

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Aneta Průšová

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

Autoreferát 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

1. Motivace a cíl disertační práce

Pracovněprávní vztah zaměstnance a zaměstnavatele je komplexním vztahem, který je tvořen rozličnými aspekty souvisejícími s výkonem práce. Nejedná se pouze o nástroj k zajištění provedení dílčích pracovních úkolů ve prospěch zaměstnavatele či o zdroj peněžních prostředků pro zaměstnance. Ačkoli je tato funkce pracovněprávních vztahů stěžejní a důležitá, v rámci daných vztahů jsou řešeny i další otázky, a to např. bezpečností, sociální, odpovědností, kulturní a jiné. Konkrétně lze jmenovat problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, odpovědnost za škodu a újmu, možnost dalšího vzdělávání zaměstnanců nebo společenský přesah pracovní činnosti. V poslední době stále více roste na významu též oblast sladování soukromého a pracovního života a nastavování hranic mezi nimi (tzv. work-life balance) či možnost zaměstnanců podílet se na vývoji a směřování svého zaměstnavatele a výsledků jeho činnosti. 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.

Realizace těchto aspektů pracovněprávních vztahů však vyžaduje náležitou komunikaci a zejména vzájemnou součinnost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. S ohledem na postavení obou aktérů, kdy zaměstnavatel je tradičně považován odbornou literaturou za silnější stranu oproti zaměstnanci, však bude pro zaměstnance zpravidla obtížné své zájmy ve výše uvedených oblastech před zaměstnavatelem obhájit, popř. prosadit.

S cílem vyrovnat postavení mezi zaměstnanci a zaměstnavateli zaměstnanci zakládají a ustavují zástupce zaměstnanců, kteří následně jednají se zaměstnavateli namísto nich. Zástupci zaměstnanců takto reprezentují kolektivy zaměstnanců a jejich sociální a hospodářské zájmy a hájí a prosazují je ve vztahu k zaměstnavateli. Pro řádné plnění této funkce jsou zástupci zaměstnanců oprávněni podnikat určité kroky a činnosti. Tato oprávnění mohou mít jak podobu kolektivních akcí, jejichž výkon náleží dle českého právního řádu výlučně odborovým organizacím, tak i podobu dotazování se, podávání žádostí o poskytnutí informací nebo formu pouhé přítomnosti daného zástupce zaměstnanců při provádění některých opatření zaměstnavatelem.

Svým účelem a charakterem jsou zástupci zaměstnanců významnými a nenahraditelnými entitami, kteří zastávají důležitou roli v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů, neboť svojí činností ovlivňují pracovní podmínky zaměstnanců, což má faktický dopad na realizaci pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Tato důležitost zástupců zaměstnanců a jejich nezastupitelná funkce v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů vedla autorku ke zvolení problematiky reprezentantů zaměstnanců za předmět zkoumání disertační práce. Hlavním cílem disertační práce je analýza postavení a činností jednotlivých zástupců zaměstnanců v rámci českého právního řádu. Na základě výsledků této analýzy jsou zástupci zaměstnanců vzájemně porovnání pro nalezení shodných aspektů a rovněž odlišností. V případě identifikování odlišností následovalo zkoumání jejich příčin a důsledků, jež mají na činnost konkrétního zástupce zaměstnanců. V rámci uvedené analýzy zástupců zaměstnanců je kladen důraz nejen na jejich právní postavení, ale i na rozsah oprávnění, který jim české právní předpisy přiznávají za účelem hájení a prosazování hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

Kromě zkoumání právních ustanovení je pozornost věnována i názorům české veřejnosti na zástupce zaměstnanců a jejího postoje k nim. Dle názoru autorky ovlivňuje povahu a funkci zástupců zaměstnanců též společnost jako taková, která svým přístupem může buď posilovat význam jednotlivých zástupců zaměstnanců, anebo naopak může svojí nedůvěrou 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, a proto byl pro účely disertační práce připraven dotazník se zaměřením na vnímání zástupců zaměstnanců ze strany české společnosti.

S ohledem na výše uvedené byly pro účely disertační práce zvoleny následující výzkumné cíle, které byly dále konkretizovány výzkumnými otázkami:

- i. Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu

Výzkumná otázka: *Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?*

- ii. Vzájemné působení a činnost zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele

Výzkumná otázka: *Mohou zástupci zaměstnanců působit a vykonávat svoji činnost vedle sebe u jednoho zaměstnavatele?*

- iii. Postoj české veřejnosti k zástupcům zaměstnanců

Výzkumná otázka: *Jak jsou vnímáni jednotliví zástupci zaměstnanců českou veřejností?*

Součástí disertační práce je rovněž mezinárodní přesah do německé právní úpravy zástupců zaměstnanců a jejich činnosti. Tato část disertační práce se zaměřuje na analýzu odborových organizací a jiných koalic, jejichž cílem je prosazovat a hájit hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v Německu. Současně jsou zkoumány požadavky a podmínky, které tyto subjekty musí dle německého práva splnit, aby mohly zastupovat zaměstnance. Na základě získaných výsledků následně byly porovnány vybrané instituty českého a německého práva s cílem získat nový pohled na zástupce zaměstnanců a jejich právní úpravu v České republice.

Německo bylo vybráno pro dílčí komparaci z několika důvodů. Prvním je, že jak český právní řád, tak i německý právní řád patří do evropských kontinentálních právních systémů, a tudíž lze předpokládat, že základní východiska předmětné právní regulace budou obdobné. Druhým důvodem je poté úzké propojení a spolupráce České republiky a Německa v ekonomické oblasti, což se projevuje i v tom, že Německo je nejčastěji volenou destinací, pokud se Češi rozhodnou pracovat v zahraničí. V neposlední řadě byl výběr německého práva ovlivněn 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 a semináře z individuálního a kolektivního pracovního práva a seznámit se tak se strukturou a systematikou příslušné německé právní úpravy. Za účelem doplnění rešerší a provedení příslušného výzkumu navštívila autorka během svého doktorského studia též *Universität Hamburg* v Hamburku v Německu.

Za předmět výzkumu disertační práce byli stanoveni pouze zástupci zaměstnanců ve smyslu legislativní zkratky uvedené v ust. § 276 odst. 1 Zákoníku práce¹. Z tohoto důvodu se disertační práce věnuje zkoumání a porovnání odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.² Disertační práce se nezabývá postavením a činností evropských rad zaměstnanců. Důvodem pro vyloučení evropských rad zaměstnanců z předmětu zkoumání je, že institut evropských rad zaměstnanců lze využít pouze u nadnárodních zaměstnavatelů, a tudíž je jejich působení omezeno výlučně na oblast nadnárodních informací a nadnárodního projednání. Jelikož je činnost evropských rad zaměstnanců zaměřena pouze na nadnárodní úroveň, lze jejich úpravu považovat za poměrně separátní od právní úpravy ostatních zástupců zaměstnanců ve smyslu výše uvedené legislativní zkratky.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“).

² Dále jen „zástupce pro BOZP“.

2. Obsah disertační práce

Disertační práce je členěna do šesti kapitol, přičemž její struktura logicky sleduje jednotlivé výzkumné otázky. Součástí jednotlivých kapitol je též i shrnutí provedeného zkoumání a získaných poznatků pro lepší orientaci a zpřehlednění textu disertační práce.

V rámci každé kapitoly disertační práce, jež se věnuje příslušné výzkumné otázce, dochází v závěru k vyhodnocení dané výzkumné otázky a rovněž k ověření stanovených hypotéz (tj. k jejich potvrzení nebo odmítnutí).

První kapitola disertační práce vymezuje pojem „zástupci zaměstnanců“ a význam, jaký je mu dáván českými právními předpisy a jaký je používán pro účely této disertační práce.

V druhé kapitole disertační práce jsou popsány a analyzovány základní prameny právní úpravy zástupců zaměstnanců, a to na úrovni národní, evropské a mezinárodní.

Na druhou kapitolu navazuje stěžejní třetí kapitola disertační práce, jež 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 dle Zákoníku práce.³

Na základě výsledků výzkumu dosažených ve třetí kapitole se následně čtvrtá kapitola disertační práce věnuje rozboru a popisu jednotlivých oprávnění zástupců zaměstnanců.

Pátá kapitola disertační práce obsahuje analýzu dotazníku zabývajícího se otázkou, jak česká veřejnost vnímá zástupce zaměstnanců a jejich aktivity. Poznatky plynoucí z dotazníkového šetření jsou porovnávány s výsledky výzkumu uvedenými ve třetí a čtvrté kapitole disertační práce.

Šestá a poslední kapitola disertační práce obsahuje komparativní přesah do německého pracovního práva za účelem získání dalšího možného pohledu na problematiku zástupců zaměstnanců. Předmětem zkoumání v šesté kapitole je zejména německá právní úprava odborových organizací a podnikových rad a jejich činnosti.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“).

3. Výsledky výzkumu disertační práce

Předmětem zkoumání této disertační práce je postavení a činnost zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Za tímto účelem jsou v úvodu disertační práce vymezeny tři výzkumné cíle, v jejichž rámci jsou poté stanoveny výzkumné otázky konkretizující obsah výzkumu.

Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu

Prvním výzkumným cílem je *Identifikace rozdílů mezi zástupci zaměstnanců s ohledem na jejich postavení v rámci českého právního řádu*. Analýza uvedeného výzkumného cíle je provedena ve třetí kapitole disertační práce. Výzkumný cíl je zaměřen na detailní analýzu jednotlivých zástupců zaměstnanců z pohledu jejich postavení, které mají v mezích českých právních předpisů, a na nalezení jak jejich odlišností, tak i shodných aspektů. Při identifikaci odlišností jsou zkoumány též jejich příčiny a důsledky. Za výzkumnou otázku byla zvolena otázka: *Jaké postavení je přiznáváno jednotlivým zástupcům zaměstnanců českým právním řádem?*

Za účelem zodpovězení uvedené výzkumné otázky byly autorkou vymezeny čtyři atributy zástupců zaměstnanců, které jsou v disertační práci analyzovány separátně u každého zástupce zaměstnanců zvlášť. Nejdůležitější poznatky jsou vždy shrnuty v dílčích závěrech. 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 zaměstnanců. Tyto atributy lze považovat za klíčové pro určení povahy a postavení zástupců zaměstnanců. Ačkoli si je autorka vědoma toho, že některé znaky nelze mezi zástupci zaměstnanců porovnat z důvodu, že u některého zástupce zaměstnanců zcela chybí (např. tvorba členské základny u rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP), je i tato absence projevem charakteru daného zástupce zaměstnanců, jež se poté reflektuje v jeho postavení.

Výsledkem rozboru výše vydefinovaných znaků zástupců zaměstnanců je zjištění, 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 dělící linku mezi zmíněnými zástupci zaměstnanců, jež následně ovlivňuje jejich charakter.

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 zejména přenos informací, neboť nemohou se zaměstnavatelem uzavírat dohody či vykonávat jiná právní jednání.

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

V případě způsobu založení a vzniku zástupců zaměstnanců je odborovým organizacím dána větší flexibilita a nezávislost než ostatním zástupcům zaměstnanců. Na založení a vznik odborových organizací se přiměřeně použije právní úprava spolků obsažená v Občanském zákoníku,⁴ nicméně pouze v tom rozsahu, v jakém neodporuje povaze odborových organizací dle příslušných mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána. Z aplikace spolkového práva na založení a vznik odborových organizací plyne povinnost odborových organizací svolat ustavující schůzi, připravit a přijmout stanovy či být zapsán ve veřejném rejstříku. S ohledem na princip nezávislosti odborových organizací zakotvený v čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod,⁵ dle něhož musí být odborovým organizacím zajištěna možnost vznikat nezávisle na státu, se v případě zápisu odborových organizací do spolkového rejstříku uplatní tzv. evidenční princip. Evidenční princip znamená, že příslušný rejstříkový soud zapíše do spolkového rejstříku každou odborovou organizaci, která mu své založení oznámí. Rejstříkový soud dané oznámení nikterak neposuzuje, a to ani z formálních, ani materiálních hledisek. Odborové organizace tedy vznikají automaticky v den následující po dni, kdy bylo dané oznámení doručeno rejstříkovému soudu. Aby 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 výkonu daných práv oprávněny dle stanov a současně musí oznámit danému zaměstnavateli, že splňují veškeré tyto podmínky pro výkon své činnosti.

⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Občanský zákoník**“).

⁵ 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. (dále jen „**Listina základních práv a svobod**“).

Naproti tomu rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP vznikají na základě voleb, 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 u 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.

Z výše uvedeného tak plyne, že **odborovým organizacím dává český právní řád větší svobodu a samostatnost při jejich založení a vzniku než ostatním zástupcům zaměstnanců.**

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 je tomu v případě odborových organizací. Pokud však již dojde ke zvolení rady zaměstnanců či zástupce pro BOZP, lze tyto 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 rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP nereflektuje. Prvním důvodem je, že žádný z těchto zástupců zaměstnanců nemá právní osobnost či svéprávnost (s výjimkou omezené procesní subjektivity rad zaměstnanců dle ustanovení § 276 odst. 8 Zákoníku práce). Druhým důvodem je pak omezení rozsahu jejich činností pouze na oblast práva na informování a projednání, v jehož rámci vykonávají tito zástupci zaměstnanců funkci pouhých zprostředkovatelů.

Co se týče aspektu minimálního počtu členů a tvorby členské základny, jedná se o hledisko, které je nejobtížněji porovnatelné. Přesto však i tyto znaky mají vliv na postavení daného zástupce zaměstnanců a vytvářejí jeho charakter. Odborové organizace jako jediný zástupce zaměstnanců může sdružovat zaměstnance a mít tak členskou základnu. Velikost jejich členské základny může hrát roli při hájení a prosazování zájmů zaměstnanců, a to zejména při jednání o uzavření kolektivní smlouvy. Čím větší členskou základnu, tím zpravidla větší vyjednávací sílu budou odborové organizace mít. Minimální počet členů pro založení, vznik a ostatně i pro vznik oprávnění odborových organizací jednat u konkrétního zaměstnavatele jsou vždy tři osoby. U rad zaměstnanců 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 však stanovuje zaměstnavatel, který má dle Zákoníku práce přihlídnout k celkovému počtu svých zaměstnanců a rizikovitosti vykonávaných prací. I v tomto aspektu tedy **rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP nedosahují takové nezávislosti a svobody jako odborové organizace.**

V případě posledního kritéria, tj. existence ochranných ustanovení pro zajištění řádného výkonu činnosti zástupci zaměstnanců, **poskytují české právní předpisy základní ochranu nezávislosti činnosti pro všechny zástupce zaměstnanců stejně.** 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 zástupci 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 uveden 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 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 odlišnosti odborových organizací od ostatních zástupců zaměstnanců je to, že jim český právní řád přiznává právní osobnost a svéprávnost. Tento aspekt se následně promítá do 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 se zaměstnavatelem a uzavírat s ním kolektivní smlouvy, český zákonodárce zcela racionálně poskytuje odborovým organizacím větší ochranu a nezávislost, než je tomu u ostatních zástupců zaměstnanců.

Vzájemné působení a činnost zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele

Čtvrtá kapitola disertační práce se zabývá výzkumným cílem *Vzájemné působení a činnost zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele*. Tento cíl 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. Zkoumání zohledňuje jednak působení většího počtu jednoho typu zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele, jednak působení většího počtu různých typů zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele. V mezích uvedeného výzkumného cíle byla následně zvolena výzkumná otázka *Mohou zástupci zaměstnanců působit a vykonávat svoji činnost vedle sebe u jednoho zaměstnavatele?*

Pro zodpovězení vytyčené výzkumné otázky jsou nejprve analyzována konkrétní oprávnění, která mohou zástupci zaměstnanců vykonávat dle českých právních předpisů. Důraz je 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 za účelem hájení a prosazování práv zaměstnanců disponují odborové organizace**. Příčinou je, že český právní řád přiznává odborovým organizacím právní osobnost a svéprávnost, čímž jim umožňuje jako jedinému zástupci zaměstnanců vyjednávat a uzavírat se zaměstnavatelem smlouvy, a to zejména smlouvy kolektivní.

Právo vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a za tímto účelem podnikat kolektivní akce lze považovat za nejdůležitější právo 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 v případě 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.

Druhá část výzkumu se poté věnovala působení několika zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Dle provedené analýzy vychází české pracovní právo 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 obsahuje určitá 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.

V neposlední řadě se disertační práce v rámci daného výzkumného cíle zabývala i otázkou reprezentativnosti. Problematiku reprezentativnosti lze zkoumat pouze v souvislosti s odborovými organizacemi, neboť jako jediné tvoří členskou základnu. Dle požadavku reprezentativnosti byla v minulosti řešena situace, kdy u jednoho zaměstnavatele působilo více odborových organizací, které chtěly uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, nicméně nebyly schopné (či ochotné) dohodnout se na společném postupu při vyjednávání kolektivní smlouvy. V takovém patovém případě byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu pouze s tou odborovou organizací sdružující největší počet zaměstnanců daného zaměstnavatele. Tento přístup však byl Ústavním soudem ČR odmítnut jako protiústavní, neboť porušuje svobodu odborového sdružování a též i zásadu rovnosti odborových organizací.⁶ Současná česká právní úprava již nerozlišuje odborové organizace dle podmínky reprezentativnosti. Na základě ustanovení § 24 odst. 2 Zákoníku práce musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi působícími u něj bez ohledu na to, kolik zaměstnanců tohoto zaměstnavatele dané odborové organizace sdružují.

