s tímto krokem *zcela* souhlasilo a 27,5 % *spíše* nesouhlasilo).<sup>385</sup>

Poslední výrok, který měli respondenti ohodnotit, směřoval na rozsah pravomocí odborových organizací, a to zda „*Odborové organizace by měly získat více pravomocí pro prosazování zájmů zaměstnanců.*“ Rozšíření oprávnění odborových organizací při zastupování zaměstnanců a hájení jejich zájmů by ocenilo 90,6 % již odborově organizovaných respondentů, 7,5 % by s daným krokem *spíše* nesouhlasilo, a dokonce dva odborově organizovaní respondenti by byli zcela proti. Odborově neorganizovaní respondenti by podpořili získání nových pravomocí odborovými organizacemi v 68,6 % případů (uvedený výsledek zahrnuje jak odpověď *souhlasím*, tak i *spíše souhlasím*), naproti tomu 31,4 % respondentů nikoli.<sup>386</sup>

Pokud bychom shrnuli výše uvedené výsledky, lze konstatovat, že odborové organizace mají vysokou podporu ve své členské základně, neboť odborově organizovaní respondenti jednoznačně podporují jejich činnost a ocenili by zavedení určité finanční podpory odborových organizací ze strany státu či rozšíření jejich pravomocí při jednání se zaměstnavatelem za účelem hájení a prosazování zájmů zaměstnanců. Na druhou stranu i u odborově neorganizovaných respondentů lze spatřovat vysoké procento podpory odborových organizací, a to zejména ve formě obecné podpory sdružování zaměstnanců v nich či podpory v možném rozšiřování jejich oprávnění. Nejmenší míra podpory byla zaznamenána v rámci dotazníku u otázky na finanční podpory odborových organizací ze strany státu. S daným krokem by *zcela* souhlasilo či *spíše* souhlasilo 50 % odborově neorganizovaných respondentů.

### ***5.3.2. Vyhodnocení hypotézy: Odborové organizace jsou vnímány jako důvěryhodný subjekt, prostřednictvím něhož mohou být zlepšeny pracovní podmínky***

Na základě výše uvedených výsledků dotazníku lze v obecné rovině konstatovat, že jak odborově organizovaní respondenti, tak odborově neorganizovaní respondenti vnímají odborové organizace pozitivně a podporují jejich činnost či sdružování zaměstnanců v nich.

Co se týče vnímání odborových organizací jako důvěryhodných subjektů, lze shrnout, že 93,5 % odborově organizovaných respondentů a 67,7 % odborově neorganizovaných respondentů má k odborovým organizacím důvěru, neboť v rámci dotazníku uvedli,

---

<sup>385</sup> Viz grafy č. 17A a 17B.

<sup>386</sup> Viz grafy č. 18A a 18B.

že s daným výrokem *zcela* souhlasí nebo *spíše* souhlasí. Taková procenta považuje autorka za poměrně vysoká, a to zejména u té části respondentů, kteří nejsou odborově činní.

Tyto výsledky pak lehce kontrastují se závěry vyplývajícími z odpovědí respondentů na otázku, zda respondenti považují odborové organizace a jejich chování za transparentní. V tomto případě došlo k poklesu souhlasných hlasů, a to především u odborově neorganizovaných respondentů, neboť zde vyjádřilo *zcela* souhlasné nebo *spíše* souhlasné stanovisko pouze 55,8 % daných osob, tj. o 11,9 % méně než v případě otázky na důvěryhodnost odborových organizací (u odborově organizovaných respondentů nebyl úbytek souhlasných odpovědí tolik výrazný, neboť *zcela* souhlasný nebo *spíše* souhlasný postoj zaujalo 91,6 % respondentů, což představuje pouze o 1,9 % méně než u dotazu na důvěryhodnost odborových organizací).

Z uvedeného vyplývá, že ačkoli respondenti obecně vnímají odborové organizace jako důvěryhodné, vznikají u nich určité pochybnosti týkající se transparentnosti jejich jednání. Dle názoru autorky může být toto způsobeno například nečitelným rozhodováním uvnitř odborových organizací, nedostatečnou informovaností členů odborových organizací (ale i nečlenů) o jejich aktivitách, činnostech či postupech nebo nesouladným vystupováním odborových funkcionářů navenek. Tyto pochybnosti rovněž mohou vznikat v souvislosti s využíváním finančních prostředků v rámci odborových organizací získaných od svých členů. V rámci dotazníku však respondenti nebyli tázáni na důvody svých odpovědí, a tudíž je uvedené pouze mou osobní úvahou nad příčinami daných odpovědí respondentů.

V případě dotazu, zda jsou odborové organizace svou činností schopny zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců, odpovědělo 97,2 % odborově organizovaných respondentů, že vnímají odborové organizace jako subjekty vykonávající prospěšnou činnost, která může vést ke zlepšení jejich pracovních podmínek na pracovišti (tj. jejich odpověď zněla buď *souhlasím*, či *spíše souhlasím*). U odborově neorganizovaných respondentů takto odpovědělo 85,3 % z nich.

Vzhledem k výše uvedeným závěrům lze předmětnou hypotézu potvrdit, neboť dle výsledků dotazníku považují respondenti odborové organizace za důvěryhodné, které mohou přispět ke zkvalitnění pracovních podmínek v rámci hájení a prosazování práv a zájmů zaměstnanců vůči zaměstnavateli.

V tomto ohledu stojí za pozornost i fakt, že většina respondentů by uvítala rozšíření pravomocí odborových organizací při zastupování zaměstnanců. V případě odborově organizovaných respondentů se jednalo o 90,6 % a v případě odborově neorganizovaných respondentů o 68,6 % (tj. odpovědi zněly buď *souhlasím*, či *spíše souhlasím*). Dle názoru autorky tento výsledek jen podtrhuje to, že respondenti mají poměrně vysokou míru důvěry k odborovým organizacím a jejich účely pozitivně ovlivňovat pracovní podmínky zaměstnanců, a tudíž jsou ochotni jim přiznat i další práva a oprávnění při zastupování zaměstnanců.

## **5.4. Znalost rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP ze strany české veřejnosti**

### **5.4.1. Vyhodnocení dotazníku**

Dotazník byl rovněž zaměřen i na jiné zástupce zaměstnanců než pouze na odborové organizace. V rámci jednotlivých dotazů dotazníku bylo rovněž zkoumáno, jaké povědomí má česká veřejnost o radě zaměstnanců a zástupci pro BOZP a jejich činnosti. Z tohoto důvodu byla respondentům předložena následující tvrzení, k nimž se měli vyjádřit:

- i. rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP dokáže hájit jiné zájmy zaměstnanců než odborové organizace;*<sup>387</sup>
- ii. rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP dokáže hájit zájmy zaměstnanců lépe než odborové organizace;*<sup>388</sup>
- iii. vím, jak funguje rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP na pracovišti a jaká jsou její / jeho oprávnění.*<sup>389</sup>

Co se týče rad zaměstnanců, celkově 58,3 % respondentů odpovědělo, že *zcela* nesouhlasí nebo *spíše* nesouhlasí s tím, že by rady zaměstnanců mohly hájit jiné zájmy zaměstnanců než odborové organizace. Naproti tomu si však 41,7 % respondentů myslí, že existují i jiné zájmy zaměstnanců, jež nejsou zastupovány odborovými organizacemi, nýbrž na jejichž prosazování a hájení se soustředí rady zaměstnanců.

Drtivá většina dotazovaných se však nedomnívá, že by rady zaměstnanců dokázaly hájit zájmy zaměstnanců lépe než odborové organizace. Takto odpovědělo 76,7 % respondentů (odpovědi zněly buď *zcela* nesouhlasím, nebo *spíše* nesouhlasím). Druhá skupina

---

<sup>387</sup> Viz grafy č. 19A a 19B.

<sup>388</sup> Viz grafy č. 20A a 20B.

<sup>389</sup> Viz grafy č. 21A a 21B.



dotazovaných, tj. 23,3 % respondentů, uvedlo, že *zcela* souhlasí či *spíše* souhlasí, že rady zaměstnanců mohou lépe zastupovat zaměstnance a hájit jejich práva než odborové organizace. U dotazu, zda respondenti vědí, jakým způsobem fungují rady zaměstnanců a jaká jsou jejich oprávnění, téměř dvě třetiny dotazovaných označily jako svou odpověď *nesouhlasím*, nebo *spíše nesouhlasím* (konkrétně se jednalo o 64,6 % respondentů).

V části dotazníku věnované zástupcům pro BOZP byly shromážděny následující odpovědi. Celkově 49,5 % respondentů *zcela* souhlasilo nebo *spíše* souhlasilo s tím, že zástupci pro BOZP hájí jiné zájmy než odborové organizace. 50,5 % respondentů s tímto tvrzení naopak *zcela* nesouhlasilo či *spíše* nesouhlasilo. V případě otázky na větší efektivnost zástupců pro BOZP při hájení práv a zájmů zaměstnanců oproti odborovým organizacím, důvěřovali respondenti ve více než dvou třetinách případů odborovým organizacím a nikoli zástupcům pro BOZP (konkrétně se jednalo o 68 % respondentů). Co se však týče znalosti fungování a rozsahu oprávnění zástupců pro BOZP dopadly výsledky dotazníku zcela opačně než v případě rad zaměstnanců. Téměř dvě třetiny dotazovaných odpovědělo, že vědí či mají povědomí o tom, jaké činnosti zástupci pro BOZP vykonávají a jaké jim k tomu český právní řád přiznává možnosti (v daném případě se jednalo o 64,1 % respondentů).

#### **5.4.1. Vyhodnocení hypotéz: Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení rad zaměstnanců a Česká veřejnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení zástupců pro BOZP**

Na základě výše uvedených výsledků dotazníku lze konstatovat, že respondenti mají dle jejich názoru lepší povědomí o zástupcích pro BOZP a jejich činnosti (takto odpovědělo celkem 64,1 % respondentů) než o radách zaměstnanců (tímto způsobem odpovědělo celkem 35,4 % respondentů). Současně u obou zmiňovaných zástupců zaměstnanců převládá názor ze strany dotazovaných, že tito zástupci zaměstnanců nehájí jiné zájmy či jinou oblast zájmů zaměstnanců než odborové organizace (v případě rad zaměstnanců si uvedené myslí 58,3 % všech respondentů a u zástupců pro BOZP 50,5 % všech respondentů). Druhá skupina dotazovaných se pak domnívá, že rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP hájí jiné zájmy zaměstnanců než odborové organizace (v případě rad zaměstnanců takto odpovědělo 41,7 % respondentů a u zástupců pro BOZP 49,5 % respondentů). Co se však týče důvěry respondentů k těmto zástupcům zaměstnanců, vždy převažuje důvěra v odborové organizace, a to ve významné míře, neboť více jak dvě třetiny respondentů odpovědělo, že rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP nedokáží či *spíše* nedokáží hájit a prosazovat zájmy

zaměstnanců lépe než odborové organizace (v případě rad zaměstnanců tímto způsobem odpovědělo 76,7 % všech respondentů a u zástupců pro BOZP 68 % všech respondentů).

Dle názoru autorky ovlivňují výše uvedené výsledky dotazníku dva faktory. Prvním je, že respondenti do určité míry vnímají existenci dvou dalších zástupců zaměstnanců tak, že už ze své podstaty by měli hájit jiné zájmy zaměstnanců než odborové organizace či je hájit alespoň jiným způsobem. Jinak by bylo možné považovat jejich existenci za nadbytečnou. Tato skutečnost však není pravdivá. Odborové organizace jsou oprávněny hájit stejné zájmy zaměstnanců jako rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP. Rozdíl však lze spatřovat ve způsobu vzniku rad zaměstnanců či funkce zástupců pro BOZP, jež jsou voleni zaměstnanci, což má zásadní vliv na charakter či povahu jednání, kterým tito zástupci zaměstnanců prosazují a hájí právo zaměstnanců na informace a projednání (včetně řešení otázek v oblasti BOZP v případě zástupců pro BOZP). Dle názoru autorky došlo z tohoto důvodu k odevzdání poměrně vysokého procenta chybných odpovědí u prvních dvou otázek.

Druhým faktorem je skutečnost, že u 56,9 % respondentů působí zástupci pro BOZP na jejich pracovišti, naproti tomu rady zaměstnanců působí na pracovišti respondentů pouze v 6,7 % případů. Respondenti, u nichž zástupci pro BOZP působí, mají lepší představu o jejich činnosti. K uvedenému rovněž dle názoru autorky přispívá fakt, že zástupci pro BOZP mají rozsah jejich působení uvedený přímo ve svém názvu, tedy oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Autorka se tak domnívá, že z tohoto důvodu si většina respondentů dokáže lépe představit rozsah působnosti a charakter činnosti zástupců pro BOZP, než je tomu v případě rad zaměstnanců, a proto téměř dvě třetiny dotazovaných odpovědělo, že vědí, jak fungují zástupci pro BOZP a jaká jsou jejich oprávnění. U rad zaměstnanců totiž hodnocení daných tvrzení dopadlo zcela opačně.

Skutečnost, že poměrně vysoké procento respondentů uvedlo, že rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP mohou lépe hájit zájmy zaměstnanců než odborové organizace, může souviset např. s již výše uvedenou pochybností o transparentnosti jednání odborových organizací či jisté míře nedůvěry k nim.<sup>390</sup>

S ohledem na výše uvedené lze obě předmětné hypotézy potvrdit a konstatovat, že česká společnost nemá dostatečné informace o činnosti a působení rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP. Důvodem je zejména vysoké procento odpovědí *souhlasím* a *spíše souhlasím* s tvrzením, že rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP dokážou hájit jiné zájmy než odborové

---

<sup>390</sup> Viz analýza výsledků dotazníku uvedená v kapitole 4.3 této disertační práce.

organizace, což není s ohledem na českou právní úpravu pravda. Současně k uvedenému přispívá též skutečnost, že téměř dvě třetiny respondentů uvedlo, že neví, jak rady zaměstnanců fungují a jaké činnosti mohou vykonávat.

#### **5.4.2. Vyhodnocení výzkumné otázky: Jak jsou vnímáni jednotliví zástupci zaměstnanců českou veřejností?**

Pro analýzu výzkumné otázky *Jak jsou vnímáni jednotliví zástupci zaměstnanců českou veřejností?* byl autorkou připraven dotazník. Tento dotazník byl zodpovězen ze strany 209 respondentů, přičemž se jednalo o 183 zaměstnanců (včetně 3 zaměstnanců nacházejících se na rodičovské dovolené, 2 zaměstnankyň nacházejících se na mateřské dovolené a 1 státního zástupce), 1 soudce, 20 osob samostatně výdělečně činných a 5 studentů.

Otázky v dotazníku se zaměřily v první řadě na míru participace respondentů na činnosti zástupců zaměstnanců a dále též na jejich odborovou organizovanost. Další část dotazníku zjišťovala postoj respondentů k zástupcům zaměstnanců, zejména odborovým organizacím, a to z pohledu jejich transparentnosti, schopnosti zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců a rovněž i z hlediska, jaká míra podpory by se jim měla dostat. Dotazník rovněž obsahoval dotazy na znalosti respondentů týkající se rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP, přičemž důraz byl kladen zejména na činnosti, které mohou tyto zástupci zaměstnanců vykonávat. V neposlední řadě byli respondenti dotazováni na konkrétní úkoly, jež by měly dle jejich názoru zastávat odborové organizace za účelem hájení a prosazování hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

**Dle rozboru odpovědí získaných v rámci dotazníku lze dospět k závěru, že respondenti vnímají zástupce zaměstnanců z velké části pozitivně.** Ve většině případů byli účastníci dotazníku otevření ke svému zapojení do aktivit zástupců zaměstnanců či členství v nich (37,3 % odborově neorganizovaných respondentů by své zapojení do činnosti odborových organizací rozhodně zvažovalo či spíše zvažovalo). **Současně vysoký počet respondentů odpověděl, že odborové organizace v nich vzbuzují důvěru a sdružování zaměstnanců v nich by se mělo podporovat.** Dokonce většina dotazovaných též uvedla, že by souhlasila s rozšířením pravomocí odborových organizací.

Naproti tomu však analýza dotazníku ukázala i to, že **respondenti často neměli přesné informace nebo představu o tom, jaké funkce plní rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP.** Ze získaných odpovědí vyplynulo, že nejlepší povědomí měli dotazovaní o odborových organizacích.

## 6. Právní úprava zástupců zaměstnanců ve Spolkové republice Německo

Německé kolektivní pracovní právo zažilo největší rozmach v období Výmarské republiky, kdy byla koaliční svoboda výslovně zakotvena v čl. 165 Výmarské ústavy. Od té doby se německé kolektivní pracovní právo vyvíjelo s ohledem na historické události a potřeby zaměstnanců, jejich koalic a zaměstnavatelů, přičemž v současnosti tvoří svébytnou a důležitou součást pracovního práva, jež významně ovlivňuje základní pracovněprávní standardy, pracovní podmínky zaměstnanců a úroveň jejich sociálního zabezpečení.<sup>391</sup>

Za odklon ve vývoji kolektivního pracovního práva na území Německa lze považovat období nacismu. Zaměstnanec jako jedinec a jeho potřeby a zájmy, které jsou tradičně chráněny německým pracovním právem, byly během období tzv. Třetí říše nahrazeny zájmy a potřebami lidu a státu („*Volksgemeinschaft und Staat*“), přičemž tyto zájmy a potřeby byly formulovány na rasovém principu.<sup>392</sup> Pracovní právo včetně kolektivního pracovního práva se stalo nástrojem propagace a prosazování státních politických a ekonomických cílů s ohledem na válečné hospodářství tehdejšího Německa. Za tímto účelem vznikaly na začátku období nacismu nové pracovněprávní instituty, a to tzv. *Treuhänder der Arbeit* (volně přeloženo jako poručník práce)<sup>393</sup> a *Vertrauensräte* (volně přeloženo jako důvěrné rady),<sup>394</sup> jež působily u zaměstnavatelů a jejichž smyslem bylo dohlížet na subjekty kolektivního vyjednávání včetně procesu sjednávání tarifních smluv. Tyto entity spolu s novými předpisy a nařízeními postupně převzaly kontrolu a dohled nad realizací kolektivního pracovního práva namísto zaměstnanců, jejich koalic a samotných zaměstnavatelů, čímž kolektivní pracovní právo ztratilo svobodu a autonomii. Cílem těchto kroků bylo zajistit, že kolektivní pracovní právo bude vykonáváno ve prospěch státu, v souladu s válečným hospodářstvím a za účelem napomáhání dosahování válečných cílů nacistického Německa.<sup>395</sup>

---

<sup>391</sup> Příkladem důležitosti a vyspělosti německého kolektivního pracovního práva může být německý zákon o minimální mzdě (*Mindestlohngesetz - MiLoG*), který byl přijat až v roce 2014, neboť do té doby byly otázky odměňování včetně stanovení nejnižších úrovní mezd a odměn za výkon práce upraveny výlučně tarifními smlouvami (tj. obdobou kolektivních smluv v České republice).

<sup>392</sup> HACHTMANN, Rüdiger. *Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich*. In: GOSEWINKEL, Dieter. *Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur*. Frankfurt am Main: Klostermann, 2005. ISBN: 3-465-03366-3. S. 135 až 155.

<sup>393</sup> Viz Gesetz über Treuhänder der Arbeit ze dne 19. 03. 1993. Dostupné z: <https://www.verfassungen.de/de33-45/treuhaender33.htm>.

<sup>394</sup> Viz Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ze dne 20. 01. 1934. Dostupné z: <https://www.verfassungen.de/de33-45/arbeit34.htm>.

<sup>395</sup> Viz LAUER, Christoph. *Führerprinzip und Gemeinschaftsbeschwörungen*. StudZR Wissenschaft, 2020, 2020(2).

Obdobnou odchylku ve vývoji kolektivního pracovního práva v Německu lze rovněž spatřit i v pracovním právu Německé demokratické republiky (tzv. Východního Německa), která byla jako satelitní stát Sovětského svazu součástí východního bloku. Typickým znakem pro pracovní právo v NDR bylo nahrazení soukromého vlastnictví výrobních prostředků vlastnictvím společným, a to ze strany pracujících kolektivů (tzv. *genossenschaftliche Gemeineigentum werktätiger Kollektive*). Kolektivní pracovní právo bylo řízeno centrálně státem a vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zástupců zaměstnanců bylo zcela potlačeno. Veškeré pracovní podmínky byly stanovány vládou s ohledem na ekonomické plány centrálně řízené ekonomiky.<sup>396</sup>

Kolektivní pracovní právo v Německu není upraveno jedním právním předpisem, nýbrž je příslušná úprava rozeseta do několika dílčích zákonů a jiných právních předpisů. Základy lze nalézt v několika článcích Grundgesetz (tedy Ústavy Spolkové republiky Německo). Hlavní roli však při aplikaci a výkladu německého kolektivního pracovního práva hraje judikatura Spolkového ústavního soudu a Spolkového pracovního soudu, jež rovněž zohledňuje mezinárodní požadavky týkající se zástupců zaměstnanců a principy kolektivního vyjednávání. Velký vliv též mají i tarifní smlouvy a vzájemná jednání mezi zaměstnavateli a kolektivy zaměstnanců, kteří formují německé kolektivní pracovní právo dle potřeb současné společnosti.<sup>397</sup> Z těchto důvodů lze považovat německé kolektivní pracovní právo za rozvinutý a vyspělý právní systém odpovídající požadavkům demokratického právního státu, z něhož je možné čerpat inspiraci a jiné podněty při zkoumání české právní úpravy.

Základní pramen právní úpravy zástupců zaměstnanců tvoří čl. 9 odst. 3 Grundgesetz, který je následně dotvářen bohatou judikaturou Spolkového německého soudu a Spolkového pracovního soudu a odbornou literaturou, jež zaplňuje mezery v právu a dotváří komplexní systém kolektivních pracovněprávních vztahů v mezích právních předpisů. V případě kolektivního vyjednávání je důležitým právním předpisem Tarifní zákon, jenž obsahuje ustanovení týkající se uzavírání tarifních smluv, jejich působnosti či možnosti rozšířit platnost tarifních smluv na další subjekty, jež nejsou jejich smluvními stranami (uvedený institut lze považovat za obdobu rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně dle českého

---

<sup>396</sup> Viz DÄUBLER, Wolfgang. *Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der DDR – eine Momentaufnahme*. Arbeit und Recht, 1990, 1990(38/5). S. 149 až 154.

<sup>397</sup> Dle statistických údajů bylo v roce 2021 54 % pracovněprávních vztahů v Německu upraveno alespoň jednou tarifní smlouvou. STATISTISCHES BUNDESAMT. Tarifbindung von Arbeitnehmern. Online. [citováno 2022-07-12]. Dostupná z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>.

právního řádu). Důležitým právním předpisem je též Zákon o podnikových radách upravující založení, působnost a činnost podnikových rad.

Právní úprava zástupců zaměstnanců ve Spolkové republice Německo obsahuje některé odlišnosti oproti českému právnímu řádu, které do jisté míry posouvají postavení zástupců zaměstnanců a poskytují jim jiné pole možností než v České republice. Kolektivní pracovní právo a kolektivní vyjednávání tvoří tradiční součást německého pracovního práva<sup>398</sup> a je důležitou součástí pracovněprávních vztahů německých zaměstnanců a zaměstnavatelů.

S ohledem na cíl této disertační práce provést komparativní přesah do německého pracovního práva jako určitého inspiračního zdroje a možnosti základního porovnání zástupců zaměstnanců působících v obou právních řádech, jsou níže uvedeny pouze vybrané dílčí otázky a témata týkající se zástupců zaměstnanců v Německu a jejich činnosti. Níže uvedený výklad z tohoto důvodu nepředstavuje ucelený popis právní úpravy zástupců zaměstnanců v Spolkové republice Německo.