⁶ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

Postoj české veřejnosti k zástupcům zaměstnanců

Třetí a poslední výzkumný cíl disertační práce se zabýval postojem české veřejnosti k zástupcům zaměstnanců. Za účelem doplnění disertační práce o praktický výzkum byla pro analýzu tohoto výzkumného cíle zvolena výzkumná metoda kvantitativní analýzy spočívající konkrétně v metodě sběru dat, a to ve formě dotazníkového šetření. Analýza dotazníku je obsažena v páté kapitole disertační práce. V rámci výzkumného cíle byla poté zvolena následující výzkumná otázka: *Jak jsou vnímáni jednotliví zástupci zaměstnanců českou veřejností?*

Pro zodpovězení předmětné výzkumné otázky byl autorkou připraven dotazník. Dotazník byl vytvořen a zveřejněn na internetové platformě Survio.com 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 (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.). 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 hlediska jejich transparentnosti, schopnosti zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců a rovněž i z hlediska jejich podpory. Dotazník rovněž obsahoval dotazy na znalosti respondentů týkající se rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP, přičemž těžiště otázek spočívalo zejména v oblasti činností, které mohou tito zástupci zaměstnanců vykonávat. Závěrem 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.

Na základě rozboru odpovědí získaných v rámci dotazníku bylo dospěno k výsledku, že respondenti vnímají zástupce zaměstnanců většinou 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 **vyšoký počet respondentů odpověděl, že odborové organizace v nich vzbuzují důvěru, sdružování zaměstnanců v nich by se mělo podporovat a rovněž že by mělo dojít i k rozšíření 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.

Mezinárodní přesah do německého práva

Šestá a poslední kapitola disertační práce obsahuje mezinárodní přesah do německé právní úpravy zástupců zaměstnanců a jejich činnosti. V rámci této kapitoly je zkoumáno německé pojetí odborových organizací a jiných koalic, jejichž cílem je prosazovat a hájit hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Dále jsou analyzovány požadavky a podmínky, které tyto subjekty musí dle německého práva splnit, aby mohly zastupovat zaměstnance. Vybrané aspekty pak jsou 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 rádech jisté rozdíly, jež modifikují charakter zástupců zaměstnanců v České republice a Německu. Jedním z typických případů je povaha 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 některými principy fungování podnikových rad by bylo možné nechat se inspirovat při úvahách nad funkcemi a cíli rad zaměstnanců.**

4. Použité metody a zdroje

Pro dosažení výzkumných cílů a zodpovězení výzkumných otázek bylo využito několik výzkumných metod. Převládající metodou byla metoda kvalitativní analýzy, která byla použita v prvních čtyřech kapitolách disertační práce. Tato metoda byla užívána zejména v podobě metody sběru dat spočívající ve zkoumání dokumentů.⁷ V jejím rámci byl předmět disertační práce zkoumán zejména na základě metody popisu (deskripce). Tato metoda převažovala především v první a druhé kapitole disertační práce. Ve třetí a čtvrté kapitole disertační práce byla následně tato metoda doplněna o metodu rozboru (analýzy) a metodu vysvětlení (explanace). Díky těmto metodám byly blíže pozorovány vazby mezi jednotlivými zástupci zaměstnanců a zjišťovány příčiny a důsledky jejich postavení v rámci pracovněprávních vztahů. Při výzkumu došlo rovněž k aplikaci prvků metody srovnávací (komparace), a to zejména v šesté kapitole disertační práce, v níž jsou srovnávány vybrané instituty z českého a německého kolektivního pracovního práva. Cílem tohoto srovnání bylo získání nového pohledu na českou právní úpravu zástupců zaměstnancům, jež byl využit k úvahám *de lege ferenda*.

Disertační práce zkoumala problematiku zástupců zaměstnanců i s použitím jedné z metod kvantitativní analýzy, a to konkrétně metody sběru dat spočívající v dotazníkovém šetření.⁸ Vyhodnocení a analýza dotazníku tvoří pátou kapitolu této disertační práce. Díky dotazníkovému šetření obsahuje disertační práce i praktickou část výzkumu.

Za hlavní zdroj poznatků týkajících se tématu zástupců zaměstnanců byly zvoleny zejména primární prameny práva upravující danou oblast. Příslušné právní předpisy byly zkoumány jak na národní, tak i na evropské a mezinárodní úrovni. Mezinárodní právní úprava byla doplněna též o analýzu doporučení Mezinárodní organizace práce obsahujících základní principy zakládání a fungování zástupců zaměstnanců, zejména odborových organizací. Dále byla zkoumána relevantní judikatura, přičemž pozornost byla věnována zejména rozhodnutím nejvyšších soudů České republiky a též rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie a Evropského soudu pro lidská práva.

Pro teoretické části disertační práce byl proveden rozbor odborných komentářů k jednotlivým zákonům, odborných příspěvků z konferenčních sborníků a jiných publikací a článků. Výsledky

⁷ Viz HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. 4. vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN: 978-80-262-0982-9.

⁸ Tamtéž.

byly následně doplněny analýzou metodických pokynů a dokumentů ČMKOS nebo jiných odborových organizací.

Pro zkoumání německého kolektivního pracovního práva byla zvolena především analýza Grundgesetz⁹ a jiných příslušných německých právních předpisů včetně judikatury Spolkového ústavního soudu a Spolkového pracovního soudu. Získané poznatky byly poté doplněny informacemi získanými z odborných publikací a článků včetně vysokoškolských učebnic.

Pro praktickou část disertační práce byla využita data získaná z dotazníkového šetření provedeného autorkou a dále též statistické údaje zveřejněné OECD, Českým statistickým úřadem či německým Spolkovým statistickým úřadem (Statistisches Bundesamt).

Jednotlivé výsledky výzkumu, které vyplynuly z provedených analýz, byly též porovnány s aktuálními otázkami týkajícími se zástupců zaměstnanců (např. problematika zástupců tzv. platformových pracovníků či nová regulace whistleblowingu).

5. Předchozí publikace dílčích závěrů disertační práce

Dílčí závěry disertační práce byly publikovány v následujících článcích:

1. Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu (OBD ID 622315; 2022)
PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nové výzvy a trendy v kolektivním pracovním právu*. In: MORÁVEK, Jakub, Jan, PICHRT (eds.). *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5.
Článek ve sborníku příspěvků z mezinárodní konference s názvem Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době, která se konala dne 12. až 14. 10. 2022 v Liblici.
2. Anonymní oznámení – překážka nebo příležitost? (OBD ID 623193; 2022)
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.
Článek ve sborníku příspěvků z konference s názvem Whistleblowing – závěry a perspektivy, která se konala dne 09. 06. 2022 na Právnické fakultě UK. Článek

⁹ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland ze dne 23. 05. 1949 (DE).

byl napsán ve spoluautorství s Kryštofem Petruskem, podíl každého spoluautora: 50 %.

3. Role odborových organizací a jiných zástupců zaměstnanců při whistleblowingu (OBD ID 589176; 2020)

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.

Článek ve sborníku příspěvků z konference s názvem Whistleblowing - minulost, přítomnost, budoucnost, která se konala dne 15. 10. 2020 distanční formou.

V době odevzdání disertační práce je naplánována publikace části disertační práce týkající se rad zaměstnanců (konkrétně části 3.2 s názvem *Právní úprava rad zaměstnanců*) v časopise *Práce a mzda* vydávaném společností Wolters Kluwer ČR, a.s.

V době odevzdání disertační práce je rovněž naplánována publikace disertační práce jako celek, a to ve webové aplikaci ASPI provozované společností Wolters Kluwer ČR, a.s. Disertační práce má být vydána jako e-kniha, která bude dostupná v sekci Academic Papers.

6. Shrnutí disertační práce v anglickém jazyce

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

7. Seznam příloh

Příloha č. 1 – Seznam zdrojů

Příloha č. 2 – Grafické vyhodnocení dotazníku

Příloha č. 1 – Seznam 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. *Právní 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 Gemeinschaftsbeschwörungen*. 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 GOGOŤVÁ, GRITZEROVÁ, Karolina, 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.
- 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 ŮS 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*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN: 978-80-7630-025-5.
- 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.
- BĚLECKÝ, Miroslav. *Oprávnění odborů po nálezu 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. Sborník příspěvků.* Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN: 978-80-7676-027-1.**
- 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
 - 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.
- 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.
- 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 svěřenských 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)
- Tarifeinheitgesetz 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

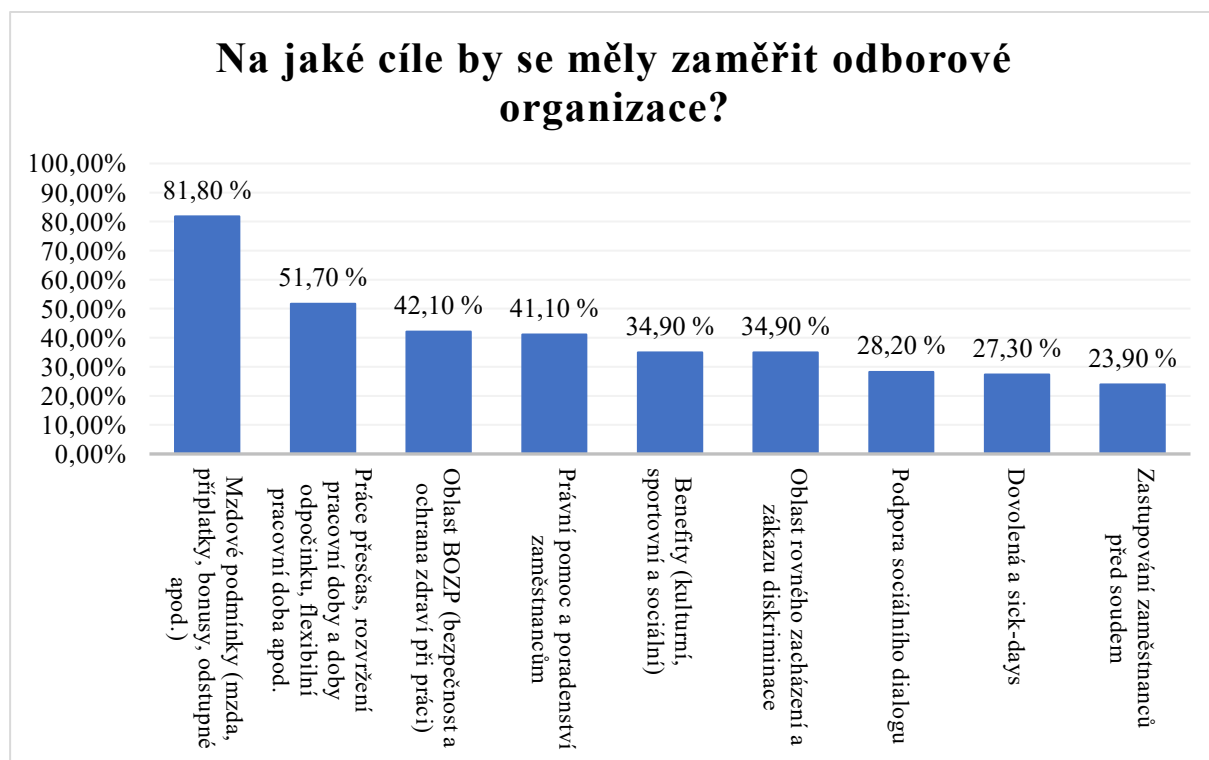
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 14. 10. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 40/06
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 03. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb.
- Nález Ústavního soudu ze dne 23. 05. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 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))

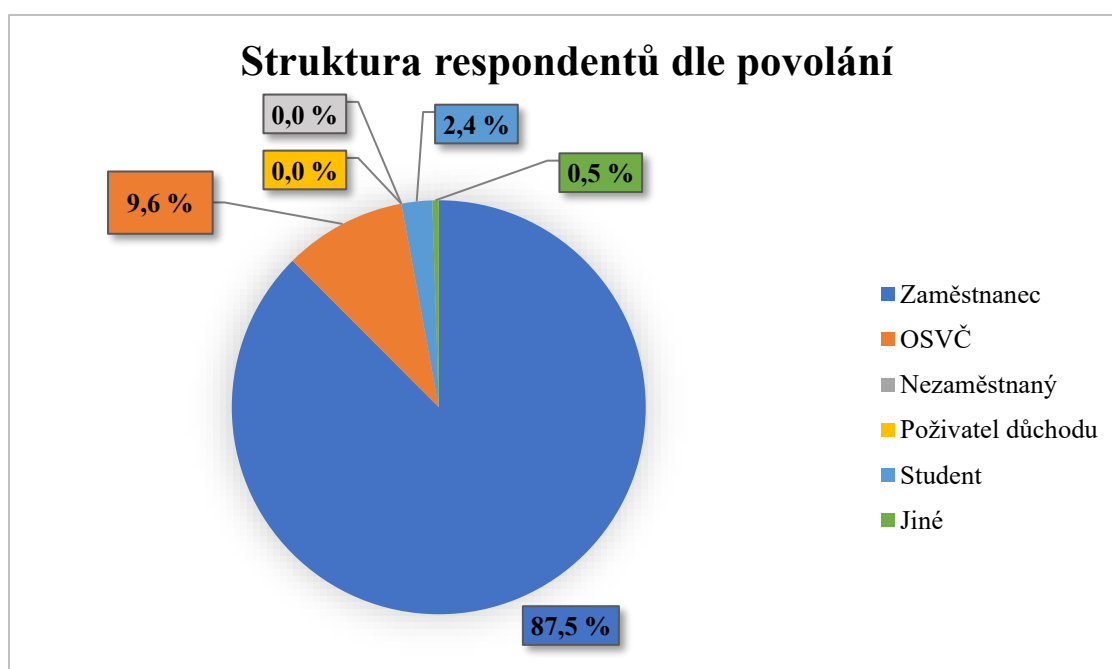
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 26. 06. 2018, sp. zn. 1 ABR 37/16 (BAGE 163, 108)
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 06. 06. 2000, sp. zn. 1 ABR 10/99 (BAGE 95, 36)
- Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu ze dne 25. 11. 1986, sp. zn. 1 ABR 22/85, BAGE 53, 347 (355))
- Rozhodnutí 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 strojířů 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