## 6.1. Zástupci zaměstnanců dle německé právní úpravy

Německý právní řád neposkytuje žádnou zákonnou definici zástupců zaměstnanců. Současně ani nestanovuje žádné požadavky na jejich organizační strukturu, způsob jejich zakládání a vzniku či formu jejich činnosti. To však neznamená, že by za zástupce zaměstnanců mohly být považovány jakékoli entity či sdružení. I přes absenci výslovné právní úpravy, která by regulovala zástupce zaměstnanců přímo či alespoň nepřímo (jako je tomu například v České republice, kdy se na odborové organizace použije spolkové právo v přiměřeném rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze), je i v Německu nezbytné, aby zástupci zaměstnanců splňovali určité aspekty a znaky, aby byli oprávněni hájit a zastupovat zájmy zaměstnanců. Tyto aspekty a znaky byly definovány zejména judikaturou

---

<sup>398</sup> Existence odborových organizací a kolektivního vyjednávání má ve Spolkové republice Německo dlouhou tradici. První trvalejší a organizovanější odbory se začaly objevovat od poloviny 19. století, a to z důvodu rozsáhlé industrializace, která v Německu probíhala. Vznik továren a výkon práce v nich znamenaly nebezpečné pracovní podmínky pro dělníky, jež byly často doprovázeny pracovními úrazy. Špatné a nebezpečné pracovní podmínky, nízká mzda a nezabezpečení zaměstnanců v případě nemoci, úrazu či smrti daly podnět pro založení prvních předchůdců odborů. Zprvu odbory podléhaly značným restrikcím ze strany státu, což se od 80. let 19. století začalo postupně měnit, neboť došlo k rozvolnění legislativy a sdružení na ochranu a hájení zájmů zaměstnanců mohla být legálně zakládána. V roce 1871 dokonce došlo k zavedení desetihodinového pracovního dne jako výsledek jednání zaměstnavatelů a odborů. Největší rozmach odborových organizací byl zaznamenán během období Výmarské republiky, kdy byly odborové organizace uznány jako oficiální zástupce zaměstnanců. Srov. GÜNTHER, Carsten. *Geschichte der Gewerkschaften*. In: Planetwissen, 2022. Online. [citováno 2022-07-14]. Dostupné z: <https://www.planet-wissen.de/gesellschaft/organisationen/gewerkschaften/gewerkschaften-geschichte-100.html>.

příslušných německých soudů v rámci interpretace čl. 9 odst. 3 Grundgesetz a relevantních mezinárodních úmluv (především úmluv Mezinárodní organizace práce).

Německý právní řád rozlišuje subjekty, jež hájí a zastupují zájmy zaměstnanců, na (i) koalice vzniklé dle čl. 9 odst. 3 Grundgesetz (*Koalitionen*), (ii) odborové organizace (*Gewerkschaften*) a (iii) evropské rady zaměstnanců (*Europäische Betriebsräte*). Každému z těchto subjektů je v rámci kolektivního pracovního práva přiznána jiná funkce a rovněž i jiná míra oprávnění s ohledem na své postavení.

Koalice představují základní stavební kámen zástupců zaměstnanců. Obecně je lze vymezit jako jakákoli sdružení, která vznikla za účelem ochrany a podpory hospodářských zájmů svých členů a zlepšování pracovních podmínek. Právní základ pro jejich vznik a činnost představuje čl. 9 odst. 3 Grundgesetz. S ohledem na své vymezení mohou koalice hájit jak zájmy zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, a tudíž jednou z nejdůležitějších forem koalic jsou právě odborové organizace a sdružení zaměstnavatelů. Německý právní řád nepřiznává koalicím žádná zvláštní práva či oprávnění, a tudíž mohou při dosahování svého účelu podnikat jakékoli kroky a jednání, které nejsou právním řádem zakázány nebo které nepřísluší výhradně jiným subjektům (např. koalice nemohou uzavřít tarifní smlouvu), neboť dané oprávnění je svěřeno výlučně odborovým organizacím.

Odborové organizace pak představují určitou vyšší formu zastupování a hájení zájmů zaměstnanců. Odborové organizace jsou jako jediné subjekty zastupující zaměstnance oprávněné vyjednávat a uzavírat tarifní smlouvy<sup>399</sup> a podnikat kolektivní akce za účelem jejich uzavření či prosazení svých požadavků. Uvedené je též hlavním předmětem jejich činnosti. Právní úprava založení a vzniku či činnosti odborových organizací vyplývá jednak z čl. 9 odst. 3 Grundgesetz, jednak z ustanovení Tarifního zákona či Zákona o jednotě tarifních smluv. Dále jsou jednotlivá oprávnění odborových organizací upravena ad hoc v konkrétních právních předpisech (např. právo dát podnět k volbě podnikové rady dle ustanovení § 17 odst. 3 Zákona o podnikových radách nebo právo jmenovat přisedící do senátů německých pracovních soudů dle ustanovení § 20 odst. 2 Zákona o pracovních soudech).

Kromě odborových organizací působí v podnicích též tzv. podnikové rady (*Betriebsräte*).<sup>400</sup> Jejich hlavní funkcí je hájit zájmy zaměstnanců na úrovni jednoho podniku. Za tímto účelem

---

<sup>399</sup> Viz ust. § 2 odst. 1 Tarifního zákona.

<sup>400</sup> Německé právo rozlišuje dva pojmy *Betriebsrat* a *Personalrat*, přičemž se jedná o obdobné instituty s tím rozdílem, že *Personalrat* je ustavována ve veřejnoprávních a státních institucích (např. veřejnoprávní

je jim přiznáno několik oprávnění spočívajících např. v právu spolurozhodovat o důležitých otázkách, či v právu na informace a projednání skutečností vztahujících se k danému podniku<sup>401</sup> a rovněž v právu uzavřít tzv. podnikové smlouvy (*Betriebsvereinbarungen*).<sup>402</sup> Vznik a činnost podnikových rad je upravena Zákonem o podnikových radách. Právním základem pro vznik podnikových rad však není článek 9 odst. 3 Grundgesetz, neboť jejich vznik a činnost není nezávislá a současně jejich hlavním cílem není vyjednávání pracovních a hospodářských podmínek zaměstnanců se zaměstnavateli. Cíle a činnost podnikových rad je upravena výlučně Zákonem o podnikových radách, a tudíž je nelze řadit do stejné kategorie jako koalice či odborové organizace.<sup>403</sup> S ohledem na jejich specifickou funkci a nezastupitelnou roli na úrovni podniků se však tato disertační práce zabývá též podnikovými radami.

Posledním subjektem, kterého lze zařadit mezi zástupce zaměstnanců, jsou evropské rady zaměstnanců. Stejně jako v českém právním řádu vychází jejich úprava a postavení ze Směrnice EU o zřízení evropské rady zaměstnanců, která je transponována do německého právního řádu na základě samostatného zákona o evropských radách zaměstnanců.<sup>404</sup> Cíle evropských rad zaměstnanců jsou stejné jako v případě české obdoby, tedy informování a projednání podstatných záležitostí týkajících se zaměstnanců podniků působících ve více členských státech Evropské unie.

#### Několik poznámek k české právní úpravě

Stejně jako německý Grundgesetz, tak i Listina základních práv a svobod zaručuje každému právo sdružovat se s jinými osobami za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů, aniž by blíže konkretizovala formu takového sdružení.

Z tohoto důvodu lze dle názoru autorky i v rámci českého právního řádu zvažovat zakládání různých sdružení, spolků či jiných forem spolupráce, které by podporovaly své členy při uspokojování jejich zájmů v oblasti hospodářské, sociální, ale i pracovněprávní. Jejich činnost by však nesměla být v rozporu s kogentními ustanoveními právních předpisů a rovněž by nesměla zahrnovat ty aktivity či jednání, jež jsou právním řádem České republiky výlučně svěřena odborovým organizacím či jiným zástupcům zaměstnanců ve smyslu

---

nadace, obce apod.) dle speciálního zákona *Bundespersonalvertretungsgesetz* (BPersVG) a *Betriebsrat* lze ustavit jen u zaměstnavatelů v soukromém sektoru dle zákona *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG).

<sup>401</sup> Viz ust. § 74 a násl. Zákona o podnikových radách.

<sup>402</sup> Viz ust. § 77 Zákona o podnikových radách.

<sup>403</sup> Srov. např. rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 28. 07. 2020, sp. zn. 1 ABR 41/18.

<sup>404</sup> Viz Gesetz über Europäische Betriebsräte ze dne 28. 10. 1996. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/ebrg/>.



ust. § 276 odst. 1 Zákoníku práce, včetně evropským radám zaměstnanců. Tyto entity (s právní osobností či bez ní) by stejně jako koalice dle německé právní úpravy mohly provádět zejména konzultační činnost či sloužit jako platforma pro sdílení a zprostředkování informací, rad a zkušeností.

S ohledem na omezený rozsah svého působení by však tyto entity měly pouze zanedbatelný vliv na vyjednávání pracovních podmínek, zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či získávání informací od zaměstnavatelů, což jsou nepochybně nejdůležitější faktory, proč zaměstnanci zakládají zástupce zaměstnanců nebo se v nich sdružují (participují na jejich činnosti). Uvedené ostatně platí i v Německu.

### ***6.1.1. Rozdíl mezi odborovými organizacemi a podnikovými radami dle německého právního řádu***

Jak již bylo uvedeno výše, podnikové rady nemají základ v článku 9 odst. 3 Grundgesetz, a tudíž nejsou německým právem považovány za koalice (mezi něž se řadí odborové organizace). Oproti odborovým organizacím se podnikové rady liší především způsobem jejich vzniku, rozsahem oprávnění a rovněž i cíli, které sledují.

Podnikové rady jsou ustavovány na rozdíl od odborových organizací povinně, pokud je u zaměstnavatele zaměstnáno alespoň 5 zaměstnanců starších 16ti let a pokud alespoň 3 z nich splňují podmínky pro své zvolení za členy podnikové rady<sup>405</sup> (tj. dosáhli věku 18ti let, vykonávají práci pro daného zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru a jsou u daného zaměstnavatele zaměstnáni po dobu alespoň 6 měsíců). Vznik podnikových rad je upraven Zákonem o podnikových radách, který představuje kogentní úpravu, od níž se nelze odchýlit. Nelze tak hovořit o organizační nezávislosti podnikových rad či o možnosti upravit si své vnitřní poměry dle svého uvážení. Zákon o podnikových radách navíc předvídá dočasnost mandátu, a to v délce 4 let.<sup>406</sup> Podnikové rady též nemají členskou základnu, jak je tomu v případě odborových organizací. Počet jejich členů je předem stanoven s ohledem na množství zaměstnanců v daném podniku Zákonem o podnikových radách<sup>407</sup> a konkrétní obsazení je posléze určeno v rámci voleb. Není tedy možné vstupovat či vystupovat z nich tak, jak to umožňuje koaliční svoboda dle Grundgesetz členům odborových organizací.

---

<sup>405</sup> Viz ust. § 1 odst. 1 Zákona o podnikových radách.

<sup>406</sup> Viz ust. § 21 Zákona o podnikových radách.

<sup>407</sup> Viz ust. § 9 Zákona o podnikových radách.

Základní rozdíl mezi podnikovými radami a odborovými organizacemi však spočívá v tzv. povinnosti neutrality (*Neutralitätspflicht*), kterou musí podnikové rady zachovávat.<sup>408</sup> Povinnost neutrality směřuje zejména vůči zaměstnavateli s cílem zajistit řádný chod podniku, na němž se prostřednictvím podnikových rad podílejí i samotní zaměstnanci. Tato povinnost není výslovně zakotvena v Zákoně o podnikových radách, nýbrž vyplývá z jeho jednotlivých ustanovení. Např. ust. § 2 odst. 1 Zákona o podnikových radách předpokládá, že zaměstnavatelé a podnikové rady spolupracují se vzájemnou důvěrou a v součinnosti s odborovými organizacemi, které u zaměstnavatele působí, a to jak ku prospěchu zaměstnanců, tak i podniku samotného. Ust. § 74 odst. 2 věta první Zákona o podnikových radách zakazuje zaměstnavatelům a podnikovým radám konat vůči sobě kolektivní akce. Současně nejsou podnikové rady oprávněny uzavřít se zaměstnavateli tarifní smlouvy, což je vyhrazeno výlučně odborovým organizacím. Vzhledem k způsobu jejich ustavení na základě voleb vystupují podnikové rady jako zástupci všech zaměstnanců daného podniku a nikoli pouze svých členů či osob, které je podporují či pro ně vykonávají určité práce.<sup>409</sup> Při plnění svých úkolů a výkonu svých práv se mají podnikové rady zdržet všeho, co by narušilo či ohrozilo jejich postavení nezávislého zástupce všech zaměstnanců a jejich zájmů jako celku.<sup>410</sup> V této souvislosti lze rovněž spatřovat rozdíl oproti odborovým organizacím v tom, že podnikové rady zastupují vždy jenom zaměstnance určitého podniku. Vstup do odborových organizací je však zaručen každému bez ohledu na to, zda má postavení zaměstnance či nikoli<sup>411</sup> nebo zda vykonává práci pro konkrétní podnik či nikoli.

Vzhledem k výše uvedenému spočívá činnost podnikových rad zejména v zajišťování dodržování zákonných předpisů týkajících se výkonu práce a ustanovení tarifních smluv uzavřených daným zaměstnavatelem, ochraně rovného zacházení se zaměstnanci a prosazování zákazu jejich diskriminace,<sup>412</sup> prosazování příznivých pracovních podmínek pro tělesně postižené a starší zaměstnance včetně opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo v oblasti životního prostředí.<sup>413</sup>

---

<sup>408</sup> Srov. SCHÖNHÖFT, Andreas, Maria, WEYHING. *Neutralitätspflicht und Koalitionsfreiheit des Betriebsrats. Betriebs-Berater*. Betriebs-Berater, 2014, 2014(13). S. 762 až 766.

<sup>409</sup> Viz rozhodnutí Zemského pracovního soudu v Hammu ze dne 20. 03. 2009, sp. zn. 10 TaBV 149/08, nebo též rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 26. 05. 1970, sp. zn. 2 BvR 664/65.

<sup>410</sup> Viz rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 26. 05. 1970, sp. zn. 2 BvR 664/65.

<sup>411</sup> V odborových organizacích lze nalézt též osoby, které již nevykonávají práci (např. důchodce či osoby, jimž byl přiznán invalidní důchod) nebo ještě nevykonávají práci (např. studenti).

<sup>412</sup> Viz ust. § 75 Zákona o podnikových radách.

<sup>413</sup> Viz ust. § 80 odst. 1 Zákona o podnikových radách.

K realizaci výše uvedených úkolů je podnikovým radám přiznáno právo na informování a projednání, právo přijímat a zprostředkovávat zaměstnavateli stížnosti zaměstnanců, právo dávat zaměstnavateli podněty k přijetí určitých opatření či velmi důležité právo spolurozhodovat a uzavřít se zaměstnavatelem podnikové dohody (*Betriebsvereinbarungen*). Spolurozhodovací právo podnikových rad je upraveno v ust. § 87 odst. 1 Zákona o podnikových radách, a to např. při určování začátku a konce pracovní doby, způsobu výplaty odměny za práci, stanovování podmínek pro čerpání dovolené ze strany zaměstnanců či práce na dálku nebo při šetření pracovních úrazů a provádění opatření za účelem zajištění bezpečné a zdravé neohrožující práce. Podnikové dohody se uplatní na všechny zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni v daném podniku, popř. jejich pracovní právní vztah vznikne za doby platnosti a účinnosti dané podnikové dohody.

Pro případ kolize mezi podnikovými dohodami a tarifními smlouvami platí tzv. princip výhodnosti ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci.<sup>414</sup> Dle uvedeného principu se na daného zaměstnance uplatní ty podmínky, které jsou pro něj objektivně nejvýhodnější. Speciální úpravu pak obsahuje ust. § 77 odst. 3 Zákona o podnikových radách, které výslovně vylučuje z předmětu podnikových dohod úpravu odměny za práci, její výše či úpravu jiných obdobných plnění. V tomto směru je stanoveno jisté upřednostnění tarifní smlouvy oproti podnikovým dohodám.

Z výše uvedeného lze dovodit, že podnikové rady sledují zcela jiný cíl než odborové organizace. Zatímco u odborových organizací se předpokládá důrazné prosazování zájmů zaměstnanců vůči zaměstnavateli, zlepšování jejich pracovních podmínek včetně podmínek odměňování či zajištění jiných plnění v jejich prospěch, podnikové rady mají zejména vykonávat kontrolu nad plněním všech povinností zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům (vyplývajících jak z právních předpisů, tak tarifních smluv) a rovněž sloužit jako určitý nástroj, díky němuž se zaměstnanci mohou podílet na řízení podniku a rozhodování o něm. Odborové organizace mají plně hájit a prosazovat zájmy svých členů, podnikové rady sledují zájmy všech zaměstnanců vykonávajících práci v konkrétním podniku a dále též i podniku samotného. Z tohoto důvodu dochází k odlišení rolí podnikových rad a odborových organizací.

Činnost podnikových rad a odborových organizací se však neuskutečňuje separátně či nezávisle na sobě, nýbrž se tyto subjekty při výkonu svých práv navzájem ovlivňují a doplňují. Odborové organizace často poskytují členům podnikových rad školení a odborné

---

<sup>414</sup> Viz ust. § 4 odst. 3 Tarifního zákona.

poradenství pro vykonávání jejich aktivit. Naopak členové podnikových rad mohou být členy odborových organizací. Existuje však i určitá konkurence mezi členy obou entit, neboť ačkoli každá entita má svou roli, často se tyto role překrývají. Odborové organizace působí více „nátlakověji“, neboť disponují možností konat kolektivní akce, a tudíž jsou schopny vyjednat lepší pracovní podmínky pro zaměstnance než podnikové rady. Ačkoli podnikové rady působí spíše jen jako určitý „realizátor“ práv již vyjednaných v tarifních smlouvách, upravují často tarifní smlouvy i samotný proces poskytování (realizace) sjednaných plnění a související otázky, čímž se prostor pro vlastní iniciativu a působení podnikových rad dále zužuje.

#### Několik poznámek k české právní úpravě

Česká právní úprava stejně jako ta německá přiznává právo vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy (respektive tarifní smlouvy dle německého právního řádu) výhradně odborovým organizacím. Tento tradiční koncept tedy privileguje odborové organizace před ostatními zástupci zaměstnanců či jinými subjekty, neboť díky tomuto právu mohou lépe a závazněji hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců a zlepšovat jejich pracovní podmínky. Za tímto účelem jsou odborové organizace rovněž vybaveny efektivními nástroji k prosazování svých požadavků (tj. mají zejména právo podnikat kolektivní akce<sup>415</sup>).

Ačkoli by se nabízelo srovnávat české rady zaměstnanců s německými podnikovými radami, obě entity jsou s ohledem na jejich cíle a úpravu jejich činnosti velmi rozdílné. Podnikové rady oproti radám zaměstnanců mohou vyjednávat se zaměstnavatelem určité podmínky realizace práv zaměstnanců a rovněž mohou uzavírat podnikové dohody, přičemž se předpokládá, že své úkoly budou podnikové rady vykonávat ve spolupráci se zaměstnavatelem dle principu neutrality. Podnikové rady proto mají jak právní osobnost, tak svéprávnost (dle terminologie českého práva).

Aktuální pojetí české rady zaměstnanců je však zcela odlišné. Rady zaměstnanců nemají právní osobnost, ani svéprávnost (výjimkou je jistá omezená procesní subjektivita ve smyslu ust. § 276 odst. 8 Zákonníku práce), a dále jsou radám zaměstnanců svěřena pouze dílčí oprávnění v oblasti práva na informování a projednání (ačkoli i zde jsou jednoznačně zvýhodňovány odborové organizace, jež mohou uplatňovat právo na projednání a informace v širším rozsahu).<sup>416</sup> Rady zaměstnanců z daného důvodu netvoří svébytný subjekt, nýbrž je lze považovat pouze za určité zprostředkovatele mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jejichž prostřednictvím zaměstnanci realizují své právo na informace a projednání.

---

<sup>415</sup> Německy *Arbeitskampf*.

<sup>416</sup> Viz ust. § 287 Zákonníku práce.

Oproti německé úpravě jsou nicméně rady zaměstnanců stále vnímány jako zástupci zaměstnanců,<sup>417</sup> kteří mají hájit a prosazovat jejich zájmy a práva bez povinnosti zachovávat neutralitu vůči zaměstnavateli, ačkoli potřeba kooperace se zaměstnavatelem je dána i zde, a to při organizaci jejich voleb.

Je tedy otázkou, zda se neinspirovat u německých sousedů a nevymezit radám zaměstnanců určitou oblast, v níž by mohly působit jako svébytný subjekt s právní osobností a svéprávností a realizovat v jejím rámci svou činnost. Jednou z možností by mohlo být vyhrazení práva na informování a projednání pouze radám zaměstnanců a nepřiznávání toto právo odborovým organizacím vůbec či pouze ve stejném rozsahu jako radám zaměstnanců. Takto by nemuselo být zasahováno do samotné podstaty rad zaměstnanců, uvedená změna by však mohla vést k ztraktivnější rad zaměstnanců a k zvýšení motivace zaměstnanců je zakládat a účastnit se jejich voleb.

Zavedení zakládání rad zaměstnanců ve formě právní povinnosti při překročení určitého počtu zaměstnanců v podniku nepovažuje autorka za příliš vhodné řešení. Autorka se domnívá, že vytváření zástupců zaměstnanců by mělo vycházet primárně „zezdola“, tj. z motivace samotných zaměstnanců, a nikoli direktivně ze strany zákonodárce tak, jako je tomu v případě německé právní úpravy podnikových rad, aby si rady zaměstnanců zachovaly svůj charakter zástupců zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců jsou formováni a uváděni v život díky aktivitě samotných zaměstnanců, a tudíž by se mohlo stát, že místo fungující rady zaměstnanců, která bude své úkoly plnit efektivně s cílem zajistit skutečnou informovanost zaměstnanců, vznikne nadbytečná (či dokonce překážející) entita pouze pro formální splnění zákonných požadavků, neboť nebude vytvořena z vůle a zájmu zaměstnanců.

S výše uvedenou inspirací však nemusíme jít až za hranice k našim německým sousedům. Postačí se vrátit do období první republiky<sup>418</sup> či do období po druhé světové válce,<sup>419</sup> v němž působily podnikové (závodní) rady vedle odborových organizací jako svébytné instituty s jasně vytyčenými cíli. Během první republiky existovalo několik samostatných zákonů upravujících podnikové rady,<sup>420</sup> po druhé světové válce byla tato úprava sjednocena dekretem prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách,

---

<sup>417</sup> Rady zaměstnanců jsou ostatně zařazeny i pod legislativní zkratku zástupci zaměstnanců dle ust. § 276 odst. 1 Zákoníku práce.

<sup>418</sup> Za období první republiky je považováno období od 28.10.1918 až do 30.09.1938.

<sup>419</sup> Za období druhé světové války je považováno období od 01. 09. 1939 do 02. 09. 1945.