Příloha č. 2 - Grafické vyhodnocení dotazníku

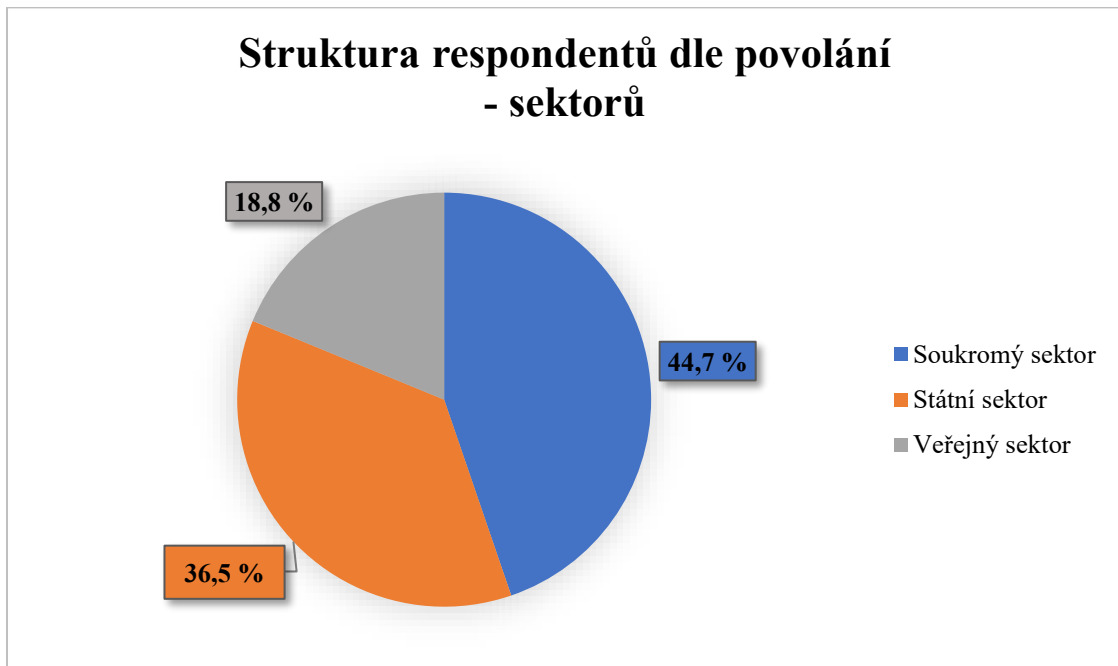
Graf. č. 1



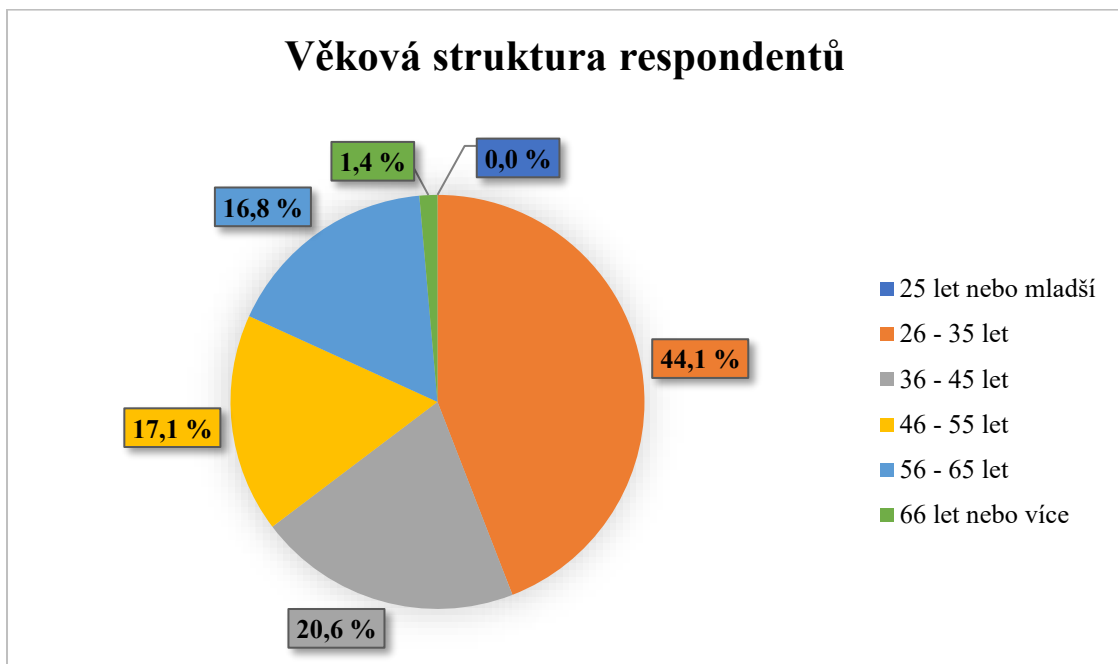
Graf č. 2



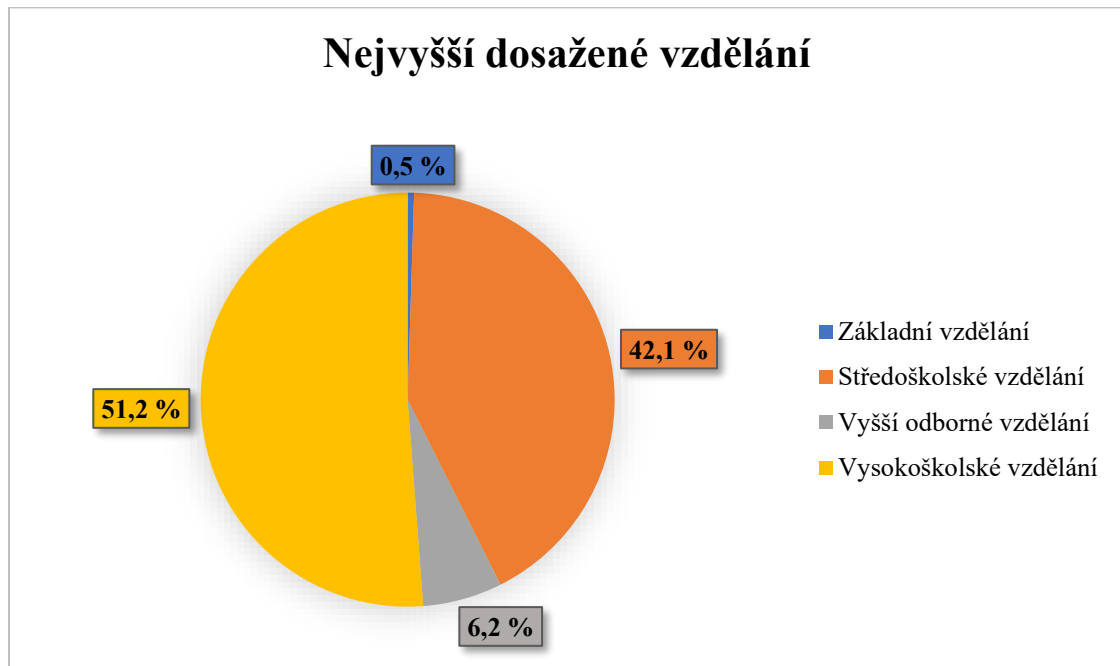
Graf č. 3



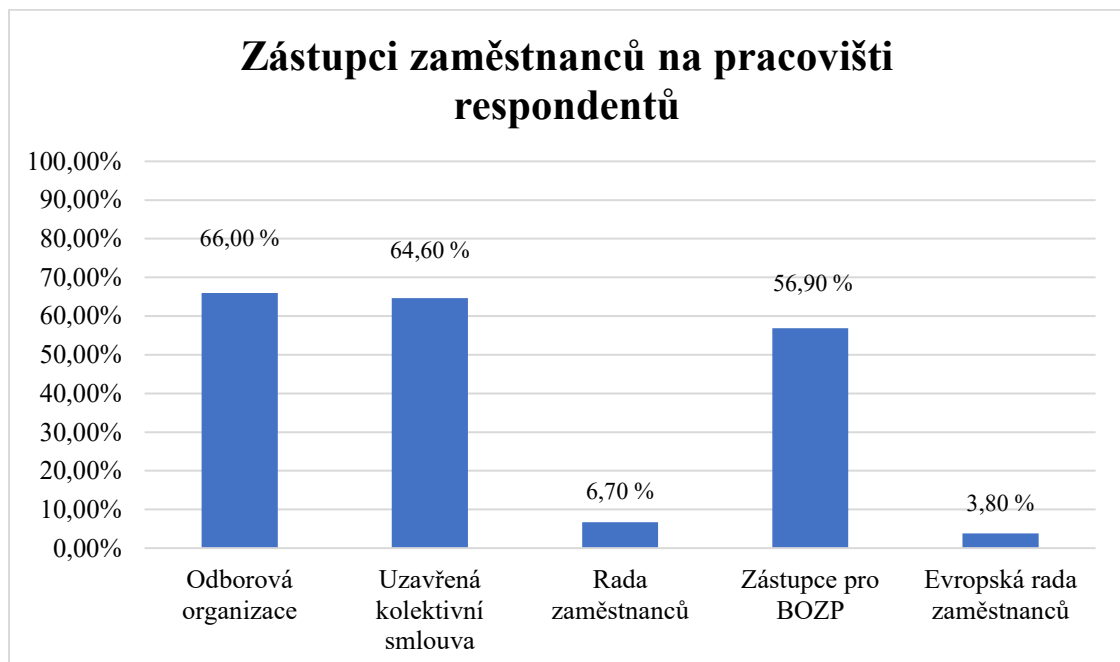
Graf č. 4



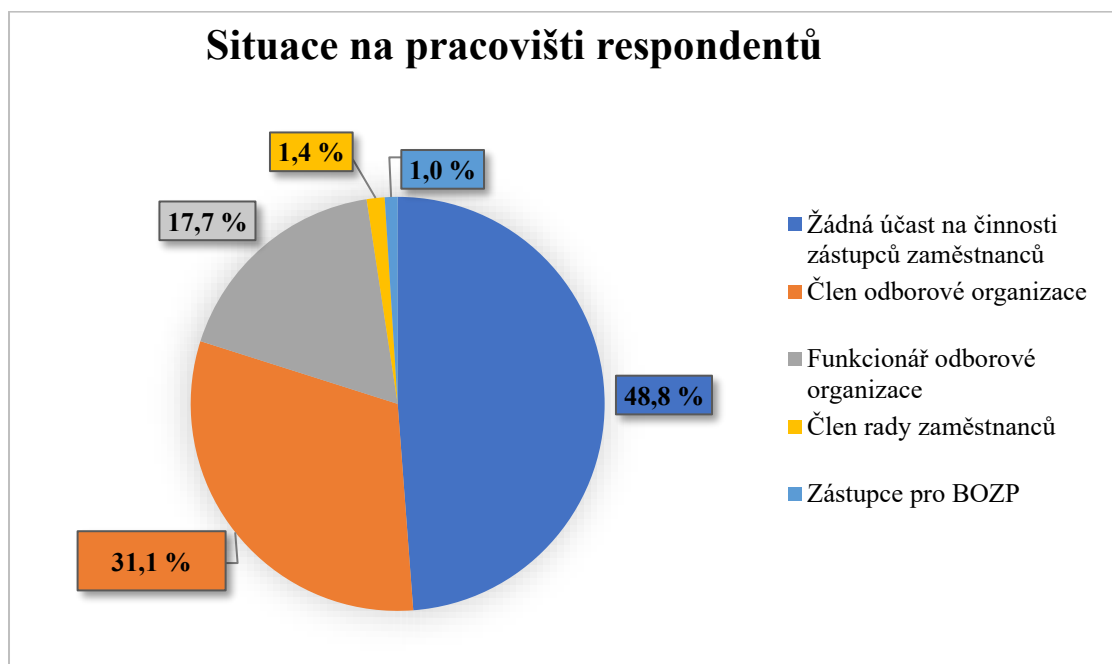
Graf č. 5



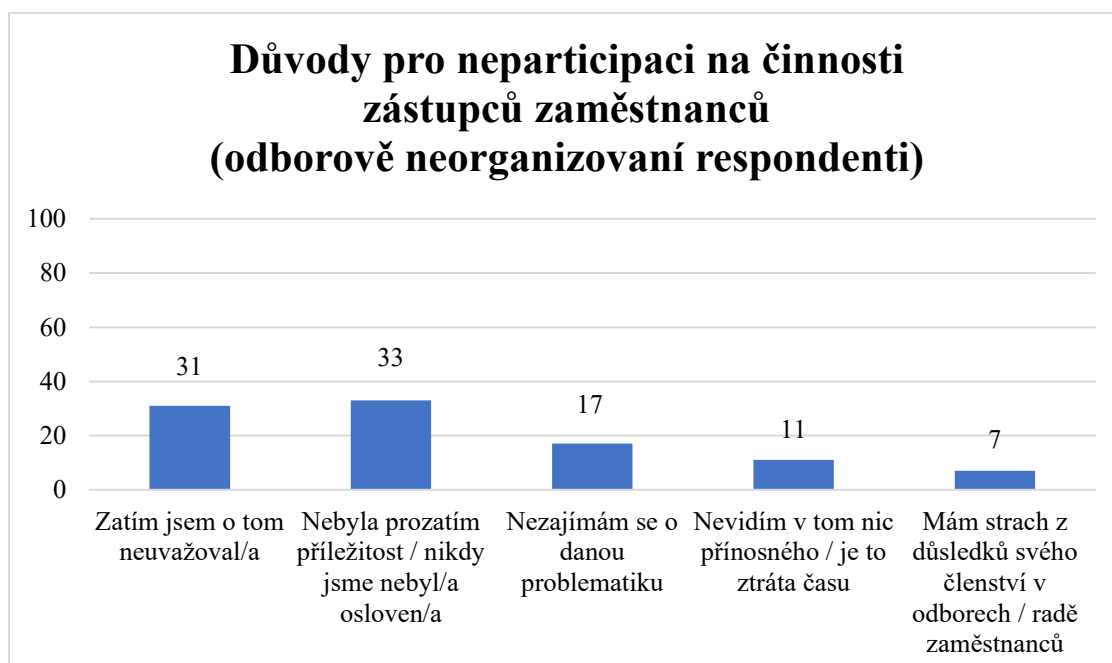
Graf č. 6



Graf č. 7