<sup>420</sup> Např. zákon č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku, zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví, zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech.

který upravoval závodní zastupitelstvo zaměstnanců.<sup>421</sup> Toto zastupitelstvo působilo v rámci celého závodu a jeho cílem bylo uskutečňovat a prosazovat taková opatření, která by vedla k obecnému hospodářskému prospěchu celého závodu, v němž se zobrazí zájmy jak zaměstnanců, tak i samotného zaměstnavatele. Závodní zastupitelstvo mělo spolupracovat s vedením závodu, přičemž bylo oprávněno dohlížet na dodržování právních předpisů v závodu, účastnit se jednání vedení závodu a podílet se na činnosti závodu prostřednictvím spolurozhodování. V tomto pojetí se závodní zastupitelstva velmi podobala podnikovým radám upraveným německým právním řádem. Současná česká právní úprava však tento koncept zcela opustila a vtiskla radám zaměstnanců zcela nový ráz spočívající pouze ve zprostředkování informací a práva na projednání.

### ***6.1.2. Základní atributy koalic a odborových organizací dle německé právní úpravy***

V rámci německého právního řádu Grundgesetz nevyjmenovává zástupce zaměstnanců, nýbrž pouze zakotvuje právo každé osoby zakládat sdružení za účelem ochrany a podpory pracovních a hospodářských podmínek. Tato sdružení (resp. koalice) se odlišují od ostatních právnických osob (zejména družstev, obchodních společností či jiných spolků) svým cílem uvedeným výše. Vzhledem k tomu, že Grundgesetz přiznává základní práva pouze osobám soukromého práva, musí být i tyto koalice subjekty soukromého práva, což znamená, že za koalice nelze považovat veřejnoprávní organizace (např. profesní komory či obchodní komory).<sup>422</sup> Výjimku tvoří řemeslné cechy, kterým koaliční právo včetně práva vyjednávat a uzavírat tarifní smlouvy výslovně přiznává ust. § 54 odst. 3, § 82 bod 3 a § 85 odst. 2 bod 1 HwO.

Na koalice klade německý právní řád (resp. judikatura německých soudů, která ve velké míře usměrňuje podmínky pro výkon koaličního práva) pouze minimální požadavky týkající se jejich organizace či činnosti. Prvním požadavkem je určitá funkční organizační struktura koalic. Koalice musí existovat nezávisle na změně jejích členů, tvorba vůle koalice musí být založena na většinovém hlasování a nikoli na jednomyslnosti a jednání koalice navenek musí být vykonáváno orgány vytvořenými na základě voleb.<sup>423</sup> Současně musí koalice vykazovat určitou míru stálosti a trvalosti (za koalici nelze považovat spontánní sdružení osob vzniklé

---

<sup>421</sup> Závodní zastupitelstva poté zanikla v rámci vytvoření Revolučního odborového hnutí (ROH).

<sup>422</sup> Srov. JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht, e-Book*. Mnichov: C.H. Beck, 2021. S. 259 až 264.

<sup>423</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 15. 03. 1977, sp. zn. 1 ABR 16/75 (BAGE 29, 72 (83)).

za účelem splnění jednoho určitého úkolu (tzv. *Ad hoc-Koalition*)).<sup>424</sup> Pokud by taková ad hoc koalice vyhlásila stávkou, byla by tato stávka považována za nezákonnou.<sup>425</sup>

Další podmínkou je, že koalice musí zastupovat a hájit zájmy jedné z koaličních stran, a to buď zájmy zaměstnanců nebo zájmy zaměstnavatelů.<sup>426</sup> Pokud by koalice zastupovala zájmy obou stran, nebylo by možné hovořit o koalici. S tímto požadavkem se pojí též podmínka nezávislosti koalice na druhé koaliční straně,<sup>427</sup> a to včetně její finanční nezávislosti. Finanční nezávislost je ze strany Spolkového pracovního soudu chápána jako nezávislost v materiálním smyslu, to znamená, že koalice nesmí být natolik odkázána na podporu či poskytování hmotného zajištění ze strany zaměstnavatele, aby to ohrozilo či mohlo ohrozit její schopnost účinně a trvale hájit zájmy zaměstnanců.<sup>428</sup> Nezávislost koalice ale není narušena tím, že jí zaměstnavatel poskytuje prostory pro výkon její činnosti. Kromě koaličního partnera musí být koalice nezávislá i na jiných třetích osobách, a to zejména na státu, církvi či politických stranách. To ovšem neznamená, že by koalice nemohla zastávat určitý názor či mínění týkající se politických či náboženských otázek nebo veřejného života, nesmí zde však existovat podpora ze strany těchto subjektů či vázanost na ně.<sup>429</sup>

Koalice je rovněž povinna uspořádat si své vnitřní poměry dle demokratických principů, které umožní členům koalice ovlivňovat její rozhodování a financování (např. ve formě volby členů orgánů koalice či možnost podílet se na rozhodování o zásadních otázkách týkajících se činnosti koalice apod.).<sup>430</sup> Poslední podmínkou je pak samotný účel koalice, který musí korespondovat s cílem uvedeným v čl. 9 odst. 3 Grundgesetz, kterým je hájit a ochraňovat pracovní a hospodářské podmínky.

Při splnění výše uvedených požadavků požívá daná koalice ochrany dle čl. 9 odst. 3 Grundgesetz, a tudíž může taková koalice vykonávat jakékoli činnosti za účelem hájení

---

<sup>424</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 14. 02. 1978, sp. zn. 1 AZR 76/76 (BAGE 30, 50 (61)).

<sup>425</sup> Srov. JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht, e-Book*. Mnichov: C.H. Beck, 2021. S. 260 až 264.

<sup>426</sup> Německy *die Gegnerfreiheit*.

<sup>427</sup> Německy *die Gegnerunabhängigkeit*.

<sup>428</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 14. 12. 2004, sp. zn. 1 ABR 51/03 (BAGE 113, 82 (91)).

<sup>429</sup> Srov. LÖWISCH, Manfred, Georg, CASPERS, KLUMPP, Steffen. *Arbeitsrecht*. Mnichov: Academia Iuris, 2019. ISBN: 978-3-8006-6021-6. S. 307.

<sup>430</sup> Důvodem je zejména skutečnost, že v případě vyjednávání tarifních smluv je koalice (resp. odborová organizace) oprávněna upravovat pracovní podmínky svých členů, a tudíž by tyto členové měli mít právo podílet se na jednání této koalice prostřednictvím voleb jejích orgánů či jinými způsoby. Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 17. 06. 2008, sp. zn. 3 AZR 409/06 (BAGE 127, 62).

a ochrany zájmů jejich členů týkajících se pracovních a hospodářských podmínek (*Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen*).

Pokud však má být dané koalici přiznáno i právo kolektivně jednat, uzavírat tarifní smlouvy a za účelem jejich prosazení též podnikat kolektivní akce, musí koalice splnit určité další požadavky. Německé právo stejně jako právo české privileguje odborové organizace, neboť pouze jim přiznává práva uvedená v předcházející větě. Ust. § 2 Tarifního zákona kogentně vyjmenovává strany tarifní smlouvy, mezi které řadí (i) odborové organizace, (ii) jednotlivé zaměstnavatele, (iii) sdružení zaměstnavatelů, a (iv) svazy odborových organizací a svazy sdružení zaměstnavatelů, pokud jsou k tomu svými členy zmocněny (zde svazy vystupují jako zástupci svých členů a jednájí jejich jménem), anebo pokud jsou k tomu svazy oprávněny dle svých stanov.

Strany tarifní smlouvy ve smyslu ust. § 2 Tarifního zákona (tedy i odborové organizace) musí kromě obecných předpokladů pro koalice vyjmenovaných v předcházející části této kapitoly disertační práce dostát navíc následujícím podmínkám, po jejichž splnění jsou oprávněny uzavírat tarifní smlouvy a podnikat případně kolektivní akce.<sup>431</sup> První z těchto podmínek je schopnost prosadit své záměry či požadavky.<sup>432</sup> Dle judikatury německých soudů jsou oprávněny vyjednávat a uzavírat tarifní smlouvy pouze ty subjekty, které jsou schopny disponovat určitou silou ve vyjednávání vůči svému tarifnímu partnerovi.<sup>433</sup> V případě odborových organizací je tato jejich síla (tj. schopnost dosáhnout svých cílů) poměřována vůči zaměstnavateli (popř. vůči sdružení zaměstnavatelů či jejich svazu), přičemž existence této síly a její rozsah může vyplývat např. z počtu či složení členů odborové organizace,<sup>434</sup> její ekonomické síly nebo množství již uzavřených tarifních smluv.<sup>435</sup>

Další podmínkou je existence vůle odborové organizace vyjednávat a uzavírat dohody se zaměstnavatelem,<sup>436</sup> tedy její záměr upravovat a zajišťovat vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance prostřednictvím tarifních smluv. Tento záměr by měla odborová organizace

---

<sup>431</sup> Německy jsou tyto vlastnosti označovány jako *tariffähig* a *arbeitskampffähig*.

<sup>432</sup> Německy *Durchsetzungsfähigkeit*. Schopnost prosadit své záměry byla posuzována např. v případě odborové organizace Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP), u níž Zemský soud v Berlíně nejprve konstatoval, že nespĺňuje tuto podmínku, a tudíž není oprávněna vystupovat v kolektivních pracovněprávních vztazích a uzavírat tarifní smlouvy (viz rozhodnutí ze dne 01. 04. 2009, sp. zn. 35 BV 17008/08). Po podání stížnosti ze strany odborové organizace byla věc projednána Spolkovým pracovním soudem, který potvrdil její neoprávněnost jednat v kolektivních pracovněprávních vztazích, nikoli však z výše uvedeného důvodu, ale z důvodu chybějící působnosti vůči danému zaměstnavateli dle jejich stanov (viz rozhodnutí ze dne 14. 12. 2010, sp. zn. 1 ABR 19/10).

<sup>433</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 26. 06. 2018, sp. zn. 1 ABR 37/16 (BAGE 163, 108).

<sup>434</sup> Viz rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 13. 09. 2019, sp. zn. 1 BvR 1/16.

<sup>435</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 06. 06. 2000, sp. zn. 1 ABR 10/99 (BAGE 95, 36).

<sup>436</sup> Německy *Tarifwilligkeit*.



jasně prezentovat navenek, neboť člen odborové organizace by měl již při vstupu do ní vědět, zda má daná odborová organizace zájem a úmysl kolektivně vyjednávat či nikoli.<sup>437</sup> Ochota a připravenost podnikat kolektivní akce a účastnit se pracovních sporů k prosazení svých cílů<sup>438</sup> náleží k dalším aspektům, které musí odborová organizace splnit.<sup>439</sup>

Poslední podmínkou je jistá reprezentativnost odborové organizace. Zejména u velkých zaměstnavatelů je zapotřebí, aby odborová organizace zastupovala zájmy určité nezanedbatelné části zaměstnanců, a tudíž aby měla šanci jednat se zaměstnavatelem o uzavření tarifní smlouvy. Daný požadavek je spíše faktického charakteru, neboť pokud by odborová organizace sdružovala jen minoritní část zaměstnanců, nebude zpravidla schopna podniknout kolektivní akce, které by byly schopné „přinutit“ zaměstnavatele k uzavření tarifní smlouvy, a tudíž lze očekávat, že daný zaměstnavatel nebude s takovou odborovou organizací o uzavření tarifní smlouvy vůbec jednat.<sup>440</sup>

Odborová organizace musí splnit výše uvedené znaky, aby byla schopna a oprávněna vyjednávat se zaměstnavatelem pracovní podmínky svých členů a uzavírat tarifní smlouvy včetně možnosti podnikat kolektivní akce k prosazení svých požadavků. Tato práva jim po splnění daných podmínek náleží automaticky.

Odborové organizace můžou jednat o uzavření tarifní smlouvy s jakýmkoli zaměstnavatelem bez ohledu na to, zda sdružují zaměstnance vykonávající práci pro daného zaměstnavatele či nikoli. Jediným předpokladem je, že jim uvedené jednání umožňují jejich stanovy (např. ve formě určení, že působnost odborové organizace je omezena pouze na konkrétní odvětví nebo profesi). To však neplatí v případě, že by odborové organizace chtěly realizovat práva, která jsou jim přiznána Zákonem o podnikových radách.<sup>441</sup> V tomto případě je dle judikatury německých soudů nezbytné splnit podmínku, že alespoň jeden zaměstnanec vykonávající práci u daného zaměstnavatele je členem této odborové organizace. Pokud by tato podmínka splněna nebyla, není odborová organizace oprávněna vykonávat

---

<sup>437</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 25. 11. 1986, sp. zn. 1 ABR 22/85, BAGE 53, 347 (355).

<sup>438</sup> Německy *Arbeitskampfbereitschaft*.

<sup>439</sup> Míra připravenosti odborové organizace ke kolektivním akcím závisí též na charakteru odvětví, ve kterém odborová organizace působí, tedy zda je v daném odvětví zapotřebí kolektivní akce podnikat, nebo zda jsou tarifní smlouvy sjednávány povětšinou poklidným způsobem. Viz rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 06. 05. 1964, sp. zn. 1 BvR 79/62 (BVerfGE 18, 18 (32)).

<sup>440</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 14. 12. 2004, sp. zn. 1 ABR 51/03 (BAGE 113, 82 (90)).

<sup>441</sup> Jedná se kupříkladu o právo podávat návrhy na volbu členů do podnikové rady, iniciovat svolání shromáždění za účelem volby podnikové rady, předkládat návrhy na vyloučení členů z podnikové rady nebo podávat návrhy na zrušení podnikové rady či účastnit se jejího zasedání.

svá práva dle Zákona o podnikových radách vůči příslušnému zaměstnavateli.<sup>442</sup> Německé právo důsledně odděluje vyjednávání tarifních smluv od činností upravených Zákonem o podnikových radách, jež se přímo dotýkají procesů uvnitř podniku. K výkonu oprávnění dle Zákona o podnikových radách je nezbytné zajistit i určitou vazbu odborové organizace k danému zaměstnavateli, resp. podniku.

#### Několik poznámek k české právní úpravě

Oproti české právní úpravě německá legislativa nestanovuje výslovně požadavky na založení či vznik odborových organizací. Není potřeba splnit určité formální náležitosti na strukturu a organizaci odborových organizací, ani není nezbytné dané entity registrovat či evidovat v určitém rejstříku. I přesto však existují jisté minimální podmínky týkající se charakteru odborových organizací, jež byly dovozeny judikaturou nejvyšších soudů Německa. Tyto podmínky se dotýkají zejména schopnosti odborových organizací efektivně a účinně hájit a prosazovat zájmy svých členů a vyjednávat v jejich prospěch pracovní a jiné podmínky. V případech, kdy mají odborové organizace vystupovat v záležitostech týkajících se přímo konkrétního podniku ve smyslu Zákona o podnikových radách, byla dovozena podmínka, že alespoň jeden člen odborové organizace musí vykonávat práci v daném podniku, aby tato odborová organizace byla oprávněna vykonávat v daném podniku práva dle Zákona o podnikových radách.

Přístup německého právního řádu k úpravě odborových organizací dle názoru autorky splňuje požadavky na jejich nezávislost (tj. nezávislost organizační, funkční a ekonomickou) definovanou příslušnými mezinárodními úmluvami. České požadavky na odborové organizace jsou oproti německému pojetí striktnější, neboť vyžadují po odborových organizacích jejich zápis do spolkového rejstříku a současně na ně aplikují ustanovení spolkového práva (i když jen přiměřeně a v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze). Ačkoli bylo judikaturou českých soudů<sup>443</sup> deklarováno, že taková úprava je plně v souladu s požadavky mezinárodních úmluv týkajících se zástupců zaměstnanců, představuje však nepochybně určité (třebaže jen minimální) překážky pro založení odborových organizací a zahájení jejich činnosti. Na druhou stranu však tyto podmínky obsahově kopírují podmínky (či se jim alespoň podobají) stanovené německou judikaturou. Jelikož jsou tyto podmínky

---

<sup>442</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 10. 11. 2004, sp. zn. 7 ABR 19/04: „Eine Gewerkschaft ist betriebsverfassungsrechtlich im Betrieb vertreten, wenn mindestens ein Arbeitnehmer des Betriebs bei ihr Mitglied ist und die Mitgliedschaft nach ihrer Satzung nicht offensichtlich zu Unrecht besteht.“

<sup>443</sup> Např. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 08. 2017, sp. zn. 7 Cmo 5/2017, rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1917/2016 či stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 04. 2014 sp. zn. Cpjn 202/2013.

stanovené v českém právním prostředí zákonem, a tudíž jsou poměrně jasné a určitě vymezené, lze se domnívat, že tímto způsobem je možné předcházet vzniku nejistotě jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně samotných zaměstnanců (popř. odborových organizací), zda daná odborová organizace splňuje veškeré požadavky předvídané příslušným právním řádem, a tudíž zda je schopna a oprávněna být odpovídajícím sociálním partnerem při vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Vymezení podmínek pro založení a vznik odborových organizací zákonem a zakotvení povinnosti jejich zápisu do spolkového rejstříku přispívá dle názoru autorky jednak k právní jistotě a transparentnosti, jednak k předcházení vzniku sporů ohledně kompetence odborových organizací být stranou v kolektivních pracovněprávních vztazích.<sup>444</sup> Z tohoto důvodu mám za to, že ačkoli česká právní úprava může do jisté míry působit omezujícím dojmem, když stanovuje formální podmínky pro založení a vznik odborových organizací, jedná se v zásadě o promítnutí materiálních požadavků na odborové organizace judikovaných německými soudy, přičemž tímto přesným vymezením lze předejít případným nejasnostem a sporům ohledně vzniku odborových organizací či jejich oprávnění jednat.

Německý právní řád odborovým organizacím nestanovuje v obecné rovině žádný požadavek na minimální počet jejích členů zaměstnaných u konkrétního zaměstnavatele,<sup>445</sup> který je do českého právního řádu promítnut ve formě podmínky, že odborová organizace může jednat a působit u zaměstnavatele, jestliže alespoň 3 její členové jsou zaměstnáni v pracovním poměru k danému zaměstnavateli. Výjimku v Německu představuje případ, kdy by odborová organizace chtěla zasahovat do vnitropodnikových vztahů daného zaměstnavatele. Zde je poté německou legislativou stanovena povinnost, aby daná odborová organizace sdružovala alespoň 1 osobu, jež je zaměstnána u příslušného zaměstnavatele.

Český zákonodárce se vydal cestou zakotvení konkrétního požadavku na minimální počet členů odborových organizací, a to ve výši 3 fyzických osob zaměstnaných v pracovním poměru k příslušnému zaměstnavateli. Tuto podmínku posuzoval i Ústavní soud ČR, který ji následně označil za souladnou s Ústavou ČR.<sup>446</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že český právní řád nezná institut podnikových rad, „suplují“ odborové organizace do jisté míry jejich

---

<sup>444</sup> Viz například stanovisko občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 04. 2014 sp. zn. Cpjn 202/2013, v němž je stanoveno, že rozhodnou skutečností pro určení toho, zda je odborová organizace oprávněna vykonávat svoji činnost či nikoli, je její zápis ve spolkovém rejstříku.

<sup>445</sup> Důvodem tohoto konceptu je zejména německé pojetí odborové organizace, která nemá působit pouze u jednoho zaměstnavatele, nýbrž u více zaměstnavatelů na odvětvovém či oborovém principu.

<sup>446</sup> Viz náleží Ústavního soudu ČR ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

funkci, a tudíž česká právní úprava vyžaduje splnění podmínky minimálního počtu členů odborové organizace ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli již u vzniku jejího oprávnění působit u zaměstnavatele.

### **6.1.3. Pozitivní a negativní koaliční svoboda dle německé právní úpravy**

Stejně jako české právo zahrnuje německé právo do koaliční svobody jak její pozitivní aspekt, tak i ten negativní. Pozitivní koaliční svoboda představuje právo zakládat koalice, vstupovat do nich a být jejich členem, aniž by dané jednání bylo omezeno, vyloučeno či postihováno jakýmkoli opatřeními ze strany státu či jiných osob. Pozitivní koaliční svoboda vyplývá přímo z čl. 9 odst. 3 Grundgesetz.

Negativní koaliční svoboda není výslovně v Grundgesetz upravena, nýbrž je odvozována z čl. 9 odst. 3 Grundgesetz jako logický důsledek (či doplnění) pozitivní koaliční svobody.<sup>447</sup> Negativní koaliční svoboda představuje stejně jako v českém právní řádu právo nebýt členem žádné koalice a právo koalici kdykoli opustit,<sup>448</sup> přičemž tato svoboda hraje významnou roli při rozhodování o tom, do jaké míry lze rozdílně zacházet s členy a nečleny koalic. S ohledem na skutečnost, že vyjednávat pracovní podmínky v rámci tarifních smluv mohou pouze odborové organizace, jedná se tedy zejména o řešení otázky, zda popř. do jaké míry, může zaměstnavatel stanovovat pracovní podmínky jednotlivým zaměstnancům odlišně s ohledem na fakt, zda jsou daní zaměstnanci členy odborové organizace či nikoli.

Na rozdíl od českého Zákoníku práce<sup>449</sup> německé právní předpisy neobsahují pravidlo, které by zajistilo, že ustanovení tarifní smlouvy budou platná pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich členství v odborové organizaci (tj. bez ohledu na to, zda jsou členem odborové organizace, jež uzavřela tarifní smlouvu, či nikoli nebo zda jsou dokonce členem jiné odborové organizace, která tarifní smlouvu se zaměstnavatelem neuzavřela). Zcela naopak ust. § 4 odst. 1 věta první Tarifního zákona říká, že normy tarifní smlouvy upravující obsah, uzavření či ukončení pracovněprávních vztahů jsou platné a účinné pouze pro tarifně vázané osoby (německy *Tarifgebundene*),<sup>450</sup> přičemž za tyto osoby jsou dle ust. § 3 odst. 1 Tarifního zákona považováni pouze členové odborové organizace, která danou tarifní

---

<sup>447</sup> Německy *die Kehrseite der positiven Koalitionsfreiheit*.

<sup>448</sup> Viz např. rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 29. 11. 1967, sp. zn. GS 1/67 (BAGE 20, 175 (213)).

<sup>449</sup> Viz ust. § 24 odst. 2 Zákoníku práce.

<sup>450</sup> Ust. § 4 odst. 1 věta první Tarifního zákona: „*Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen.*“

smlouvu uzavřela, a zaměstnavatel, jenž je stranou této tarifní smlouvy.<sup>451</sup> Na základě výše uvedeného ustanovení uzavírají odborové organizace tarifní smlouvy pouze za své členy a nelze automaticky rozšiřovat jejich působnost a závaznost na další zaměstnance. Pokud by chtěl zaměstnanec dosáhnout stejných výhod či plnění jako odborově organizovaní zaměstnanci, musel by se stát členem dané odborové organizace, jež uzavřela tarifní smlouvu, z níž takové výhody a plnění vyplývají.<sup>452</sup>

S ohledem na výše uvedená ustanovení Tarifního zákona a se zohledněním judikatury Spolkového pracovního soudu definovala odborná literatura tři případy tzv. diferenciacních klauzulí (viz níže), tedy doložek obsažených v tarifních smlouvách, jež mohou zakazovat či naopak přikazovat zaměstnavateli jednat rozdílně se zaměstnanci s ohledem na jejich odborovou příslušnost.

Skutečnost, zda je určitá klauzule v souladu s německým právem nebo představuje nepřípustné ujednání, je zkoumána z toho hlediska, do jaké míry daná klauzule umožňuje zaměstnanci realizovat svou negativní koaliční svobodu a do jaké míry (přímo nebo nepřímo) nutí zaměstnance vstoupit do odborových organizací právě z důvodu odlišného zacházení. V obecné rovině z německé judikatury vyplývá, že pokud je diferenciacní doložka schopná svým nepříznivým dopadem přimět zaměstnance ke vstupu do odborové organizace, je taková doložka v rozporu s článkem 9 odst. 3 Grundgesetz zakotvujícím implicitně negativní koaliční svobodu, a tudíž je tato doložka protiústavní.

Jak bylo řečeno výše, rozlišuje německá odborná literatura tři druhy diferenciacních klauzulí. Prvním druhem klauzulí jsou tzv. organizační klauzule (*Organisationsklauseln*), na jejichž základě je zaměstnavatel povinen zaměstnávat či zařazovat na určité pracovní pozice pouze členy odborové organizace, která uzavřela tarifní smlouvu obsahující tuto organizační

---

<sup>451</sup> Ust. § 3 odst. 1 Tarifního zákona: „*Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.*“

<sup>452</sup> Jednou z možností, jak může zaměstnanec dosáhnout toho, že se na něj budou vztahovat ustanovení tarifní smlouvy, aniž by byl členem odborové organizace, která danou tarifní smlouvu uzavřela, je sjednání doložky odkazující na určitou tarifní smlouvu v pracovní smlouvě daného zaměstnance (tzv. *Bezugnahme Klausel*). Na základě této doložky se budou práva vyplývající z určité tarifní smlouvy uplatňovat i na tohoto zaměstnance, nicméně nedojde k zahrnutí daného zaměstnance pod tuto tarifní smlouvu (tj. tento zaměstnanec nebude „vázaný tarifní smlouvou“ (tzv. *Tarifgebundene*) ve smyslu ust. § 4 odst. 1 věty první Tarifního zákona). Tyto doložky lze sjednat ve třech základních formách, a to ve formě tzv. statické doložky (tj. odkaz na určitou tarifní smlouvu v určitém znění), malé dynamické doložky (tj. odkaz na určitou tarifní smlouvu v jejím vždy platném znění, tedy i ve znění jejich pozdějších dodatků) a velké dynamické doložky (tj. odkaz na tarifní smlouvy jako celek, které se vztahují k určitému podniku, a to vždy v jejich platném znění). Sjednání této doložky však vyžaduje konsensus mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Viz např. rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 11. 07. 2018, sp. zn. 4 AZR 533/17 (BAGE 163, 175).

klauzuli, (tzv. closed shop) či poskytovat členům takové odborové organizace vyšší ochranu pracovního poměru než nečlenům.<sup>453</sup>

Dalším druhem klauzulí jsou tzv. jednoduché nebo též nezávazné diferenciační klauzule (*einfache Differenzierungsklauseln*), které sice stanovují členům odborové organizace určitá práva vyplývající z uzavřené tarifní smlouvy, jež jdou nad rámec pracovních podmínek obvyklých u příslušného zaměstnavatele, neomezují ale daného zaměstnavatele v tom, aby stejná či dokonce výhodnější práva přiznal i zaměstnancům, kteří nejsou členy dané odborové organizace. Tyto jednoduché diferenciační klauzule umožňují poskytnout zaměstnancům – členům odborové organizace pouze určitá práva navíc, jež vyplývají ze samotné podstaty členství v odborové organizaci, přičemž nevylučují právo zaměstnavatele poskytnout stejná nebo vyšší plnění též odborově neorganizovaným zaměstnancům. Z tohoto důvodu se jednoduché diferenciační klauzule nepovažují za ujednání, jež by byla v rozporu s negativní koaliční svobodou dle Grundgesetz.<sup>454</sup> Jako příklad jednoduché diferenciační klauzule lze uvést benefit spočívající ve sjednání zvláštního ročního příplatku ke mzdě pro členy odborové organizace, kterým se zabýval Spolkový pracovní soud ve svém rozhodnutí ze dne 18. 03. 2009, sp. zn. 4 AZR 64/08 (BAGE 20, 175). V posuzovaném případě odborová organizace sjednala v rámci tarifní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem právo svých členů na zvláštní roční příplatek ke mzdě ve výši 535 EUR, kterým měl být nahrazen jiný zvláštní příplatek ke mzdě poskytovaný odborově organizovaným zaměstnancům na začátku jejich dovolené, který byl též sjednaný v tarifní smlouvě. Spolkový pracovní soud zde konstatoval, že takové ustanovení představuje jednoduchou diferenciační klauzuli, a tedy že dané právo nepředstavuje porušení negativní koaliční svobody zaměstnance vyplývající z Grundgesetz. Důvodem byla jednak skutečnost, že zaměstnavatel měl možnost poskytnout odborově neorganizovaným zaměstnancům stejné či dokonce vyšší plnění, jednak skutečnost, že výše příspěvku byla v porovnání s průměrnou výší měsíčních mezd u zaměstnavatele malá a rovněž že příspěvek nepřevyšoval dvojnásobek průměrné výše členského příspěvku odváděného ročně odborové organizaci jejími členy. Z těchto důvodů Spolkový pracovní soud konstatoval, že právo na zvláštní roční příspěvek nepředstavuje nepřiměřený nátlak na odborově neorganizované zaměstnance, aby vstoupili

---

<sup>453</sup> Pod pojmem closed shop se v tomto kontextu rozumí podmínění přijetí do zaměstnání členstvím v určité odborové organizaci. Takové podmínky mohou existovat jak oficiálně (např. na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, nejčastěji ve formě tarifní smlouvy či její obdoby), tak neoficiálně (tedy na základě ústní dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací či na základě zavedené praxe). Příslušnou definici pojmu closed shop lze nalézt např. zde: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/closed-shop-0>.

<sup>454</sup> Srov. JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht, e-Book*. Mnichov: C.H. Beck, 2021. S. 264 až 265.

do odborové organizace, a to při zohlednění relevantních oprávněných zájmů odborově neorganizovaných zaměstnanců (v posuzovaném případě zejména právo na odměnu a jiná plnění).<sup>455</sup>

Posledním druhem diferenciačních klauzulí jsou tzv. kvalifikované nebo též závazné diferenciační klauzule (*Qualifizierte Differenzierungsklauseln*), které jsou podobné jednoduchým diferenciačním klauzulím (tedy stanovují práva členům odborové organizace nad rámec pracovních podmínek obvyklých u konkrétního zaměstnavatele), nicméně navíc zavazují zaměstnavatele k tomu, aby neposkytnul stejné nebo vyšší plnění odborově neorganizovaným zaměstnancům či zaměstnancům organizovaným v jiných odborových organizacích. Kvalifikované diferenciační klauzule mohou být sjednány buď jako povinnost zaměstnavatele neposkytnout plnění sjednané v rámci tarifní smlouvy jiným zaměstnancům než členům dané odborové organizace, která tarifní smlouvu uzavřela (tzv. vylučovací klauzule, německy *Ausschlussklausel*), anebo jako povinnost zaměstnavatele přiznat členům dané odborové organizace vždy vyšší plnění či plnění v určitém příznivějším rozpětí, pokud se zaměstnavatel rozhodne určité plnění přiznat i ostatním odborově neorganizovaným zaměstnancům (tzv. rozsahová klauzule, německy *Spannenklausel*). Obě formy kvalifikovaných diferenciačních klauzulí jsou dle německé judikatury považovány za protiústavní, neboť neumožňují zaměstnanci svobodně se rozhodnout (to znamená rozhodnout se bez jakéhokoli nátlaku), zda se stane členem určité odborové organizace či nikoli.<sup>456</sup>

V případě, že některé ustanovení tarifní smlouvy naplní znaky diferenciační klauzule, která porušuje negativní koaliční svobodu vyplývající z Grundgesetz, je takové ustanovení neplatné. To však neznamená, že by následkem této neplatnosti bylo, že se dané právo či plnění poskytne všem zaměstnancům (tedy že by byla neplatná pouze diferenciační klauzule, a tudíž by se z práva či plnění pouze pro členy odborové organizace stalo právo či plnění platné pro všechny zaměstnance bez rozdílu), nýbrž se dané ustanovení stane neúčinným (neaplikovatelným) jako celek. Dokonce pokud by dané ustanovení tarifní

---

<sup>455</sup> „Der nach dem Tarifvertrag den Gewerkschaftsmitgliedern vorbehaltenen Anspruch auf die Ausgleichszahlung ist weder nach seiner Art noch der absoluten Höhe nach geeignet, einen nach den mit abzuwägenden Interessen unverhältnismäßigen, einem Zwang nahe kommenden Druck auszuüben, von der Entscheidung, keiner Gewerkschaft angehören zu wollen, Abstand zu nehmen.“ Celé rozhodnutí dostupné z: <https://www.streifler.de/artikel/tarifvertragsrecht-3a-unwirksamkeit-einer-differenzierungsklausel-in-der-form-einer-spannenklausel-7486>.

<sup>456</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 29. 11. 1967, sp. zn. GS 1/67 (BAGE 20, 175 (218)).

smlouvy představovalo její základní těžiště a tarifní smlouva by byla bez daného ustanovení bezpředmětná, stane se neplatnou celá tarifní smlouva.<sup>457</sup>

### Několik poznámek k české právní úpravě

Jak vyplývá z výše uvedeného, i německá právní úprava chrání odborově neorganizované zaměstnance před uplatňováním různých pracovních a jiných podmínek vůči členům a nečlenům odborové organizace. Dle judikatury německých soudů je v tomto rozdílném zacházení spatřováno nucení ke vstupu do odborové organizace, a tudíž porušení negativní koaliční svobody, jež je na základě Grundgesetz poskytována každému.

Současně německé právo respektuje i princip rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích vyplývajících z evropské legislativy,<sup>458</sup> ačkoli německý Zákon o rovném zacházení neuvádí mezi diskriminačními důvody členství v odborové organizaci či jiné organizaci, jejímž účelem je ochrana a prosazování hospodářských a sociálních práv svých členů.<sup>459</sup>

Na rozdíl od německé právní úpravy český právní řád při řešení této otázky vychází zejména z principu rovného zacházení a zákazu diskriminace zakotveného v ust. § 16 Zákoníku práce (odhlédneme-li od faktu, že Zákoník práce výslovně stanovuje aplikaci uzavřené kolektivní smlouvy na všechny zaměstnance bez ohledu na jejich odborovou příslušnost).

Oba přístupy však dospívají ke stejnému závěru, a to, že nelze stanovovat odlišné pracovní a jiné podmínky výkonu práce jednotlivým zaměstnancům pouze na základě skutečnosti, zda je daný zaměstnanec členem odborové organizace či nikoli.

Němečtí zaměstnavatelé jsou stejně jako ti čeští nepochybně motivováni poskytovat stejné pracovní podmínky a jiná plnění jak členům odborových organizací, tak i jejich nečlenům ještě z jednoho (praktického) důvodu. Zajištěním stejných pracovních podmínek pro všechny nepodněcují zaměstnavatelé své zaměstnance ke vstupu do odborových organizací, což by mohlo mít za následek silnější postavení odborových organizací při kolektivním

---

<sup>457</sup> Viz rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 18. 03. 2009, sp. zn. 4 AZR 64/08 (BAGE 20, 175).

<sup>458</sup> Viz směrnice Rady (EU) 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

<sup>459</sup> Zákon o rovném zacházení uvádí mezi diskriminačními důvody „pouze“ rasové důvody, původ, pohlaví, náboženství, světonázor, mentální či tělesné postižení, věk anebo sexuální identitu. Viz ust. § 1 Zákona o rovném zacházení.



vyjednávání a podnikání kolektivních akcí.<sup>460</sup> Rovněž zajištění sociálního smíru v rámci daného podniku, k němuž rovné zacházení se zaměstnanci nepochybně přispívá, je důležitým aspektem pro rozvoj ekonomické činnosti zaměstnavatele, a tudíž by jeho zachování mělo být i cílem samotného zaměstnavatele.

## 6.2. Shrnutí

Ačkoli by se mohlo zdát, že české a německé právo přistupuje k zástupcům zaměstnanců obdobně, existují v daných právních rádech některé podstatné rozdíly, které určují specifický charakter fungování zástupců zaměstnanců v České republice a Německu.

V obou zemích jsou privilegovanými zástupci zaměstnanců odborové organizace, kterým jsou přiznána nejširší oprávnění při hájení a prosazování hospodářských a sociálních práv zaměstnanců a které jako jediné mohou uzavřít za zaměstnance kolektivní smlouvy (resp. tarifní smlouvy dle německé právní terminologie). Zatímco v České republice jsou atributy odborových organizací výslovně stanoveny právními předpisy, v Německu byly definovány zejména judikaturou příslušných německých soudů a odbornou literaturou. Mezi stejné znaky odborových organizací patří například požadavek na nezávislost odborových organizací, a to jak v oblasti jejich vnitřního uspořádání, tak při jejich jednání navenek a rovněž i s ohledem na zajištění financování jejich činnosti. Další shodnou vlastností je pak cíl aktivit odborových organizací, které musí sledovat hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců a jejich prosazení vůči zaměstnavateli. V této souvislosti klade německá právní úprava dle názoru autorky větší požadavky na odborové organizace než úprava česká, neboť pro uznání odborové organizace a jejich oprávnění musí daná odborová organizace disponovat schopností prosadit své požadavky a podmínky vůči zaměstnavateli (německy *Durchsetzungsfähigkeit*) či reprezentovat určitou významnou část zaměstnanců (tzv. požadavek reprezentativnosti). Uvedené předpoklady české pracovní právo nezná. Vzhledem k uvedenému lze českou právní úpravu odborových organizací považovat za příznivější, jež zajišťuje všem odborovým organizacím rovné možnosti a nerozlišuje mezi nimi s ohledem na jejich velikost či způsobilost dosahovat svých požadavků vznesených vůči zaměstnavateli. Naopak je jedním z hlavních rysů české právní úpravy rovnost

---

<sup>460</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 10 až 25.

odborových organizací a povinnost zaměstnavatelů jednat stejným způsobem a ve stejné míře se všemi z nich.<sup>461</sup>

Odlišnosti v českém a německém pracovním právu se projevují například i v určení rozsahu aplikace uzavřené kolektivní smlouvy (resp. tarifní smlouvy). Zákoník práce ve svém ust. § 24 odst. 1 výslovně stanovuje, že odborové organizace uzavírají kolektivní smlouvy i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, což je princip, který je v českém pracovním právu tradičně zakotven.<sup>462</sup> Ust. § 4 odst. 1 ve spojení s ust. § 3 odst. 1 Tarifního zákona naopak explicitně omezuje aplikaci tarifní smlouvy pouze na členy odborové organizace, která danou tarifní smlouvu uzavřela. Německé pracovní právo tímto více podněcuje zaměstnance k odborovému sdružování a zapojení se do aktivit odborových organizací než právo české. I přesto však jak čeští, tak němečtí zaměstnavatelé musí při určování pracovních podmínek a jiných podmínek pro výkon práce zaměstnanci zohlednit požadavek na rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, na jejichž základě je nezbytné dojít k závěru, že nelze v této souvislosti rozlišovat mezi zaměstnanci pouze na základě jejich odborové příslušnosti.

Oproti českému právnímu řádu lze v německém právním systému nalézt institut tzv. podnikových rad. Cílem podnikových rad je zastupovat zaměstnance a jejich zájmy při rozhodování zaměstnavatele o nejdůležitějších otázkách podniku, v němž tito zaměstnanci vykonávají práci. Podnikové rady jsou tímto oprávněny spolurozhodovat o některých otázkách se zaměstnavatelem či vykonávat činnost poradního orgánu zaměstnavatele. Oproti odborovým organizacím však musejí podnikové rady zachovávat neutralitu vůči zaměstnavateli, a tedy zohlednit při své činnosti i potřeby a prospěch podniku jako takového. Ačkoli v minulosti existovali na českém území zástupci zaměstnanců, kteří byli do jisté míry podobní německým podnikovým radám, v současnosti tyto entity v českém právním řádu nenalezneme. Rady zaměstnanců, které by mohly být podnikovým radám nejpodobnější, nesplňují požadavky kladené německým pracovním právem. Nejenže nemají povinnost zachovávat neutralitu vůči zaměstnavateli, ale zejména i rozsah jejich oprávnění dle Zákoníku práce z nich vytváří pouhé zprostředkovatele informací a nikoli svébytné entity. Část oprávnění podnikových rad rozdělena v České republice mezi odborové

---

<sup>461</sup> Uvedené se například projevilo ve zrušení části ust. § 24 odst. 2 Zákoníku práce ve znění do 13. 04. 2008 nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, která zakotvovala možnost zaměstnavatele upřednostnit ve vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy tu odborovou organizaci, jež sdružovala největší počet zaměstnanců daného zaměstnavatele, pokud u zaměstnavatele působilo více odborových organizací a tyto odborové organizace se neshodly na postupu při jednání o uzavření kolektivní smlouvy a její aplikaci vůči zaměstnancům.

<sup>462</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*. Práce a mzda, 2013, 2013(10).

organizace a rady zaměstnanců. Ani to však nemůže zcela vyrovnat funkci podnikových rad v Německu, neboť odborové organizace rovněž nejsou povinné dle českého pracovního práva zachovávat neutralitu či určitou míru loajality k zaměstnavateli nebo podniku.

I přes výše uvedené okolnosti však může německé pracovní právo sloužit jako určitý zdroj inspirace pro českého zákonodárce, a to nejen z důvodu obdobných principů a základů, na nichž je vystavěno německé kolektivní pracovní právo, ale i z důvodu geografické blízkosti, která umožňuje fyzickým osobám bydlícím v jednom státě přeshraniční výkon práce ve státě druhém.<sup>463</sup> Dle posledních dostupných informací vykonává v Německu práci kolem 50 tisíc osob žijících v České republice<sup>464</sup> a naopak v České republice lze nalézt více než 7 tisíc zaměstnanců z Německa.<sup>465</sup>

---

<sup>463</sup> Tzv. *Berufspendler*.

<sup>464</sup> DEUTSCHE BOTSCHAFT PRAG. *Bilaterale Wirtschaftsbeziehungen*. Elektronický článek. Online. 2023. [citováno 2023-04-18]. Dostupné z: <https://prag.diplo.de/cz-de/themen/wirtschaft/-/2370744>.

<sup>465</sup> Viz ČTK a SEZNAM ZPRÁVY. *V Česku pracuje už půl milionu cizinců. Ze západu přichází nejvíc Němců*. Elektronický článek. Online. 2018. [citováno 2023-04-18]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/podle-pruzkumu-v-cesku-pracuje-uz-pul-milionu-cizincu-61274>.

## Závěr

Předmětem zkoumání této disertační práce bylo postavení a činnost zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Pozornost byla věnována zejména analýze a vzájemnému porovnání postavení zástupců zaměstnanců a rozsahu jejich činností dle českého právního řádu. Tyto dvě oblasti lze považovat za stěžejní pro vymezení jednotlivých zástupců zaměstnanců a jejich úloh a funkcí v oblasti kolektivního pracovního práva. Na roli zástupců zaměstnanců je možné pohlížet i z jiných perspektiv. Tato disertační práce si však nekladla za cíl poskytnout vyčerpávající pojednání o veškerých aspektech působení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, nýbrž jejím záměrem bylo analyzovat důležité atributy zástupců zaměstnanců, které předurčují jejich charakter a činnost v mezích českého pracovního práva.

Pokud bychom shrnuli výsledky dosažené v této disertační práci, lze konstatovat, že postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců se značně liší. Při zkoumání aspektů zástupců zaměstnanců vymezených pro účely této disertační práce bylo zjištěno, že klíčovým rozdílem, který následně ovlivňuje charakter jednotlivých zástupců zaměstnanců, je, že právní řád České republiky nepřiznává radám zaměstnanců a zástupcům pro BOZP právní osobnost, a tudíž ani svéprávnost. Tato skutečnost vytváří výraznou dělící linku mezi odborovými organizacemi na jedné straně a radami zaměstnanců a zástupci pro BOZP na straně druhé. Ačkoli rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP mohou představovat určitou alternativu k zakládání odborových organizací, absence možnosti vyjednávat se zaměstnavatelem, uzavírat s ním dohody či vykonávat jiná právní jednání však z těchto zástupců zaměstnanců činí pouze zprostředkovatele (resp. mezičlánky) mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, jejichž úlohou je zejména přenos informací.

Odlišný charakter rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP oproti odborovým organizacím je rovněž podpořeny tím, že rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP nemohou vzniknout bez součinnosti zaměstnavatele. Tito zástupci zaměstnanců jsou totiž voleni ve volbách, které vyhlašuje zaměstnavatel. Současně k jejich ustavení a činnosti nepostačuje pouze shodná vůle třech zaměstnanců vykonávajících práci v pracovním poměru u daného zaměstnavatele, jako je tomu v případě odborových organizací, ale je zapotřebí spolupráce většího počtu zaměstnanců. To je dobře viditelné například u návrhu na vyhlášení voleb, který musí podepsat alespoň jedna třetina všech zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru u daného zaměstnavatele či v podmínce minimální účasti ve volbách ve výši alespoň

jedné poloviny všech zaměstnanců daného zaměstnavatele, kteří se mohli k volbě dostavit. Uvedené požadavky sice neomezují (či neztěžují) ustavení rad zaměstnanců či zástupců pro BOZP do takové míry, že by byla zásadním způsobem narušena jejich nezávislost, přesto však kladou vyšší nároky na proces jejich vzniku (zejména s ohledem na počet osob zapojených do tohoto procesu), než je tomu v případě odborových organizací. Pokud však již dojde ke zvolení rady zaměstnanců či zástupce pro BOZP, lze dané zástupce zaměstnanců považovat za reprezentanty významné části zaměstnanců daného zaměstnavatele, což jim propůjčuje i větší legitimitu při výkonu svých oprávnění, než kterou by dosahovala odborová organizace založená a sdružující pouze tři zaměstnance. Současná česká právní úprava však danou skutečnost u těchto zástupců zaměstnanců nereflektuje a umožňuje radám zaměstnanců a zástupcům pro BOZP vykonávat oprávnění výlučně v oblasti práva na informování a projednání, a tudíž být pouhými zprostředkovateli informací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Z tohoto důvodu je dle autorky na místě úvaha, zda by český právní řád neměl posílit postavení těchto zástupců zaměstnanců a rozšířit jejich oprávnění v mezích pracovněprávních vztahů, jež by více zohledňovala tuto jejich legitimitu. Ačkoli při zkoumání zástupců zaměstnanců byly nalezeny rozdíly i v ostatních aspektech, nejedná se však o rozdíly, které by měly zásadní vliv na jejich postavení.

Česká právní úprava zakotvuje jak ve vztahu k odborovým organizacím, tak ve vztahu k radám zaměstnanců a zástupcům pro BOZP některé principy, na jejichž základě by měla být zajištěna jejich nezávislost. Jedná se zejména o povinnost zaměstnavatelů vytvořit zástupcům zaměstnanců náležité podmínky pro řádný výkon jejich činnosti či o povinnost zaměstnavatelů poskytnout osobám, které vykonávají oprávnění zástupců zaměstnanců či zastávají určité funkce v nich, pracovní volno s náhradou mzdy. Tyto dvě povinnosti lze považovat za určité minimum pro to, aby výkon činnosti zástupců zaměstnanců byl nezávislý jak na státu, tak i jiných subjektech (především zaměstnavatelích). U odborových organizací však jde právní úprava ještě dál, neboť je například chráněno i trvání pracovního poměru jejich funkcionářů či je členství v odborových organizacích nebo výkon jejich úkolů výslovně zařazen mezi důvody, pro něž je diskriminace výslovně zakázána dle ust. § 16 odst. 2 Zákoníku práce. I v tomto ohledu jsou tedy odborové organizace zvýhodňovány před ostatními zástupci zaměstnanců.