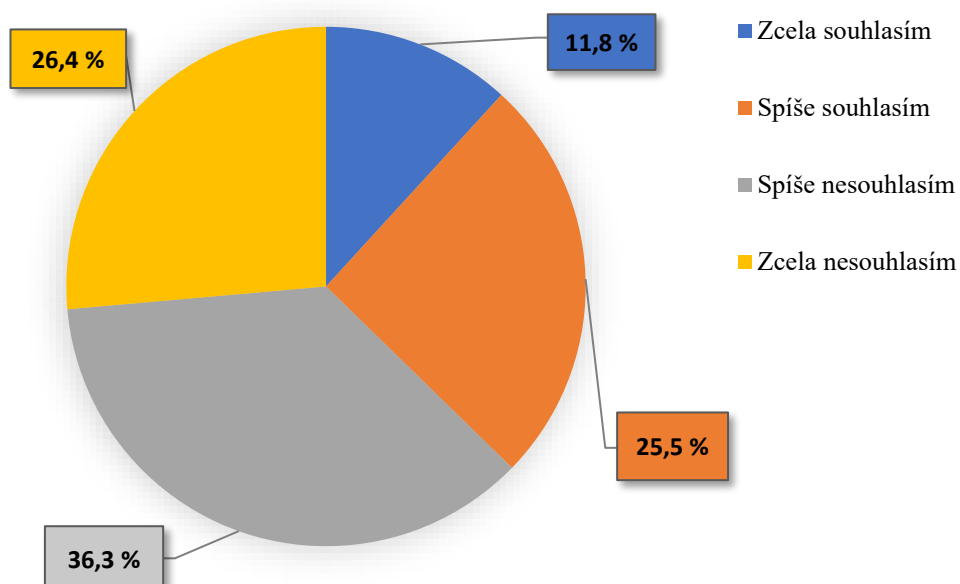


Graf č. 8

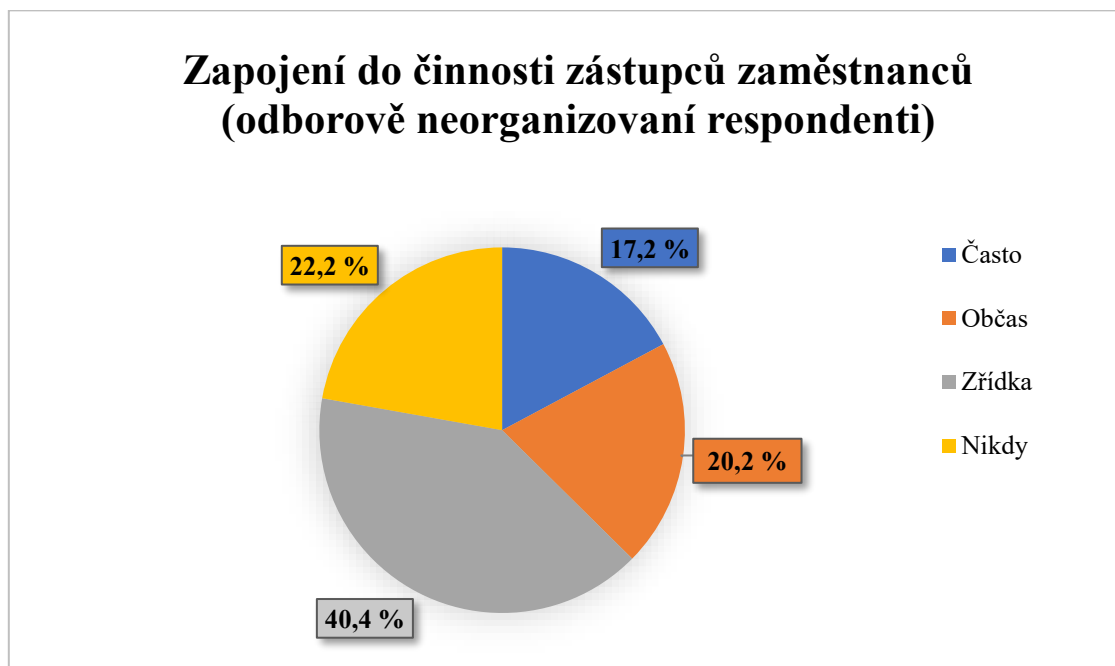


Graf č. 9

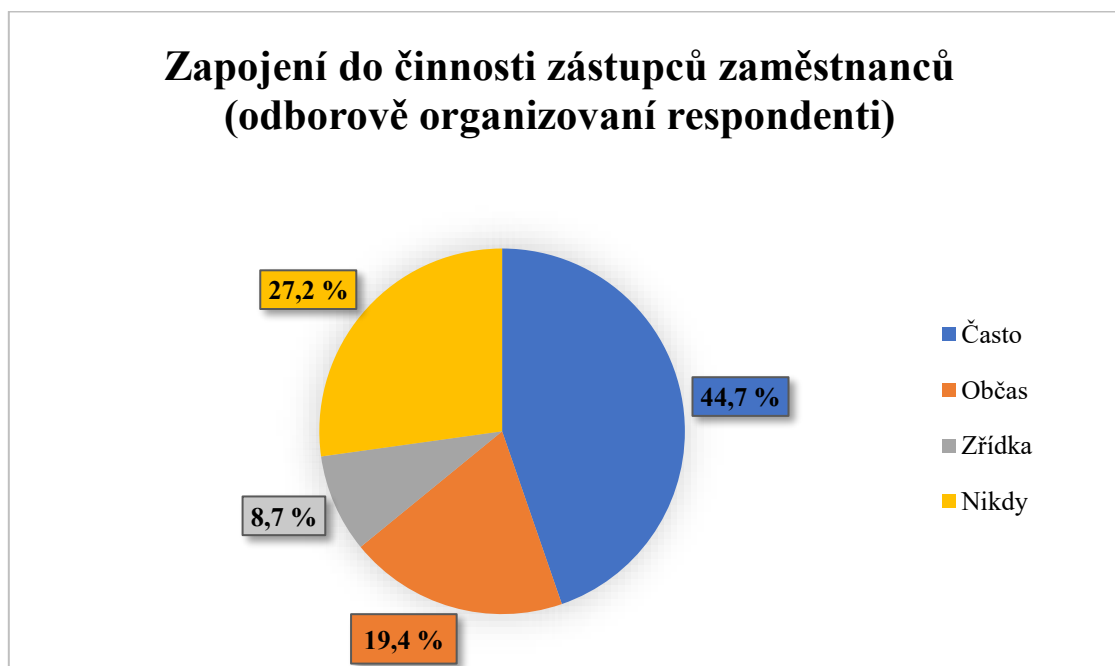
Pokud nejste odborově organizován/a či nevykonáváte jinou činnost jako zástupce zaměstnanců, zvažoval/a byste vstup do odborové organizace či jinou činnost jako zástupce zaměstnanců v případě, že by Vám bylo členství či funkce nabídnuta?