Privilegované postavení odborových organizací se rovněž projevuje v okruhu oblastí, v nichž mohou zástupci zaměstnanců působit. Dle výsledků výzkumu uvedených ve čtvrté kapitole této disertační práce disponují odborové organizace nejširším rozsahem práv

a oprávnění, jejichž prostřednictvím mohou hájit a prosazovat zájmy zaměstnanců. Český právní řád odborovým organizacím jako jediným zástupcům zaměstnanců přiznává právo vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy se zaměstnavateli a za tímto účelem též podnikat kolektivní akce. Tato práva lze považovat za nejdůležitější pro oblast kolektivního pracovního práva. Prvním důvodem je, že kolektivní smlouvy jsou závazné nejen pro smluvní strany této smlouvy (včetně členů odborové organizace, jež příslušnou kolektivní smlouvy uzavřela), ale i pro jiné odborově neorganizované zaměstnance. Druhým důvodem je poté možnost závazně upravit v kolektivních smlouvách podmínky výkonu práce, podmínky odměňování či jiná sociální práva zaměstnanců. Jak již bylo uvedeno výše, ostatním zástupcům zaměstnanců, tj. radám zaměstnanců a zástupcům pro BOZP, jsou českými právními předpisy přiznána pouze některá dílčí oprávnění v oblasti práva zaměstnanců na informace a projednání. V rámci těchto svých oprávnění však nemohou rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP právně jednat<sup>466</sup> a uzavírat se zaměstnavateli dohody, v nichž by závazně upravovali pracovní podmínky zaměstnanců. Odborové organizace však mají výsady i na poli práva na informace a projednání. Zákoník práce totiž stanovuje zaměstnavatelům povinnost sdělovat odborovým organizacím a projednávat s nimi širší okruh informací a skutečností, než je tomu u rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP. Rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP nemohou odborovým organizacím konkurovat ani ve svém úzce vymezeném okruhu působnosti, když jsou dle Zákoníku práce vyloučeni z možnosti získat určité údaje či je se zaměstnavatelem projednat. Tento přístup je zpravidla odůvodňován právě oprávněním odborových organizací vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy, k čemuž potřebují znát více údajů a dat.

I přes výše uvedené však české pracovní právo vychází z principu rovnosti zástupců zaměstnanců. Zaměstnavatelé jsou povinni plnit své povinnosti vůči nim stejně a bez jakéhokoli rozdílu, pokud nebude dohodnut jiný postup. Žádní zástupci zaměstnanců nesmí být v rámci rozsahu svého působení zvýhodňováni na úkor jiných. V obecné rovině může u jednoho zaměstnavatele působit více zástupců zaměstnanců. Navíc se může jednat jak o více zástupců zaměstnanců stejného druhu, tak i o více druhů zástupců zaměstnanců. Zákoník práce proto obsahuje jistá kolizní ustanovení s cílem zajistit, aby pluralita zástupců zaměstnanců nezpůsobovala v praxi obtíže. Tato ustanovení se však objevují pouze v minimální míře, a tudíž je v zásadě ponechána úprava vzájemného působení a činnosti několika zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele na samotných aktérech. S ohledem

---

<sup>466</sup> S výjimkou omezené procesní subjektivity rad zaměstnanců dle ustanovení § 276 odst. 8 Zákoníku práce.

na rozložení oprávnění mezi jednotlivé druhy zástupců zaměstnanců dle Zákoníku práce však autorka dochází k závěru, že v praxi nedochází k vzájemnému ztěžování či maření realizace těchto oprávnění mezi zástupci zaměstnanců.

Kromě právních ustanovení ovlivňují povahu zástupců zaměstnanců a způsob výkonu jejich oprávnění též samotní zaměstnanci a zaměstnavatelé, a dle názoru autorky dokonce i sama společnost. Ta na základě svého přístupu k jednotlivým zástupcům zaměstnanců může buď posilovat jejich význam a funkci, nebo naopak může svojí nedůvěrou k nim zapříčinit, že zaměstnanci ztratí motivaci zástupce zaměstnanců zakládat nebo se v nich angažovat. Z tohoto důvodu nelze zkoumat zástupce zaměstnanců zcela odděleně od sociokulturního kontextu. Pro účely této disertační práce byl proto připraven dotazník, jehož cílem bylo zjistit postoj české společnosti k zástupcům zaměstnanců. Rozbor a vyhodnocení odpovědí získaných od respondentů dotazníku tvoří pátou kapitolu této disertační práce. Na základě analýzy dotazníku lze shrnout, že respondenti vnímají zástupce zaměstnanců většinou pozitivně, přičemž většina z nich na jejich činnosti dokonce participuje, popřípadě by ráda participovala, pokud by se taková možnost naskytl. V tomto kontextu pak u osob nepodílejících se doposud na aktivitách zástupců zaměstnanců byly rovněž zjišťovány důvody jejich nezapojení. Tyto důvody spočívaly nejčastěji v nezájmu o danou problematiku, malém počtu příležitostí pro zapojení se, nedostatečném přesvědčení o přínosnosti těchto kroků či též i ve strachu z důsledků, které by pro daného zaměstnance mohly vyplynout z podpory zástupců zaměstnanců (takto odpovědělo 7 dotazovaných). Při hodnocení odborových organizací je většina dotazovaných bez ohledu na jejich organizovanost vnímala jako transparentní subjekty, které v nich vzbuzují důvěru a jejichž činnost může zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců.

Tyto výsledky dotazníku je možné obecně považovat za velmi příznivé pro zástupce zaměstnanců. Ukazují, že dotazovaní jsou povětšinou otevření k diskusím ohledně jejich zapojení do aktivit zástupců zaměstnanců a členství v nich (37,3 % odborově neorganizovaných respondentů by své zapojení do činnosti odborových organizací rozhodně zvažovalo či spíše zvažovalo). Současně 97,2 % odborově organizovaných respondentů a 77,5 % odborově neorganizovaných respondentů uvedlo, že sdružování zaměstnanců v odborových organizacích by se mělo či spíše mělo podporovat. Vysoké procento respondentů (konkrétně 90,6 % odborově organizovaných respondentů a 68,6 % odborově neorganizovaných respondentů) by dokonce podpořilo rozšíření pravomocí odborových organizací.

Výsledky dotazníku však rovněž ukázaly i to, že respondenti často neměli přesné informace nebo představu o tom, jaké funkce plní rady zaměstnanců či zástupci pro BOZP, ačkoli právní úprava je v případě těchto zástupců zaměstnanců poměrně souhrnně a konkrétně upravena v Zákoníku práce. Ze získaných odpovědí vyplynulo, že nejlepší povědomí měli dotazovaní o odborových organizacích.

V neposlední řadě tato disertační práce obsahuje rovněž mezinárodní přesah do německé právní úpravy zástupců zaměstnanců a jejich činnosti. V rámci šesté kapitoly disertační práce bylo zkoumáno německé pojetí odborových organizací a jiných koalic, jejichž cílem je prosazovat a hájit hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Dále byly analyzovány požadavky a podmínky, které tyto subjekty musí dle německého práva splnit, aby mohly zastupovat zaměstnance. Vybrané aspekty pak byly dávány do souvislosti s příslušnou českou právní úpravou. Na základě srovnání vybraných institutů bylo zjištěno, že česká a německá právní úprava zástupců zaměstnanců je v základních aspektech podobná. Přesto však existují v daných právních řádech jisté rozdíly, jež modifikují charakter zástupců zaměstnanců v České republice a Německu. Jedná se hlavně o povahu a pojetí podnikových rad, jejichž úloha spočívá zejména v zastupování zájmů zaměstnanců týkajících se konkrétního podniku, a to s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele (resp. podniku), což je vyjádřeno v povinnosti podnikových rad zachovávat neutralitu vůči zaměstnavateli (tzv. *Neutralitätspflicht*). Institut podnikových rad v českém právním řádu zcela chybí, nicméně principy fungování podnikových rad by bylo možné nechat se inspirovat při úvahách nad funkcemi a cíli rad zaměstnanců.

Závěrem lze shrnout, že předpoklady, na jejichž základě byly stanovovány výzkumné otázky pro tuto disertační práci, byly povětšinou správné a pravdivé. Veškeré hypotézy určené v rámci výzkumných otázek byly podrobeny analýze a podle jejích výsledků byly dané hypotézy buď potvrzeny, nebo odmítnuty, přičemž většina z hypotéz byla potvrzena. Proces ověřování hypotéz vyžadoval podrobné zkoumání relevantních právních předpisů, a to nejen na národní, ale i evropské a mezinárodní úrovni. Současně byla zohledněna příslušná odborná literatura a relevantní odborné články. Klíčovým zdrojem poznání byla též i judikatura českých soudů a vybraná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie či ESLP. Jednotlivé výsledky výzkumu, které vyplynuly z provedených analýz, byly též dávány do souvislosti s dostupnými statistickými údaji či byly porovnávány s aktuálními otázkami týkajícími se zástupců zaměstnanců (např. problematika zástupců tzv. platformových pracovníků či nová regulace whistleblowingu).



Téma zástupců zaměstnanců a vztahů mezi nimi je nepochybně širší než rámec a cíle vytyčené v této disertační práci. Prostor pro další zkoumání a rozšíření této problematiky lze najít například v začlenění evropských rad zaměstnanců do porovnání jejich právního postavení a činnosti s ostatními zástupci zaměstnanců. Za zajímavou otázku lze nepochybně považovat i to, zda může být výkon oprávnění zástupci zaměstnanců určitým způsobem ovlivněn, pokud u daného zaměstnavatele působí i evropská rada zaměstnanců. Detailnější analýzu by bylo rovněž možné provést u činností zástupců zaměstnanců za účelem zjištění, zda oprávnění, která zástupci zaměstnanců mají, mohou být využita i k vzájemné kontrole zástupců zaměstnanců či k odstranění nedostatků a pochybení, jež mohou nastat při výkonu jejich činnosti. Současně nová i očekávaná legislativa vytváří nové možnosti pro aktivity zástupců zaměstnanců, a to zejména odborových organizací, při hájení zájmů a práv zaměstnanců. Jedná se nejen o jejich zapojení do procesu oznamování protiprávního jednání dle Zákona o ochraně oznamovatelů, ale i o nové příležitosti v oblasti zastupování tzv. platformových zaměstnanců či v oblasti kolektivního vyjednávání dle požadavků Směrnice o přiměřených minimálních mzdách. Autorka je přesvědčena, že tato nová legislativa přinese další podněty pro zkoumání zástupců zaměstnanců a jejich činnosti.

## Seznam zkratk

<b>Antidiskriminační zákon</b>	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací
<b>ČMKOS</b>	Českomoravská konfederace odborových svazů
<b>ESLP</b>	Evropský soud pro lidská práva
<b>Evropská sociální charta</b>	Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě
<b>Grundgesetz</b>	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland ze dne 23. 05. 1949 (DE)
<b>HwO</b>	Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) ze dne 17. 09. 1953 (DE)
<b>Charta OSN</b>	Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 30/1947 Sb., o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora, sjednaných dne 26. 06. 1945 na konferenci Spojených národů o mezinárodní organizaci, konané v San Francisku
<b>Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků</b>	Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků ze dne 09. 12. 1989
<b>Insolvenční zákon</b>	Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení
<b>Legislativní pravidla vlády</b>	Legislativní pravidla vlády ze dne 19. 03. 1998
<b>Listina základních práv a svobod</b>	Usnesení Předsednictva České národní rady ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.
<b>Listina základních práv EU</b>	Listina základních práv Evropské unie ze dne 07. 06. 2016, C 202
<b>MOP</b>	Mezinárodní organizace práce

<b>MPHSK</b>	Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ze dne 19. 12. 1966
<b>MPOPP</b>	Mezinárodním pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966
<b>Nařízení GDPR</b>	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 04. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
<b>Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform</b>	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform ze dne 09. 12. 2021, COM/2021/762 final
<b>Občanský soudní řád</b>	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
<b>Občanský zákoník</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákon
<b>OECD</b>	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
<b>Směrnice EU o whistleblowingu</b>	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. 10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie
<b>Směrnice EU o zřízení evropské rady zaměstnanců</b>	Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2009/38/ES ze dne 06. 05. 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
<b>Směrnice o přiměřených mzdách</b>	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii ze dne 19. 10. 2022

<b>Smlouva o fungování Evropské unie</b>	Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 26. 10. 2012, C 326
<b>Tarifní zákon</b>	Tarifvertragsgesetz (TVG) ze dne 09. 04. 1949 (DE)
<b>Úmluva MOP č. 87</b>	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat ze dne 09. 07. 1948
<b>Úmluva MOP č. 98</b>	Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat ze dne 01. 07. 1949
<b>Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod</b>	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 04. 11. 1950
<b>Ústava ČR</b>	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
<b>Všeobecná deklarace lidských práv</b>	Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948
<b>Vyhláška o náležitostech formulářů</b>	Vyhláška č. 323/2013 Sb., o náležitostech formulářů na podávání návrhů na zápis, změnu nebo výmaz údajů do veřejného rejstříku právnických a fyzických osob a evidence svěřenských fondů a o zrušení některých vyhlášek.
<b>Zákon o inspekci práce</b>	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
<b>Zákon o jednotě tarifních smluv</b>	Tarifeinheitsgesetz ze dne 03. 07. 2015 (DE)
<b>Zákon o kolektivním vyjednávání</b>	Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
<b>Zákon o obchodních korporacích</b>	Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů
<b>Zákon o ochraně oznamovatelů</b>	Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů
<b>Zákon o podnikových radách</b>	Betriebsverfassungsgesetz ze dne 15. 01. 1972 (DE)

<b>Zákon o pracovních soudech</b>	Arbeitsgerichtsgesetz ze dne 03. 09. 1953 (DE)
<b>Zákon o rovném zacházení</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ze dne 14. 08. 2006 (DE)
<b>Zákon o sdružování občanů</b>	Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
<b>Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů</b>	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
<b>Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů</b>	Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
<b>Zákon o soudech a soudcích</b>	Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů
<b>Zákon o soudních poplatcích</b>	Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích
<b>Zákon o státní službě</b>	Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
<b>Zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob</b>	Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob
<b>Zákon o zajištění dalších podmínek BOZP</b>	Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy
<b>Zákon o zaměstnanosti</b>	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
<b>Zákoník práce</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
<b>Zástupce pro BOZP</b>	Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

# Seznam použitých zdrojů

## Literatura a články

- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. 4. vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN: 978-80-262-0982-9
- HENDRYCH, Dušan a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2009. ISBN: 978-80-7400-059-1.
- BĚLINA, Miroslav, Jan, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno, 2004. ISBN: 80-7239-173-9.
- PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2021. ISBN: 978-80-7400-853-5.
- GALVAS, Milan. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce* In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 101-105).
- PICHRT, Jan. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 101-105)
- KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2. S. 101-105).
- BĚLINA. Miroslav. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Sborník příspěvků. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN: 978-80-210-4513-2.
- HORECKÝ, Jan. *Koaliční svoboda*. In: KUBÍČEK, Pavel. *Mílniky práva v stredo európskom priestore, I. časť*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě, Právnická fakulta, 2013. ISBN: 978-80-7160-368-9.

- BĚLINA, Miroslav, Ljubomír, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0.
- BĚLINA, Miroslav, Jan, PICHRT a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8.
- JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie. ISBN: 978-80-7552-607-6.
- BARANCOVÁ, Helena. *Evropské pracovně právo*. Bratislava: Sprint dva, 2016, ISBN: 9788089710256
- PAVLÍČEK, Václav. *Ústavní právo a státověda*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges. Student (Leges). 2015. ISBN: 978-80-7502-084-0.
- HUSSEINI, Faisal, Michal, BARTOŇ, KOKEŠ, Marian, KOPA, Martin a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C.H.Beck, 2021. ISBN: 978-80-7400-812-2.
- SEEWALD, Otfried. *Grundkurs Staatsrecht II – Grundrechte Skript*. Passov: UNIVERSITÄT PASSAU, 2006.
- GAMILLSCHEG, Franz. *Kollektives Arbeitsrecht. Band I*. Mnichov: C.H.Beck, 1997. ISBN: 3-406-40397-2.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-852-8
- LÖWISCH, Manfred, Georg, CASPERS, KLUMPP, Steffen. *Arbeitsrecht*. Mnichov: Academia Iuris, 2019. ISBN: 978-3-8006-6021-6.
- RONOVSKÁ, Kateřina. *Spolková autonomie v novém soukromém právu: její význam a limity*. Právní rozhledy, 2016, 2016(24).
- PICHRT, Jan. *Nad problematickými body české právní úpravy evropské rady zaměstnanců*. Právní rozhledy, 2008, 2008(21).
- HACHTMANN, Rüdiger. *Die rechtliche Regelung der Arbeitsbeziehungen im Dritten Reich*. In: GOSEWINKEL, Dieter. *Wirtschaftskontrolle und Recht in der nationalsozialistischen Diktatur. Das Europa der Diktatur*. Frankfurt am Main: Klostermann, 2005. ISBN: 3-465-03366-3. S. 135-155
- LAUER, Christoph. *Führerprinzip und Gemeinschaftsbeschwerden*. StudZR Wissenschaft, 2020, 2020(2).
- DÄUBLER, Wolfgang. *Die Entwicklung des Arbeitsrechts in der DDR – eine Momentaufnahme*. Arbeit und Recht, 1990, 1990(38/5). S. 149-154.

- SCHÖNHÖFT, Andreas, Maria, WEYHING. *Neutralitätspflicht und Koalitionsfreiheit des Betriebsrats. Betriebs-Berater*. Betriebs-Berater, 2014, 2014(13).
- JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht, e-Book*. Mnichov: C.H. Beck, 2021.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: komentář. 6. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN: 978-80-7598-910-9.
- VALENTOVÁ, Klára, Jan, PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání*. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-889-4.
- KOTTNAUER, Antonín, Radan GOGOVÁ, GRITZEROVÁ, Karolina, HOCHMAN, Josef, ÚLEHOVÁ, Helena a kol. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. ISBN: 978-80-87576-08-3.
- PETROV, Jan, Michal, VÝTISK, BERAN, Vladimír a kol. *Občanský zákoník. Komentář. 2. vydání (1. aktualizace)*. Praha: C.H.Beck, 2022. ISBN: 978-80-7400-747-7.
- PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář. 2. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7552-609-0.
- SVITÁKOVÁ, Věra, Miroslav, BĚLINA. *Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání?* Právní rozhledy, 2007, 2007(2).
- BĚLINA, Miroslav. *Nález ÚS zasáhl koncepci zákoníku práce*. Právní zpravodaj 2008, 2008(4).
- ŠUBRT, Bořivoj. *K rozhodnutí ústavního soudu o zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2008, 2008(7).
- PICHRT, Jan. *Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu?* AUC Iuridica, 2016, 2016(4).
- DEJMKOVÁ, Hana. *K účasti odborové organizace při rozvázání pracovního poměru*. Časopis pro právní vědu a praxi, 2013, 2013(21).
- BAŇOUCH, Hynek a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 1993.
- PICHRT, Jan. *Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu?* AUC Iuridica, 2016, 2016(4).



- ŠTEFKO, Martin. *Názor rejstříkových soudů: odborová organizace spolkem, či raději ne?* AUC Iuridica, 2019, 2019(1).
- VYSOKAJOVÁ, Margerita, Bohuslav, KAHLE, DOLEŽÍLEK, Jiří, HŮRKA, Petr, RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN: 978-80-7478-955-7.
- BĚLINA, Miroslav, Tomáš, BĚLINA, BOGNÁROVÁ, Věra, DOLEŽÍLEK, Jiří, DRÁPAL, Ljubomír, MORÁVEK, Jakub, NOVOTNÝ, Zdeněk, PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7676-388-3.
- SOUŠKOVÁ, Milena. *Sociální dialog a podmínky pro působení zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele*. Obrana pracovního práva, 2020, 2020(1).
- BLAŽEK, Michal. *Nová idea soukromého pracovního práva*. Praha: C.H.Beck, 2023. ISBN: 978-80-7400-915-0.
- PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: MORÁVEK, Jakub, Jan, PICHRT (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Beroun: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5. S. 121 – 135.
- PRŮŠOVÁ, Aneta, Kryštof, PETRUSEK. *Anonymní oznámení – překážka nebo příležitost?* In: MORÁVEK, Jakub, Jan, PICHRT (eds.). *Whistleblowing - závěry a perspektivy*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7676-590-0. S. 23 – 36.
- BĚLECKÝ, Miroslav. *Oprávnění odborů po nálezů Ústavního soudu*. Bezpečnost a hygiena práce, 2008, 2008(9).
- BĚLECKÝ, Miroslav. *Zastavení mezi řádky kalendária*. Bezpečnost a hygiena práce, 2012, 2012(12).
- POKORNÝ, Pavel, Miroslav, FUCHS, HORECKÝ, Jan, SAMEK, Vít. *100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Soudy, 2019. ISBN: 978-80-86809-74-8.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014*. Práce a mzda, 2013, 2013(10).
- ERÉNYI, Tereza, Daniel, VEJSADA. *Vybrané otázky ohledně kolektivních smluv vyššího stupně*. Práce a mzda, 2013, 2013(10).
- VOZÁBOVÁ, Eva. *Působnost odborové organizace u zaměstnavatele*. Práce a mzda, 2014, 2014(11).

- JIRSA, Jaromír a kol. *Občanské soudní řízení. Soudcovský komentář. Kniha I (§ 1 až 250l o. s. ř.). 4. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN: 978-80-7676-644-0.
- SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář. 2. vydání.* Praha: C.H.Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-673-9.
- **PRŮŠOVÁ, Aneta. *Role odborových organizací a jiných zástupců zaměstnanců při whistleblowingu.* In: PICHRT, Jan, Jakub, MORÁVEK (eds.). *Whistleblowing - minulost, přítomnost, budoucnost.* Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7676-027-1. S. 69 – 78.**
- SAMEK, Vít, Jitka, HEJDUKOVÁ. *Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Nová právní úprava.* Praha: Sondy, 2015. ISBN: 978-80-86809-68-7.

## Internetové zdroje

- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. *OECD/AIAS database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS).* Statistika. Online. [citováno 2021-02-18]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/Index>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let.* Statistika. Online. [citováno 2021-02-18]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index>.
- FIALA, Adam. *Za prací dojíždí do ciziny přes 56 tisíc Čechů. Nejvíce do Německa, míří ale i do Británie.* Online. Praha: ČT24, 2019. [citováno 2022-10-12]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2912609-za-praci-dojizdi-do-ciziny-pres-56-tisic-cechu-nejvic-do-nemecka-miri-ale-i-do>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Communication concerning the application of the Agreement on social policy presented by the Commission to the Council and to the European Parliament.* 14.12.1993. Elektronický dokument. [citováno 2021-10-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ%3AC%3A1994%3A205%3ATOC>.
- MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. *Conventions and Recommendations of the International Labour Organisation.* Online. [citováno 2021-05-05]. Dostupné z:

- <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.
- MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. *Freedom of association - Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Online. [citováno 2022-07-14]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090632/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090632/lang--en/index.htm)
  - EUROFOUND. *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*. Online. 2011. [citováno 2022-05-07]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/node/52321>.
  - EVROPSKÁ KOMISE. *The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration*. Online. 2008. [citováno 2022-05-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2155>.
  - PERSONIO SE & CO. KG. *Manteltarifvertrag: Worauf Arbeitgeber achten müssen*. Online. Elektronický článek. [citováno 2021-07-12]. Dostupné z: <https://www.personio.de/hr-lexikon/manteltarifvertrag/>.
  - DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND. *Was ist ein Tarifvertrag?* Elektronický článek. Online. 2023. [citováno 2021-07-21]. Dostupné z: <https://www.dgb.de/themen/++co++8441ae46-fef1-11df-463e-00188b4dc422>.
  - ANWALT.DE. *Manteltarifvertrag - was Sie wissen und beachten müssen!* Elektronický článek. Online. [citováno 2021-07-12]. Dostupné z: <https://www.anwalt.de/rechtstipps/manteltarifvertrag>.
  - ODBORY PT A.S. *Historie sdružování zaměstnanců v odborové organizace (Unions)*. Elektronický článek. Online. [citováno 2021-10-12]. Dostupné z: <http://www.odboryptas.cz/historie/>.
  - SMEJKAL, Ladislav. *Zákoník práce a jeho změny*. Elektronický článek. Online. [citováno 2023-02-17]. Dostupné z: <https://pravniradce.ekonom.cz/c1-24216610-zakonik-prace-a-jeho-zmeny>.
  - BOHUSLAV, TOMÁŠ. *Inspirace v Německu. MPSV plánuje zavedení dlouhodobého kurzarbeitu*. Elektronický článek. Online. [citováno 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/clanky/inspirace-v-nemecku-mpsv-planuje-zavedeni-dlouhodobeho-kurzarbeitu/>.

- BLATNÝ, Richard. *Vývoj pracovně-právních podmínek a institutu dovolené v ČR a ve SR v letech 1918–2020*. Elektronický článek. Online. 2020. [citováno 2021-10-21]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/12/10/vyvoj-pracovne-pravnich-podminek-a-institutu-dovolene-v-cr-a-ve-sr-v-letech-1918-2020/>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *První republika: zlatý věk odborů*. Elektronický článek. Online. [citováno 2023-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/prvni-republika-zlaty-vek-odboru>.
- GÜNTHER, Carsten. *Geschichte der Gewerkschaften*. In: Planetwissen, 2022. Online. [citováno 2022-07-14]. Dostupné z: <https://www.planetwissen.de/gesellschaft/organisationen/gewerkschaften/gewerkschaften-geschichte-100.html>.
- EUROFOUND. *Closed shop*. Online. 2011. [citováno 2022-05-19]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/closed-shop-0>.
- CZECH EMPLOYMENT LAWYERS ASSOCIATION, Z.S. (CZELA). *Stanovisko CzELA k některým otázkám fungování tzv. anonymních odborových organizací*. Online. In: epravo.cz, 2020. [citováno 2023-04-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/aktualne/stanovisko-czela-k-nekterym-otazkam-fungovani-tzv-anonymnich-odborovych-organizaci-110708.html>.
- JOUZA, Ladislav. *Proč je vhodné v právnické společnosti zvolit radu zaměstnanců?* Online. In: Advokátní deník, 2021. [citováno 2023-04-30]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/12/21/proc-je-vhodne-v-pravnicke-spolecnosti-zvolit-radu-zamestnancu/>.
- ŠUBRT, Bořivoj. *§ 286 Působnost odborové organizace*. Online. In: Práce a mzda, 2012. [citováno 2023-05-05]. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/286-pusobnost-odborove-organizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnVIIWqMcOdkSt-uHEFRxuk/?version\\_year=2013](https://www.pamprofi.cz/33/286-pusobnost-odborove-organizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EnVIIWqMcOdkSt-uHEFRxuk/?version_year=2013).
- ŠLEMAROVÁ, Denisa. *Členství v odborových organizacích – problémové aspekty*. Online. In: epravo.cz, 2010. [citováno 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/clenstvi-v-odborovych-organizacich-problemove-aspekty-65912.html>.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky*. Online. [citováno 2023-05-05]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>.

- DEUTSCHE BOTSCHAFT PRAG. *Bilaterale Wirtschaftsbeziehungen*. Elektronický článek. Online. 2023. [citováno 2023-04-18]. Dostupné z: <https://prag.diplo.de/cz-de/themen/wirtschaft/-/2370744>.
- ČTK a SEZNAM ZPRÁVY. *V Česku pracuje už půl milionu cizinců. Ze západu přichází nejvíc Němců*. Elektronický článek. Online. 2018. [citováno 2023-04-18]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/podle-pruzkumu-v-cesku-pracuje-uz-pul-milionu-cizincu-61274>.
- VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Legislativní pravidla vlády*. Online. 2023. [citováno 2022-05-12]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/lrv/dokumenty/legislativni-pravidla-vlady-91209/>.
- SPOLKOVÝ ÚSTAVNÍ SOUD. *Tisková zpráva Spolkového ústavního soudu č. 46/2018 ze dne 12. 06. 2018*. Online. 2018. [citováno 2023-07-12]. Dostupné z: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2018/bvg18-046.html>.
- STATISTISCHES BUNDESAMT. *Tarifbindung von Arbeitnehmern*. Online. [citováno 2023-07-12]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html>.
- ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Povinnosti odborových organizací a svazů vůči rejstříkovému soudu v roce 2017*. Online. 2022. [citováno 2022-05-16]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/265/metodika-cmkos-pro-pravniky-odborovych-svazu-povinnosti-odbo/330856>.
- ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Zásady pro činnost Právního poradenství pro členy ČMKOS*. Online. 2019. [citováno 2022-05-15]. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=zasady\\_20220301074522.pdf](https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=zasady_20220301074522.pdf).
- ODBOROVÝ SVAZ KOVO. *Právní poradenství*. Online. [citováno 2023-05-29]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/specializace/pravni-poradenstvi>.
- ODBORY KOVO MB. *Právní poradna*. Online. 2019. [citováno 2023-05-29]. Dostupné z: <https://www.odborykovomb.cz/pravni-poradna/d-5969>.
- ZO OS KOVO HYUNDAI CZECH. *Právní poradenství*. Online. [citováno 2023-05-29]. Dostupné z: <https://odboryhmmc.cz/pravni-poradenstvi/>.

- *Důvodová zpráva k zákonu č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*. Sněmovní tisk č. 362/0. Online. 2011. [citováno 2021-07-08]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=362&ct1=0>.

## Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Usnesení Předsednictva České národní rady ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech
- Zákon č. 37/1959 Sb., o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí
- Zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví
- Zákon č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku
- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů
- Dekret prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách
- Vyhláška ministra zahraničních věcí 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 30/1947 Sb., o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora, sjednaných dne 26. 06. 1945 na konferenci Spojených národů o mezinárodní organizaci, konané v San Francisku
- Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 87)
- Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících
- Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 470/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 98) a Úmluvy o metodách stanovení minimálních mezd v zemědělství (č. 99)
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 54/2018 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o podpoře kolektivního vyjednávání (č. 154)

- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 108/2001 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 135)
- Vyhláška č. 323/2013 Sb., o náležitostech formulářů na podávání návrhů na zápis, změnu nebo výmaz údajů do veřejného rejstříku právnických a fyzických osob a evidence svěrenských fondů, ve znění pozdějších předpisů
- Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948
- Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá dne 09. 12. 1989
- Listina základních práv Evropské unie ze dne 07. 06. 2016, C 202
- Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 26. 10. 2012, C 326
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 04. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
- Směrnice Rady (EU) 2001/86/ES ze dne 08. 10. 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2009/38/ES ze dne 06. 05. 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. 10. 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. 10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie
- Směrnice Rady (EU) 89/391/EHS, ze dne 12. 06. 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem ze dne 09. 12. 2021, COM/2021/762 final
- Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii ze dne 28. 10. 2020, COM/2020/682 final
- Směrnice Rady (EU) 2001/86/ES ze dne 08. 10. 2001, kterou se doplňuje statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců



- Směrnice Rady (EU) 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland ze dne 23. 05. 1949 (DE)
- Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) ze dne 17. 09. 1953 (DE)
- Tarifvertragsgesetz ze dne 09. 04. 1949 (DE)
- Betriebsverfassungsgesetz ze dne 15. 01. 1972 (DE)
- Arbeitsgerichtsgesetz ze dne 03. 09. 1953 (DE)
- Tarifeinheitsgesetz ze dne 03. 07. 2015 (DE)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ze dne 14. 08. 2006 (DE)
- Gesetz über Treuhänder der Arbeit ze dne 19. 03. 1993 (DE)
- Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ze dne 20. 01. 1934 (DE)
- Gesetz über Europäische Betriebsräte ze dne 28. 10. 1996 (DE)

## Judikatura

- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 14. 10. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 40/06
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb.
- Nález Ústavního soudu ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 11. 2019, sp. zn. 24 Cdo 747/2019
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 01. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 05. 2020, sp. zn. 27 Cdo 3522/2018
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 08. 2019 či sp. zn. 21 Cdo 641/2018
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 04. 2014, sp. zn. Cpjn 202/2013
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3520/2016
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 04. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1037/2009
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 04. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 01. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 05. 2013, sp. zn. 21 Cdo 390/2012
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2622/2017

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 04. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 02. 06. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1299/2021
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 06. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 06. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1917/2016
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 03. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016
- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94
- Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 29. 08. 2017, sp. zn. 7 Cmo 5/2017
- Rozhodnutí Krajského soudu v Praze ze dne 29. 10. 2009, sp. zn. 23 Cdo 478/2009
- Rozhodnutí Krajský soud v Praze ze dne 19. 03. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003
- Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/96
- Rozhodnutí Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 06. 08. 2012, sp. zn. 24 Co 1727/2012
- Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 01. 03. 1979, sp. zn. 1 BvR 533/77 (E 50, 290)
- Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 12. 06. 2018, sp. zn. 2 BvR 1738/12, 2 BvR 646/15, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 1395/13
- Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 13. 09. 2019, sp. zn. 1 BvR 1/16
- Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 06. 05. 1964, sp. zn. 1 BvR 79/62 (BVerfGE 18, 18 (32))
- Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 26. 05. 1970, sp. zn. 2 BvR 664/65
- Rozhodnutí Spolkového ústavního soudu ze dne 26. 06. 1991, sp. zn. 1 BvR 779/85 (E 84, 212)
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 14. 12. 2010, sp. zn. 1 ABR 19/10
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 28. 07. 2020, sp. zn. 1 ABR 41/18
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 29. 11. 1967, sp. zn. GS 1/67 (BAGE 20, 175 (213))
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 11. 07. 2018, sp. zn. 4 AZR 533/17 (BAGE 163, 175).
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 29. 11. 1967, sp. zn. GS 1/67 (BAGE 20, 175 (218))
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 18. 03. 2009, sp. zn. 4 AZR 64/08 (BAGE 20, 175).

- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 15. 03. 1977, sp. zn. 1 ABR 16/75 (BAGE 29, 72 (83))
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 10. 11. 2004, sp. zn. 7 ABR 19/04
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 14. 02. 1978, sp. zn. 1 AZR 76/76 (BAGE 30, 50 (61))
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 26. 06. 2018, sp. zn. 1 ABR 37/16 (BAGE 163, 108)
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 06. 06. 2000, sp. zn. 1 ABR 10/99 (BAGE 95, 36)
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 25. 11. 1986, sp. zn. 1 ABR 22/85, BAGE 53, 347 (355))
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 14. 12. 2004, sp. zn. 1 ABR 51/03 (BAGE 113, 82 (91))
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 17. 06. 2008, sp. zn. 3 AZR 409/06 (BAGE 127, 62)
- Rozhodnutí Zemského pracovního soudu v Hammu ze dne 20. 03. 2009, sp. zn. 10 TaBV 149/08
- Rozhodnutí Zemského soudu v Berlíně ze dne 01. 04. 2009, sp. zn. 35 BV 17008/08
- Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci FNV Kunsten Informatie en Media v. Nizozemsko (C-413/13) ze dne 04. 12. 2014
- Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio (C-217/05) ze dne 14. 12. 2006
- Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Becu a další (C-22/98) ze dne 19. 09. 1999
- Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Allonby (C-256/01) ze dne 13. 01. 2004
- Rozhodnutí ESLP ve věci Sørensen proti Dánsku a Rasmussen proti Dánsku (ESLP 52562/99 a ESLP 52620/99) ze dne 11. 01. 2006
- Rozhodnutí ESLP ve věci Národní unie belgické policie proti Belgii (ESLP 4464/70) ze dne 27. 11. 1975
- Rozhodnutí ESLP ve věci Švédského syndikátu strojvůdců proti Švédsku (ESLP 5614/72) ze dne 06. 02. 1976

- Rozhodnutí ESLP ve věci Young, James a Webster proti Spojenému království (ESLP 7601/76 a ESLP 7806/77) ze dne 13. 08. 1981
- Rozhodnutí ESLP ve věci Chassagnou a ostatní proti Francii (ESLP 25088/94, ESLP 28331/95 a ESLP 28443/95) ze dne 29. 04. 1999

# Seznam příloh

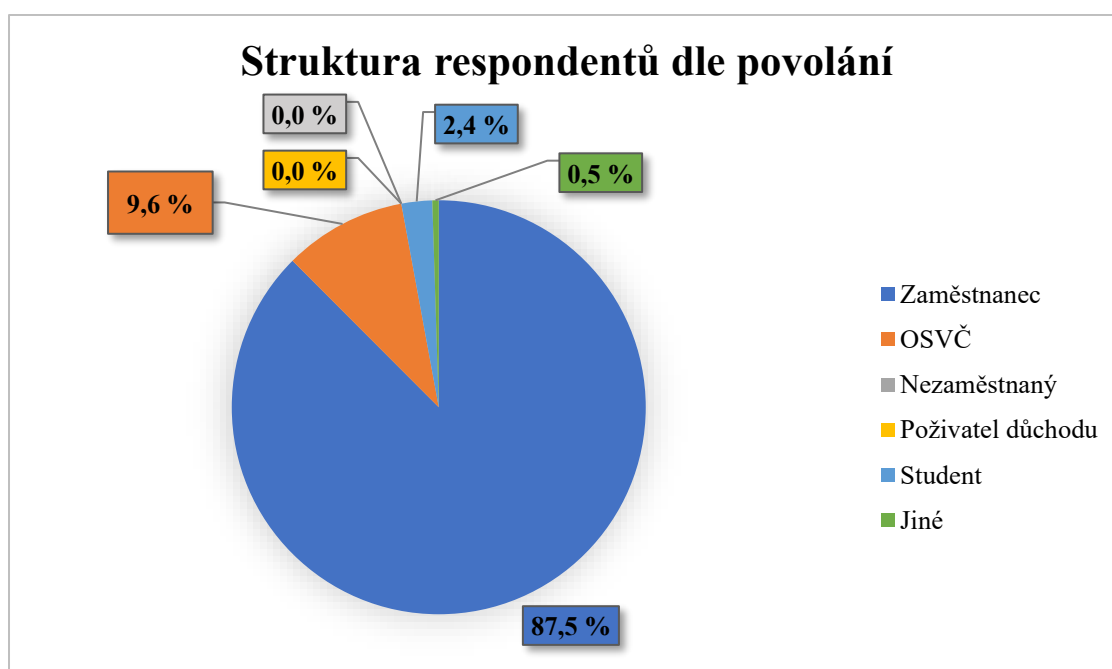
Příloha č. 1 – Grafické vyhodnocení dotazníku