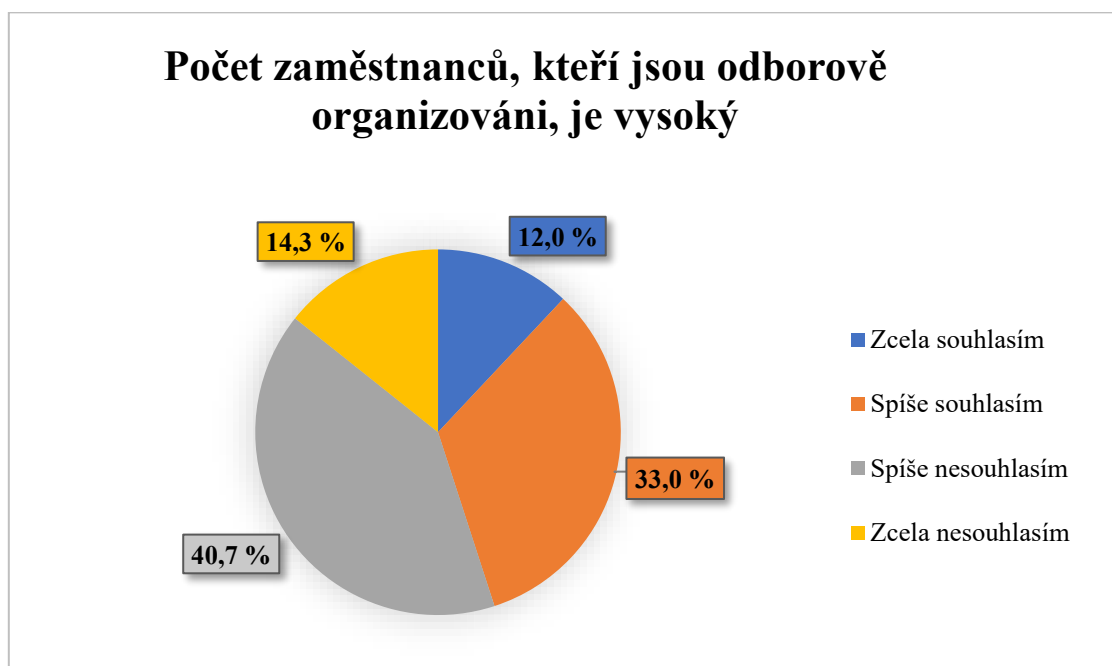
Graf č. 10



Graf č. 11

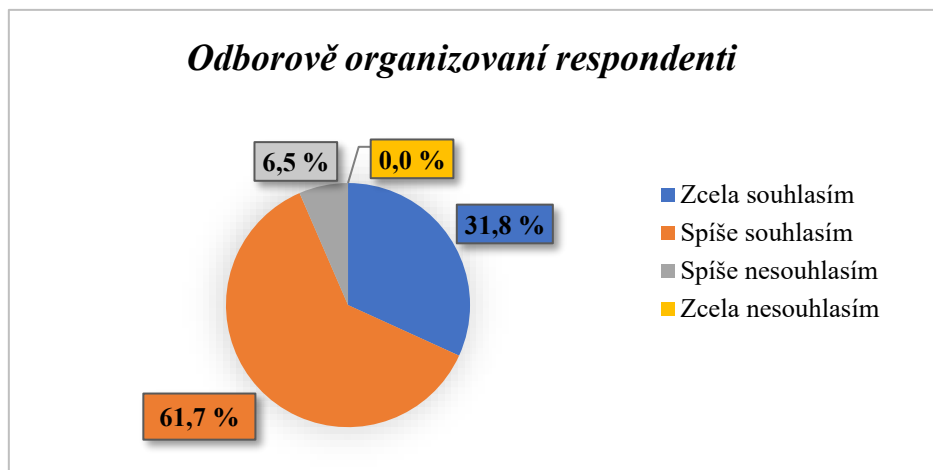


Graf č. 12

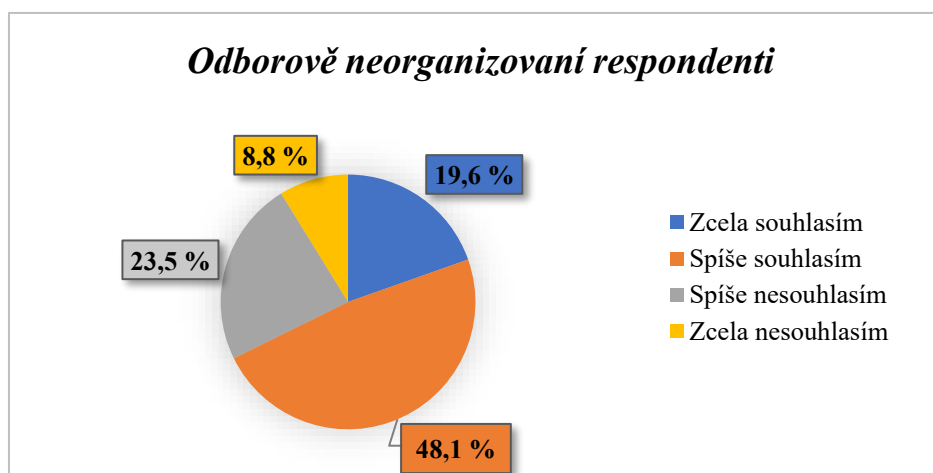


Odborové organizace ve mně vzbuzují důvěru

Graf č. 13A

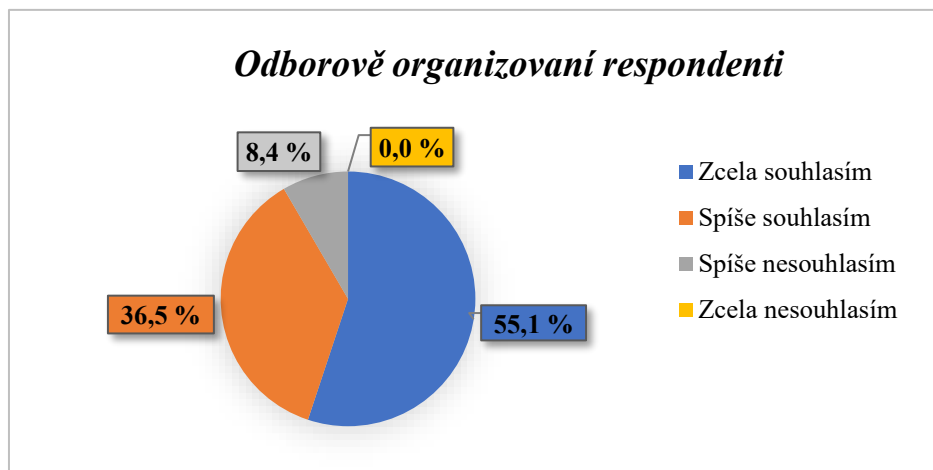


Graf č. 13B

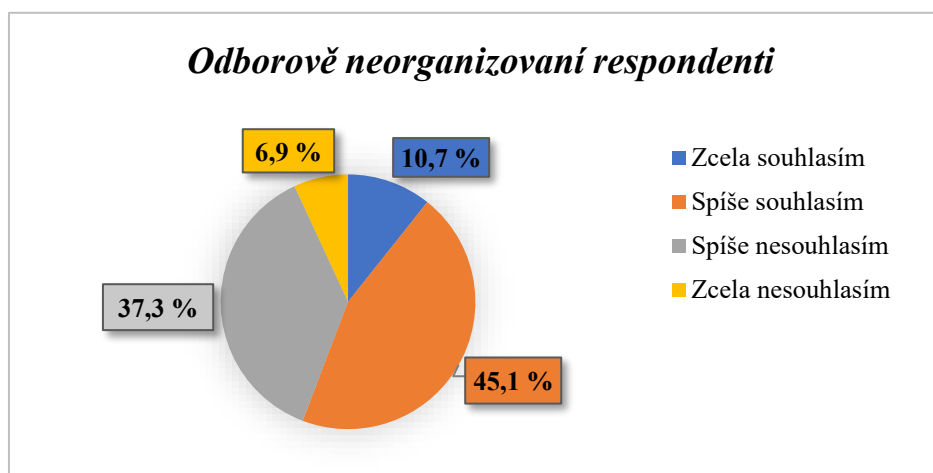


Chování odborové organizace vnímám jako transparentní

Graf č. 14A

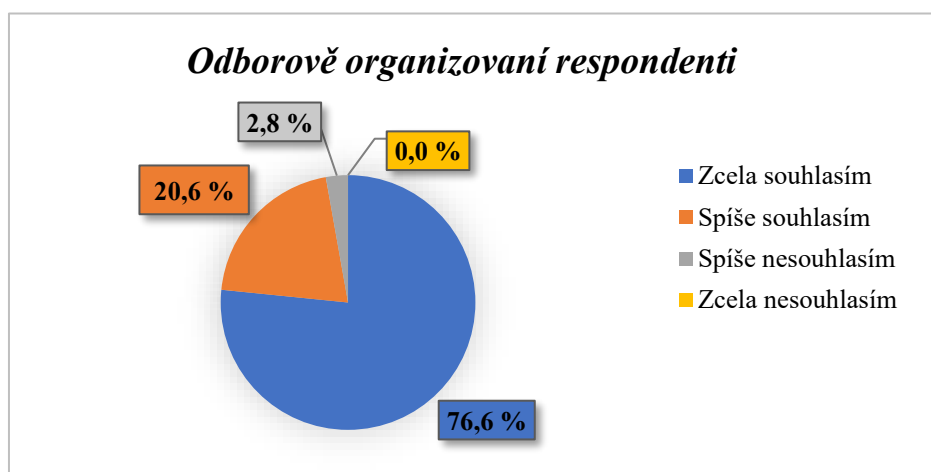


Graf č. 14B

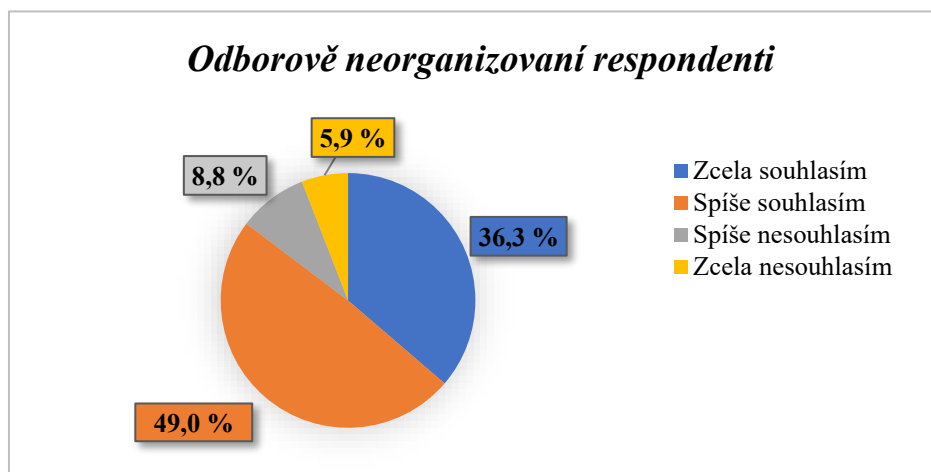


Činnost odborových organizací vnímám jako obecně prospěšnou, která může zlepšit pracovní podmínky