## Příloha č. 1 - Grafické vyhodnocení dotazníku

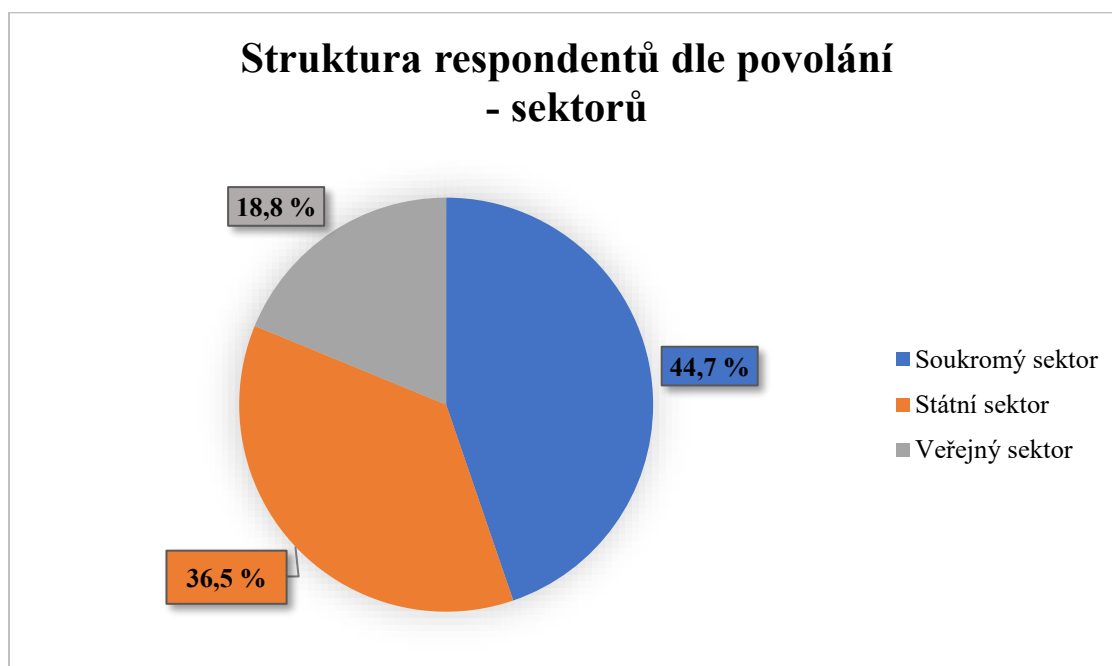
Graf. č. 1



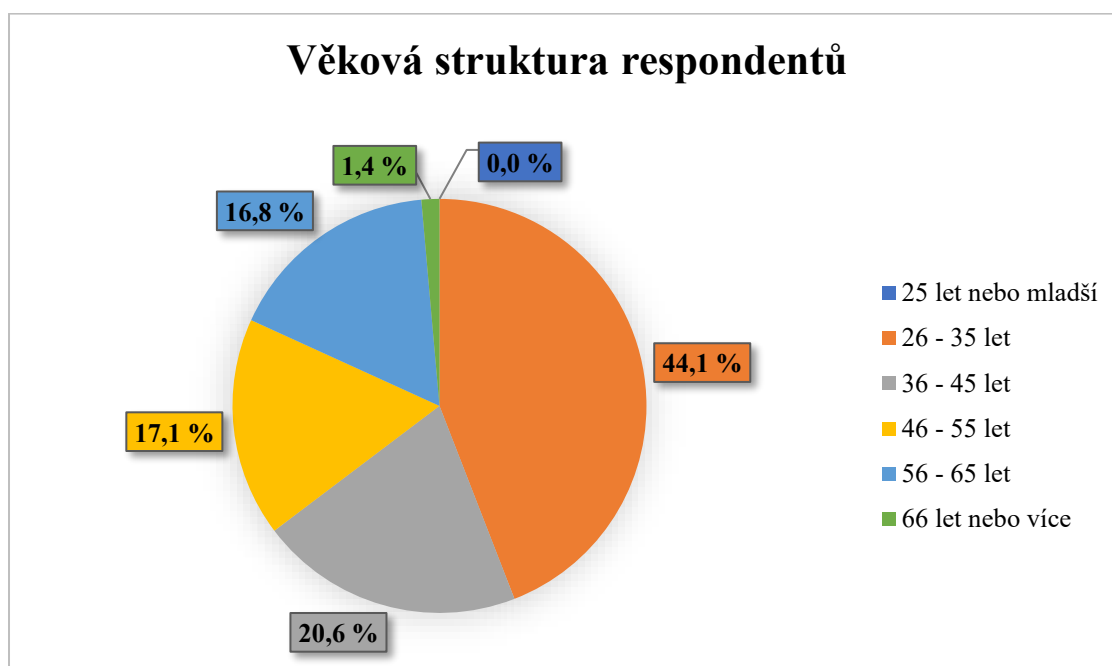
Graf č. 2



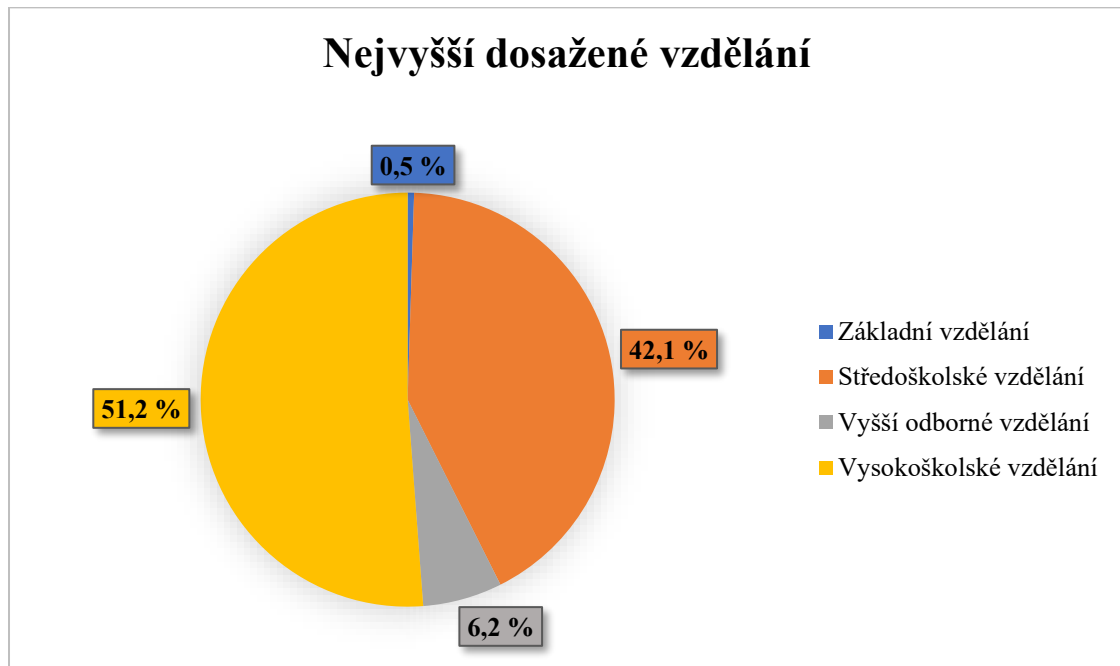
Graf č. 3



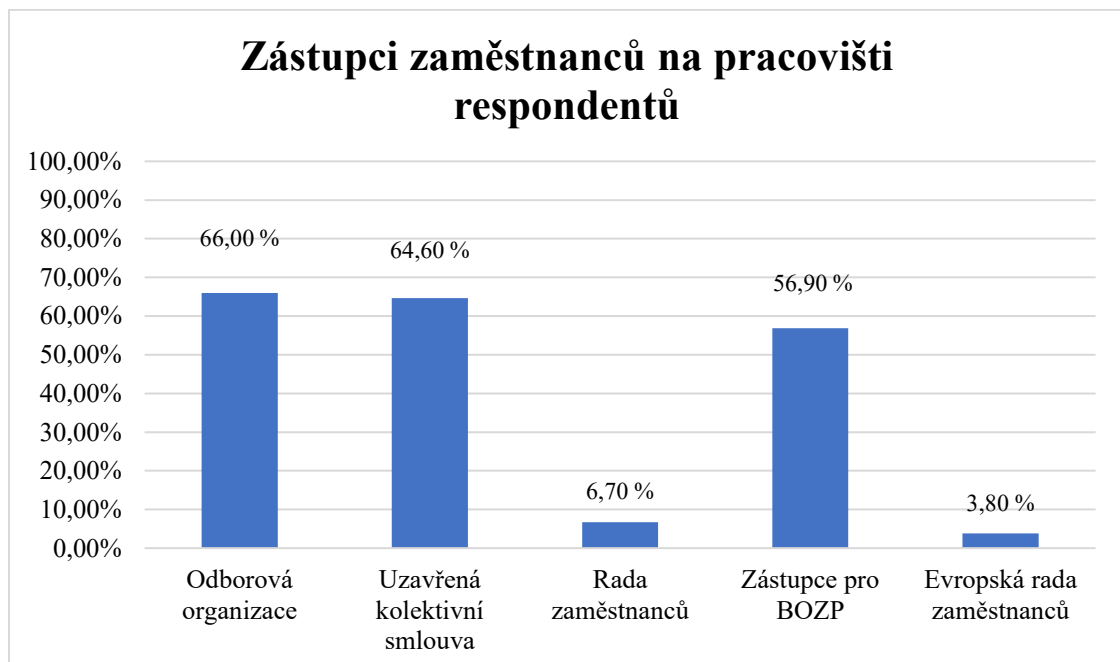
Graf č. 4



Graf č. 5

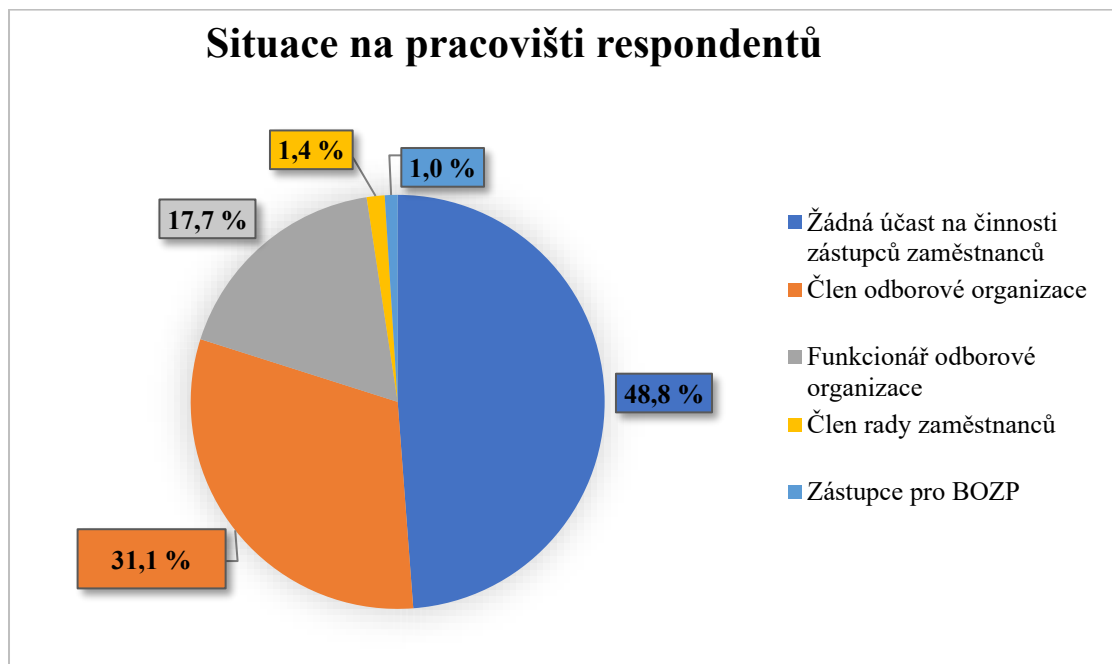


Graf č. 6

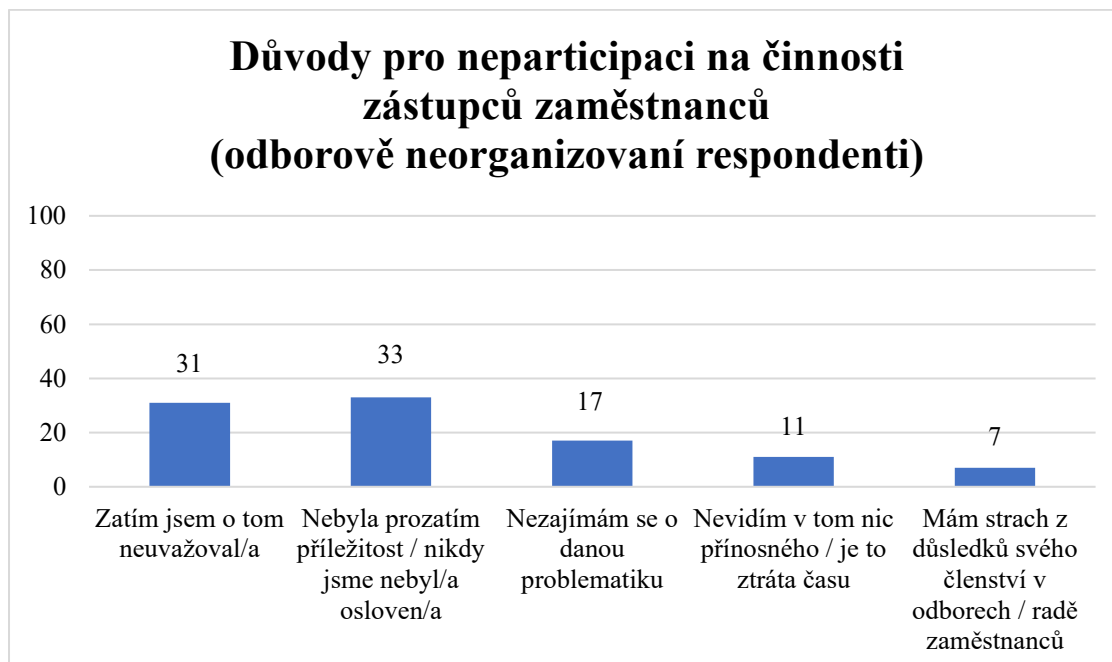




Graf č. 7

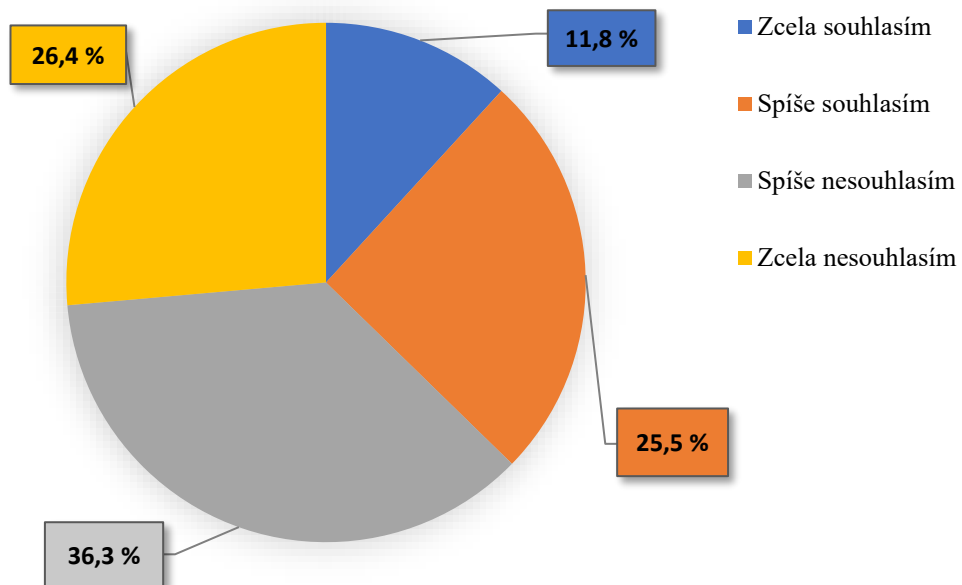


Graf č. 8

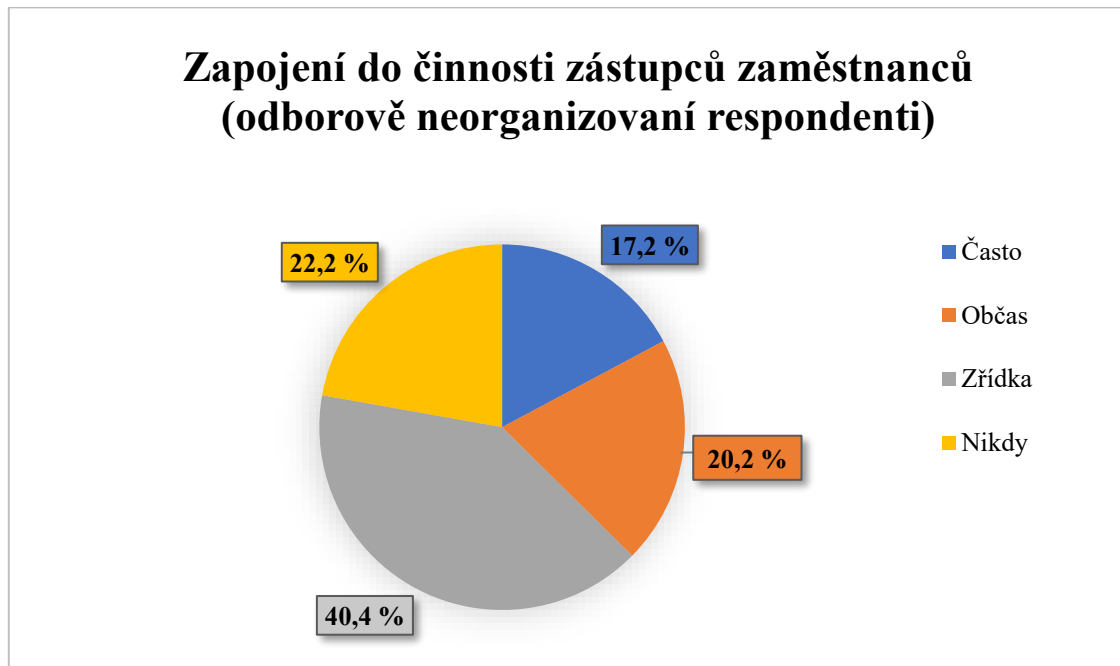


Graf č. 9

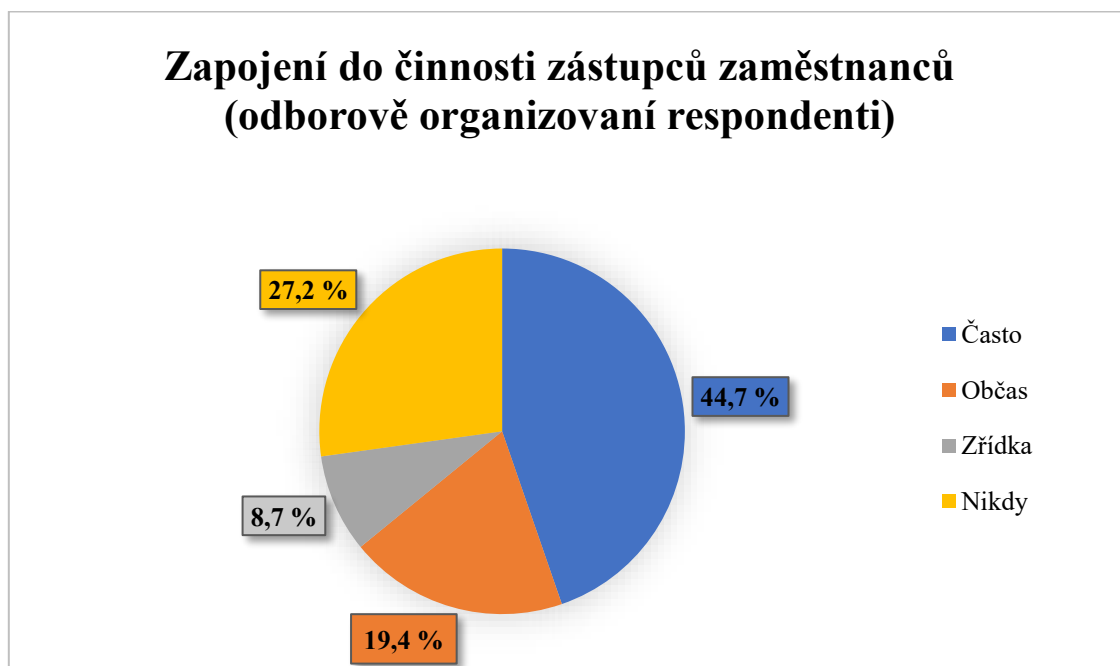
**Pokud nejste odborově organizován/a či nevykonáváte jinou činnost jako zástupce zaměstnanců, zvažoval/a byste vstup do odborové organizace či jinou činnost jako zástupce zaměstnanců v případě, že by Vám bylo členství či funkce nabídnuta?**



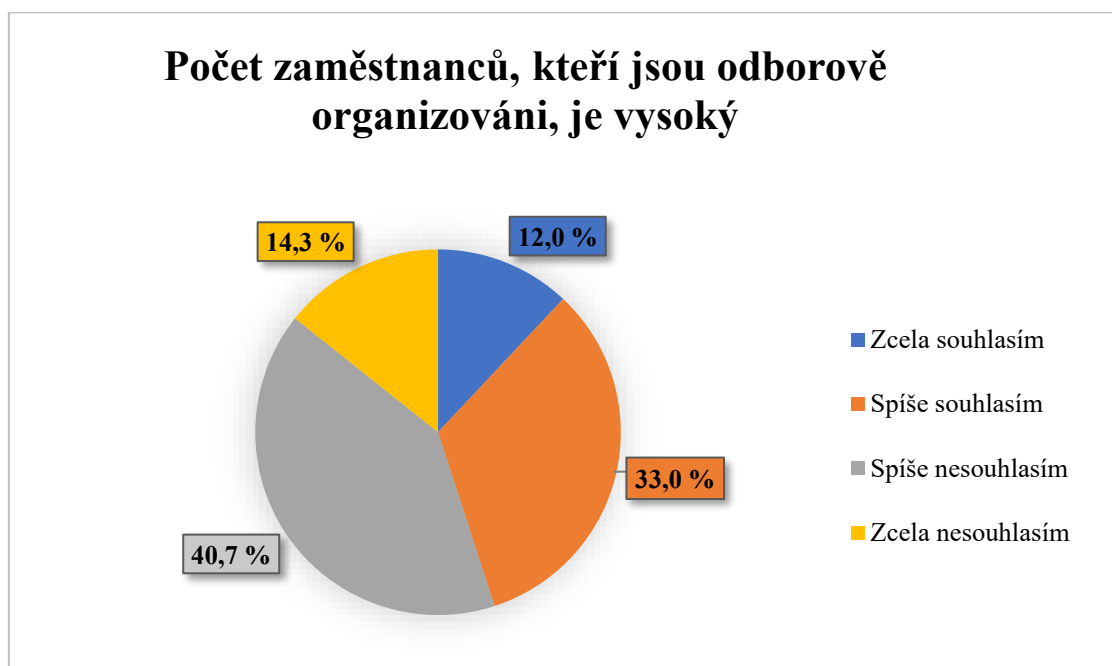
Graf č. 10



Graf č. 11

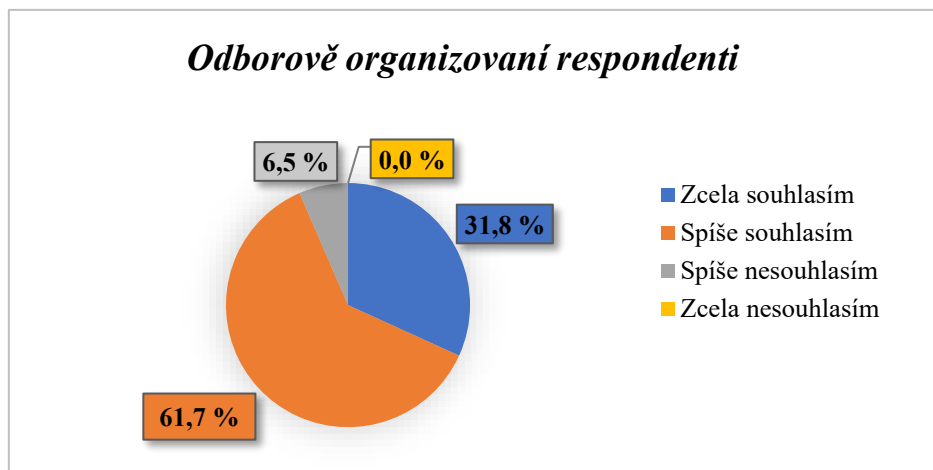


Graf č. 12

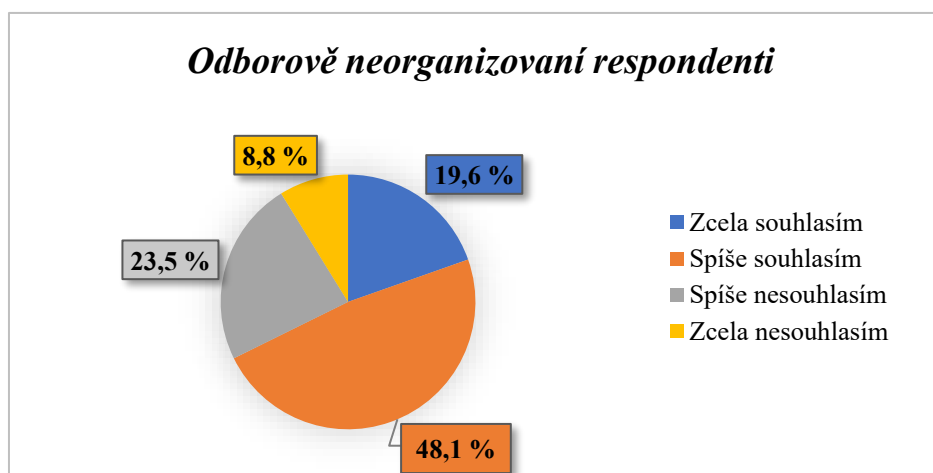


## Odborové organizace ve mně vzbuzují důvěru

Graf č. 13A

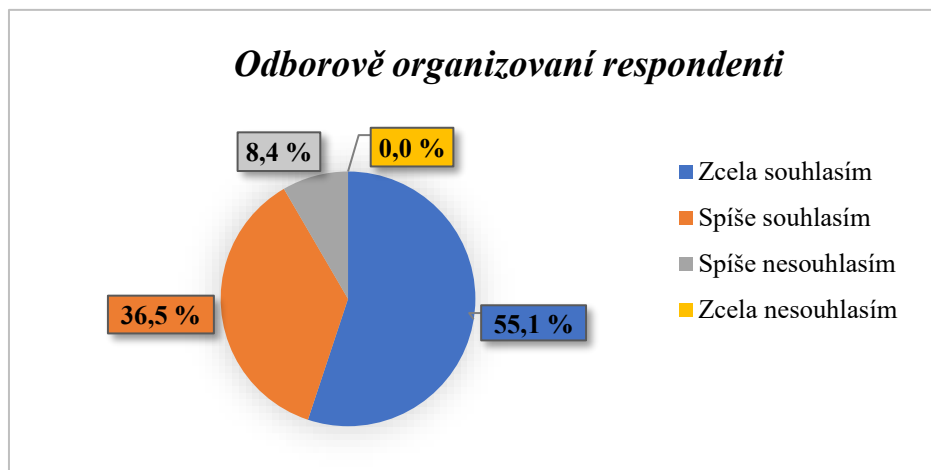


Graf č. 13B

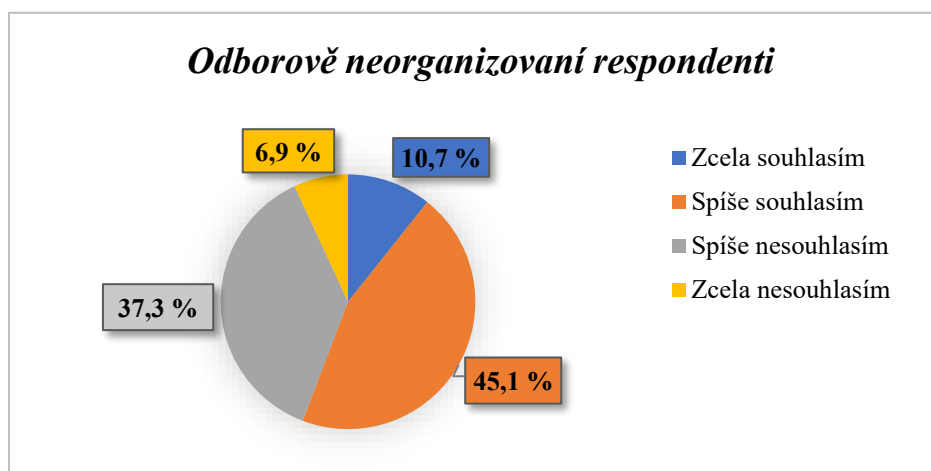


## Chování odborové organizace vnímám jako transparentní

Graf č. 14A

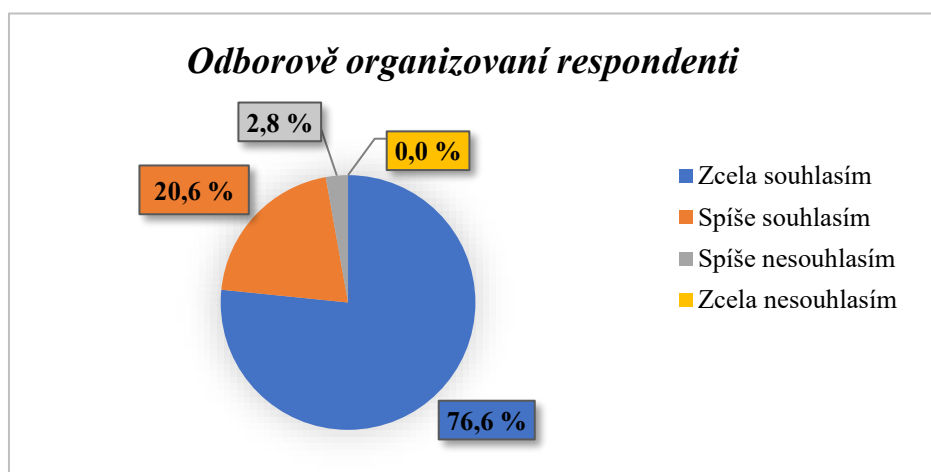


Graf č. 14B

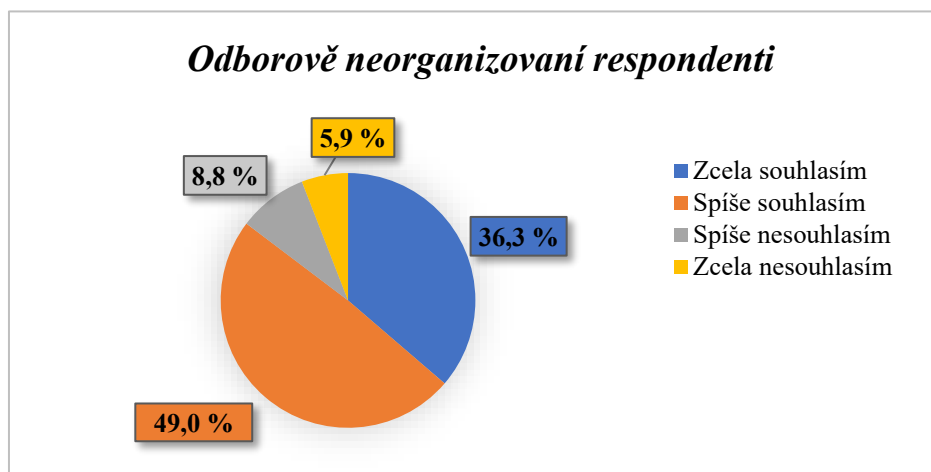


**Činnost odborových organizací vnímám jako obecně prospěšnou,  
která může zlepšit pracovní podmínky**

Graf č. 15A



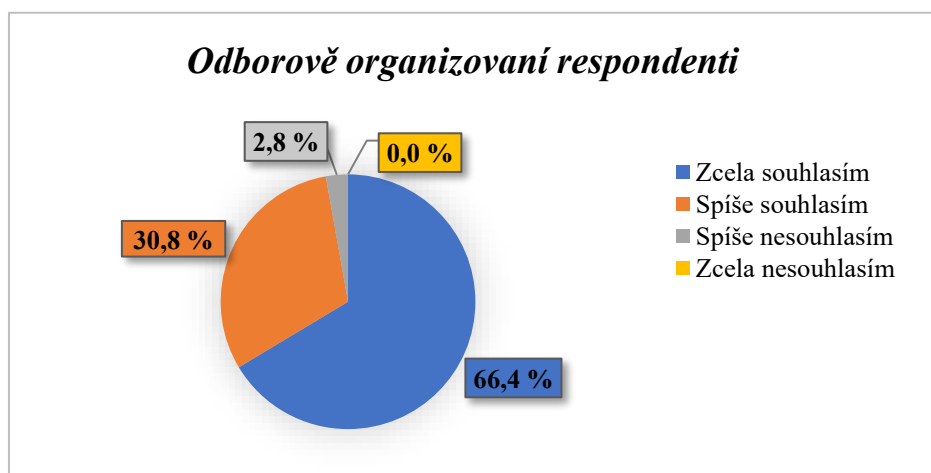
Graf č. 15B



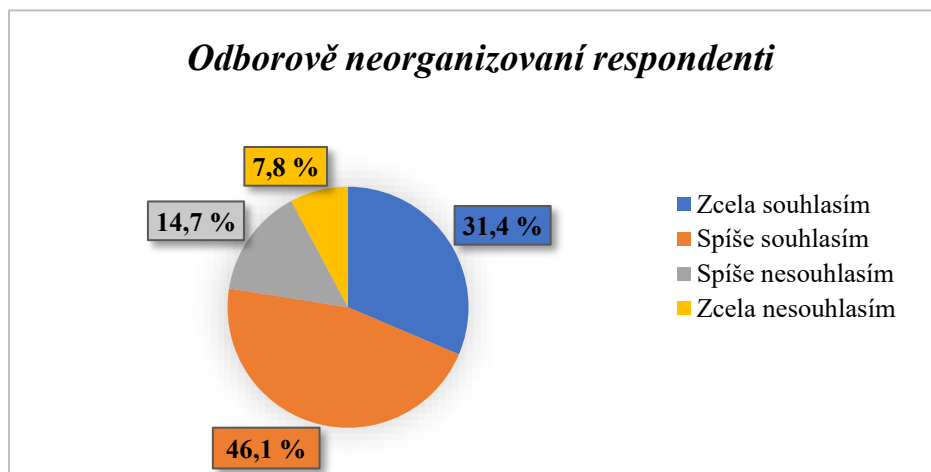
## Sdružování zaměstnanců v odborové organizaci by se mělo podporovat

(např. větší propagování odborových organizací, finanční motivace a jiné benefity pro členy apod.)

Graf č. 16A



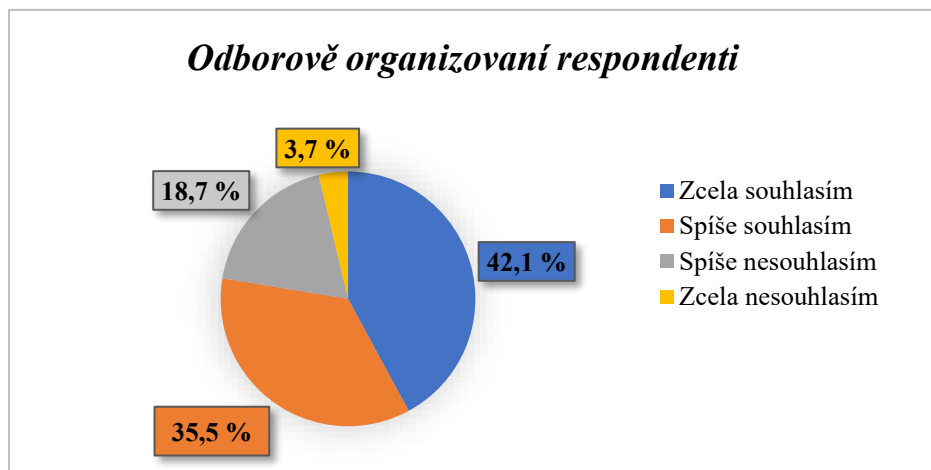
Graf č. 16B



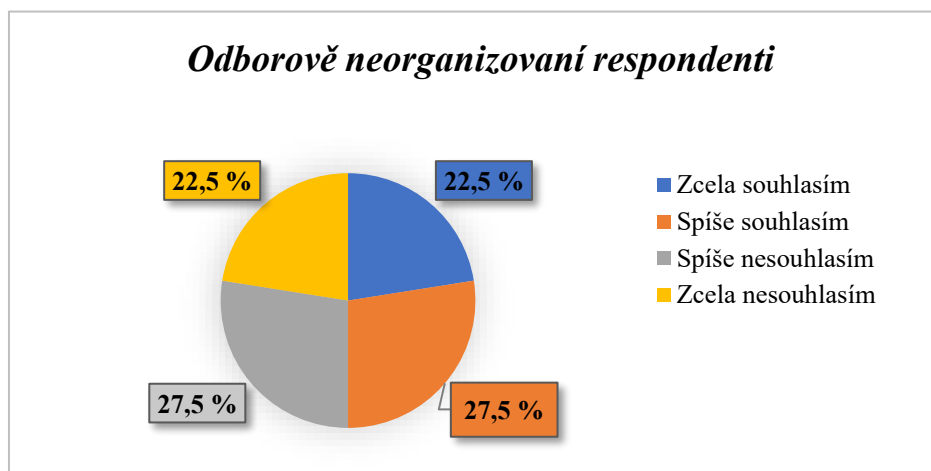


## Stát by měl finančně přispívat na činnost odborových organizací

Graf č. 17A

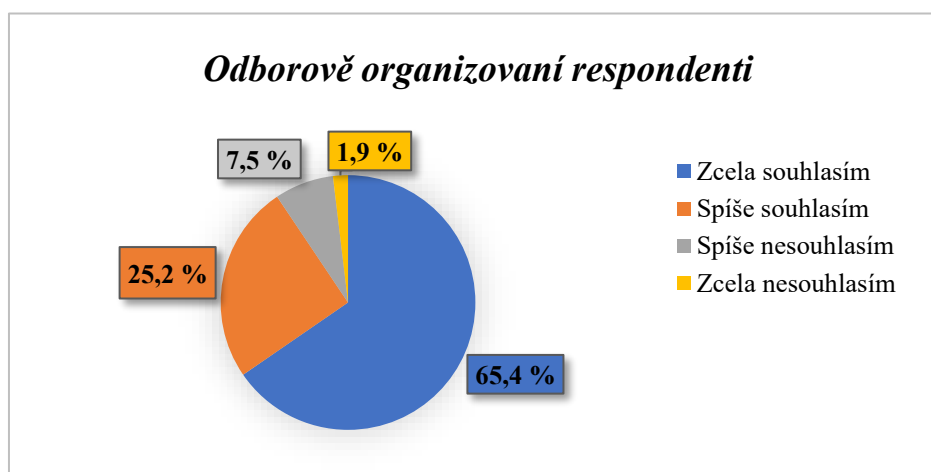


Graf č. 17B

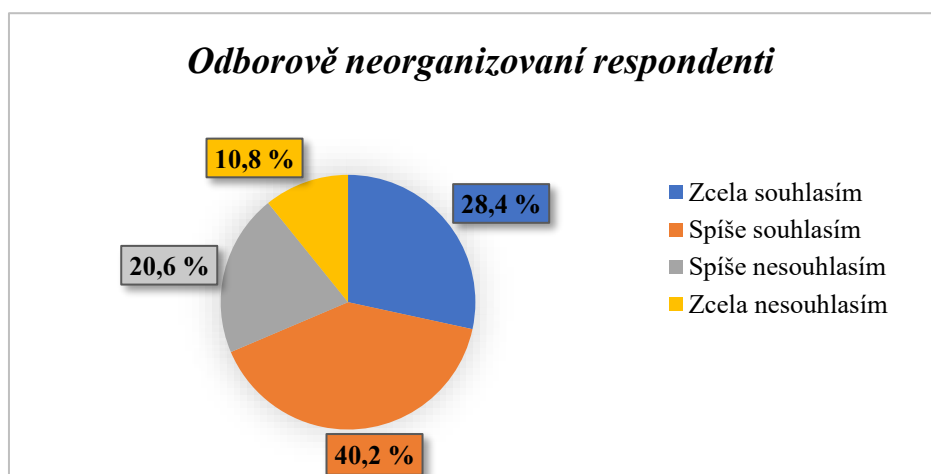


## Odborové organizace by měly získat více pravomocí pro prosazování zájmů zaměstnanců

Graf č. 18A

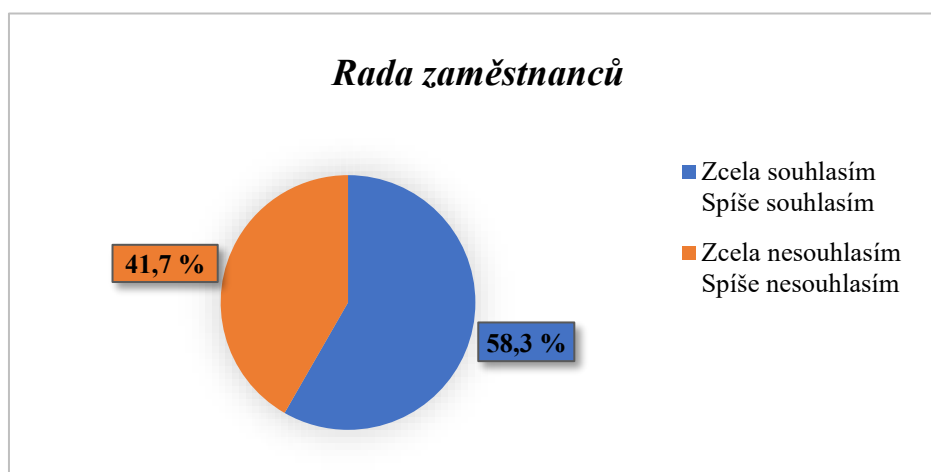


Graf č. 18B

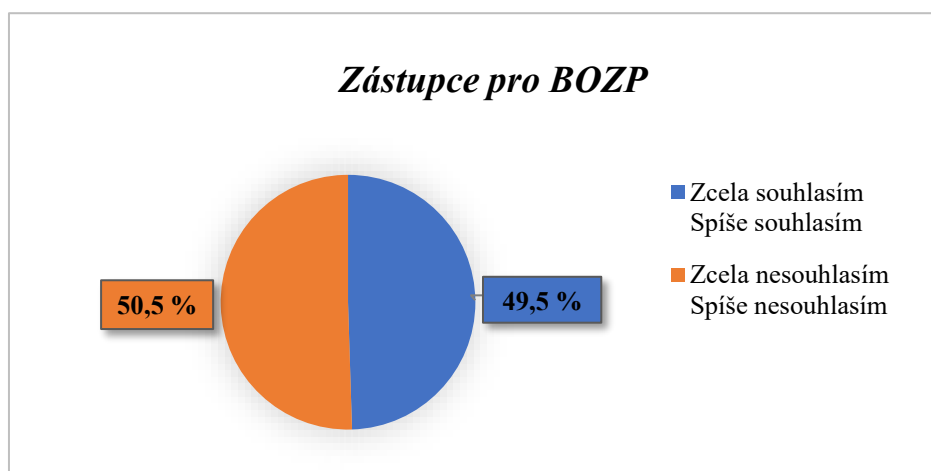


**Rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP dokáže hájit jiné zájmy  
zaměstnanců než odborová organizace**

Graf č. 19A

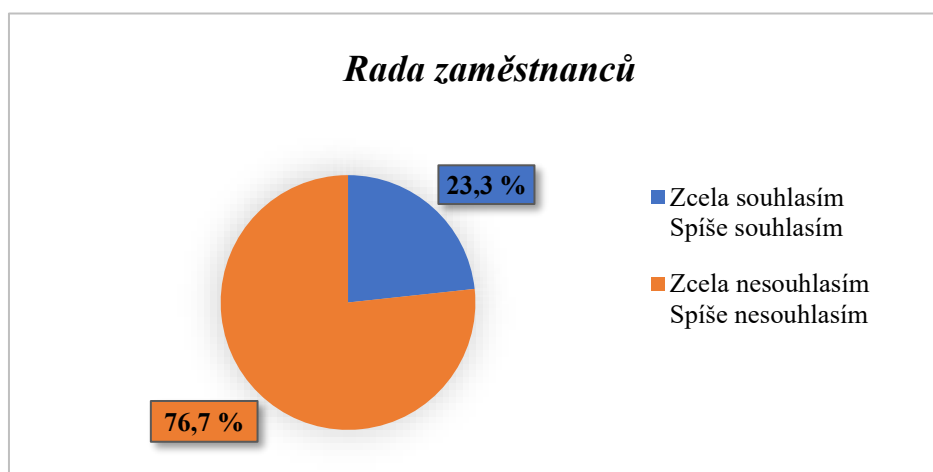


Graf č. 19B

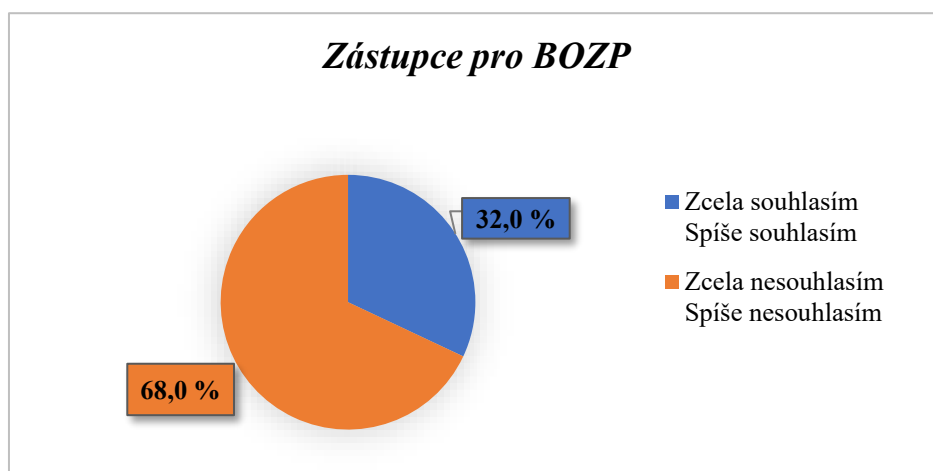


**Rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP dokáže hájit zájmy  
zaměstnanců lépe než odborová organizace**

Graf č. 20A

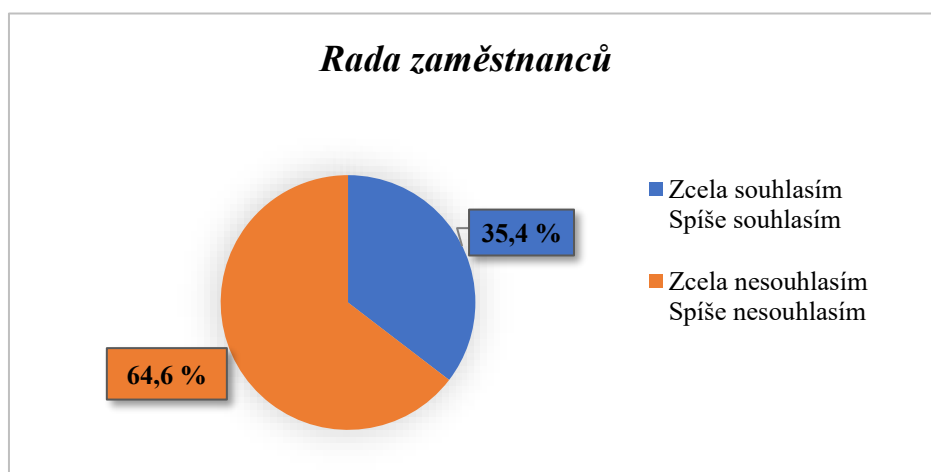


Graf č. 20B

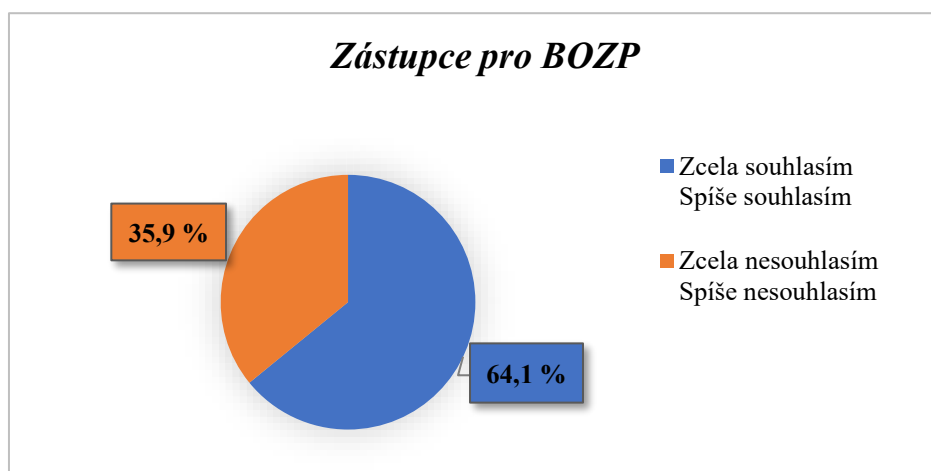


## Vím, jak funguje rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP na pracovišti a jaká jsou její / jeho oprávnění

Graf č. 21A



Graf č. 21B



## Abstrakt

Předmětem této disertační práce je analýza postavení a činnosti jednotlivých zástupců zaměstnanců v rámci pracovněprávních vztahů dle českého právního řádu.

První z cílů této disertační práce se zaměřuje na nalezení a identifikování shodných a rozdílných aspektů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich právní postavení, které mají dle českých pracovněprávních předpisů. Druhým cílem disertační práce je poté zkoumání vzájemného působení zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele včetně rozsahu úkolů, které mohou zástupci zaměstnanců vykonávat při prosazování a ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

Výsledky získané tímto výzkumem jsou použity k ověření základní hypotézy této disertační práce, a to že odborové organizace zaujímají privilegované postavení mezi zástupci zaměstnanců. Disertační práce rovněž popisuje příčiny a důsledky tohoto postavení odborových organizací a srovnává postavení odborových organizací s postavením ostatních zástupců zaměstnanců.

Z hlediska struktury je disertační práce členěna do šesti kapitol. První kapitola vymezuje pojem „zástupci zaměstnanců“ a význam, jaký je mu dáván českými právními předpisy a jaký je používán pro účely této disertační práce. Mezi zástupce zaměstnanců disertační práce řadí odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V druhé kapitole disertační práce jsou popsány a analyzovány základní prameny právní úpravy zástupců zaměstnanců, a to na úrovni národní, evropské a mezinárodní.

Třetí kapitola disertační práce zkoumá odlišnosti v právním postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců, a to dle následujících kritérií: (i) právní osobnost a svéprávnost; (ii) způsob založení a vzniku; (iii) minimální počet členů a tvorba členské základny; a (iv) existence ochranných ustanovení. Tyto znaky jsou autorkou považovány za stěžejní, neboť definují základní charakter zástupců zaměstnanců, a tím předurčují jejich činnost. V návaznosti na výsledky výzkumu vyplývající ze třetí kapitoly se následně čtvrtá kapitola disertační práce věnuje rozboru jednotlivých oprávnění zástupců zaměstnanců.

Pátou kapitolu disertační práce tvoří analýza dotazníku, který byl připraven autorkou za účelem zjištění, jak česká veřejnost vnímá zástupce zaměstnanců a jejich aktivity. Poznatky plynoucí z dotazníkového šetření jsou porovnány s výsledky výzkumu uvedenými

ve třetí a čtvrté kapitole disertační práce. V obecné rovině lze shrnout, že respondenti dotazníku přistupují k zástupcům zaměstnanců většinou pozitivně a jejich činnost převážně podporují.

Šestá a poslední kapitola disertační práce obsahuje komparativní přesah do německého pracovního práva za účelem poskytnutí dalšího možného pohledu na problematiku zástupců zaměstnanců. Důvodem pro výběr německého právního řádu je jednak zařazení obou právních systémů (tedy systému německého a českého) mezi evropské kontinentální právní řády, jednak též i skutečnost, že čeští zaměstnanci často vstupují na německý trh práce a naopak. Předmětem zkoumání v rámci šesté kapitoly je zejména německá právní úprava odborových organizací a podnikových rad a jejich činnosti.

Jako základní výzkumná metoda pro účely této disertační práce byla zvolena metoda kvalitativní analýzy, a to konkrétně metoda sběru dat spočívající ve zkoumání dokumentů. Tento přístup byl doplněn o kvantitativní výzkumnou metodu dotazníkového šetření, jehož rozbor a výsledky jsou obsaženy v páté kapitole disertační práce. Tímto je disertační práce doplněna též o praktický výzkum. Závěrem využívá disertační práce prvky komparativní analýzy, a to v podobě přesahu do německého pracovního práva.

**Klíčová slova:** zástupci zaměstnanců, odborové organizace, rady zaměstnanců, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, činnost zástupců zaměstnanců, postavení zástupců zaměstnanců, německé kolektivní pracovní právo

## **Abstract**

The subject matter of this dissertation is the analysis of the role and activities of individual employee representatives in labour relations according to the Czech legal order.

The first aim of the dissertation is to find out and identify the similarities and differences between employee representatives with regard to their legal status under Czech labour law. The second aim of the dissertation is then to analyse the mutual interaction between employee representatives carrying out the activities at the same employer, including the scope of tasks that employee representatives can perform in promoting and protecting the economic and social interests of employees.

The results of the research mentioned above, are used to verify the fundamental hypothesis of the dissertation that trade unions have a privileged position among other employee representatives. The dissertation also describes the causes and consequences of the given position of trade unions and compares the position of trade unions with the position of other employee representatives.

Regarding the structure, the dissertation is divided into six chapters. The first chapter defines the term "employee representatives" and the meaning assigned to it by the Czech legislation and used for the purpose of this dissertation. In the dissertation, the term of employee representatives covers trade unions, works councils and employee health and safety representatives. The second chapter of the dissertation describes and analyses the elemental sources of legal regulation of employee representatives at the national, European and international level.

The third chapter of the dissertation researches differences in the role of individual employee representatives when focusing on the following aspects: (i) legal capacity and legal agency; (ii) the process of establishment; (iii) the minimum number of members and the creation of a membership base; and (iv) the existence of protective provisions. These aspects are considered by the author to be crucial, as they define the basic character of employee representatives and thus, predetermine their activities. Following the research results stated in the third chapter, the fourth chapter of the dissertation analyses the individual authorisations of employee representatives, including their functions, which are granted to them according to Czech law.



The fifth chapter of the dissertation consists of the analysis of a questionnaire prepared by the author in order to find out how the Czech public perceives employee representatives and their activities. The conclusions arising from the questionnaire are compared with the research results presented in the third and fourth chapters of the dissertation. In general, it can be summarised that the respondents of the questionnaire have a mostly positive attitude towards employee representatives and support their activities.

The sixth and final chapter of the dissertation contains a comparative overview concerning German labour law in order to provide a further possible perspective on the matter of employee representatives. The reason for the choice of the German legal order is, firstly, the classification of both legal orders (i.e., the German and the Czech legal order) as European continental legal systems, and secondly, the fact that Czech employees often enter the German labour market and vice versa. In the sixth chapter, the subject matter of the research is the German legal regulation of trade unions and works councils and their activities.

As the basic research method for the purpose of this dissertation, the method of qualitative analysis was chosen, namely the method of data collection consisting in the analysis of documents. This approach was supplemented by the quantitative research method of survey by questionnaire, the analysis and results of which are presented in the fifth chapter of the dissertation. Based on this, the dissertation is complemented with practical research. Lastly, the dissertation uses aspects of comparative analysis in the form of an overview concerning German labour law.

**Key Words:** employee representatives, trade unions, works councils, employee health and safety representatives, activities of employee representatives, role of employee representatives, German collective labour law