Graf č. 15A



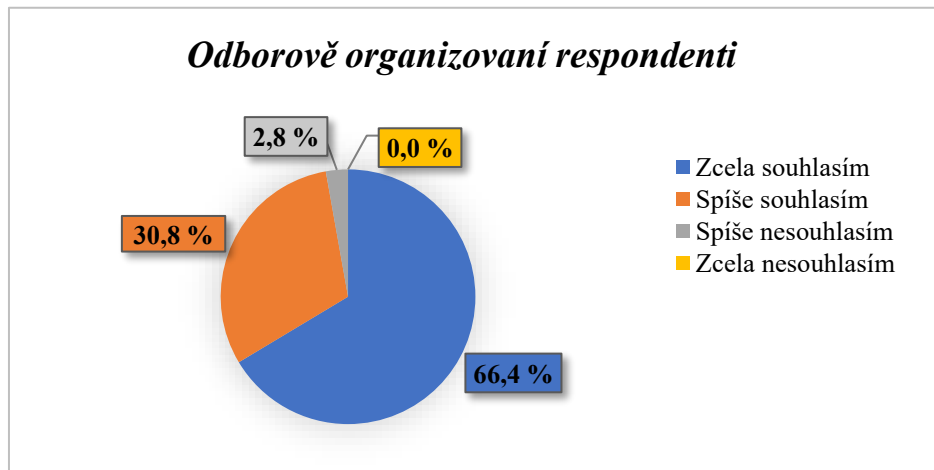
Graf č. 15B



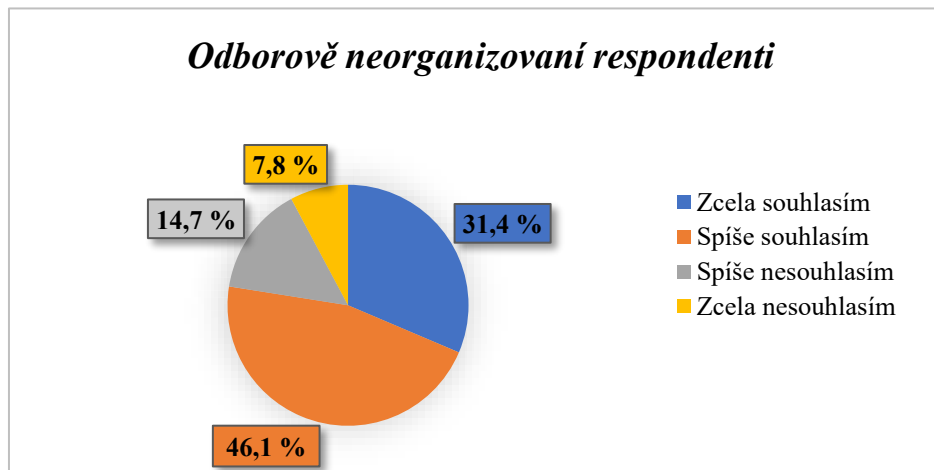
Sdružování zaměstnanců v odborové organizaci by se mělo podporovat

(např. větší propagování odborových organizací, finanční motivace a jiné benefity pro členy apod.)

Graf č. 16A

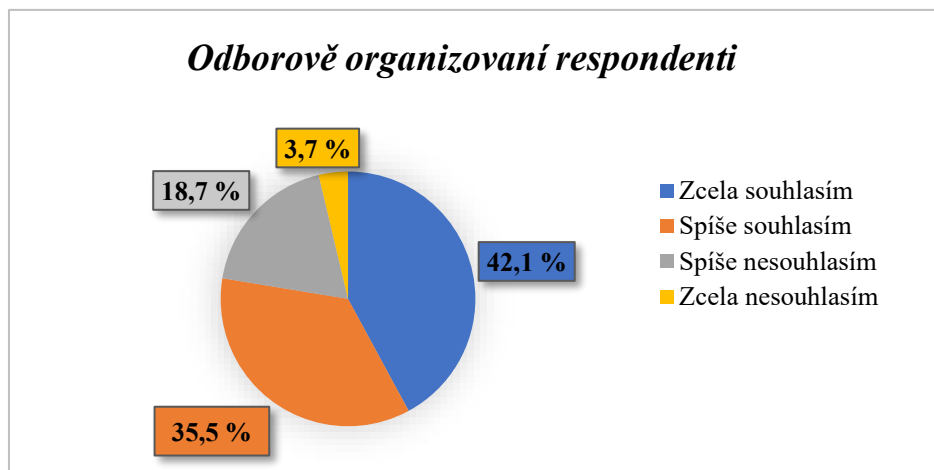


Graf č. 16B

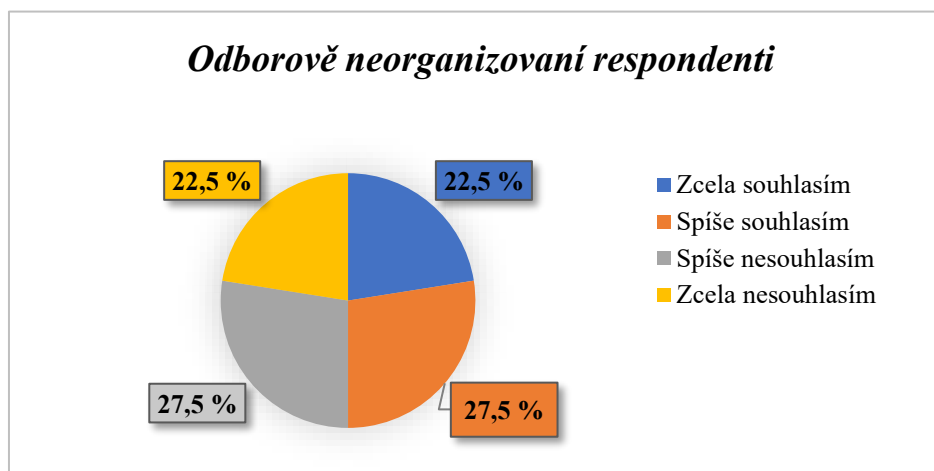


Stát by měl finančně přispívat na činnost odborových organizací

Graf č. 17A

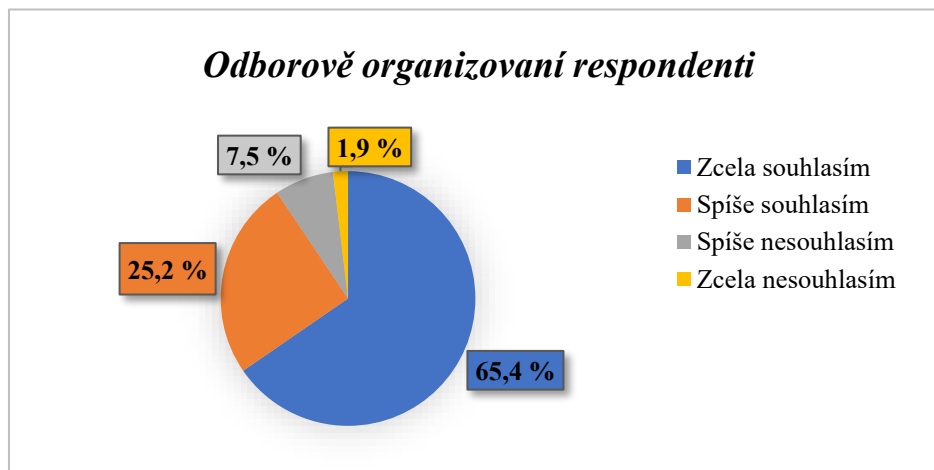


Graf č. 17B

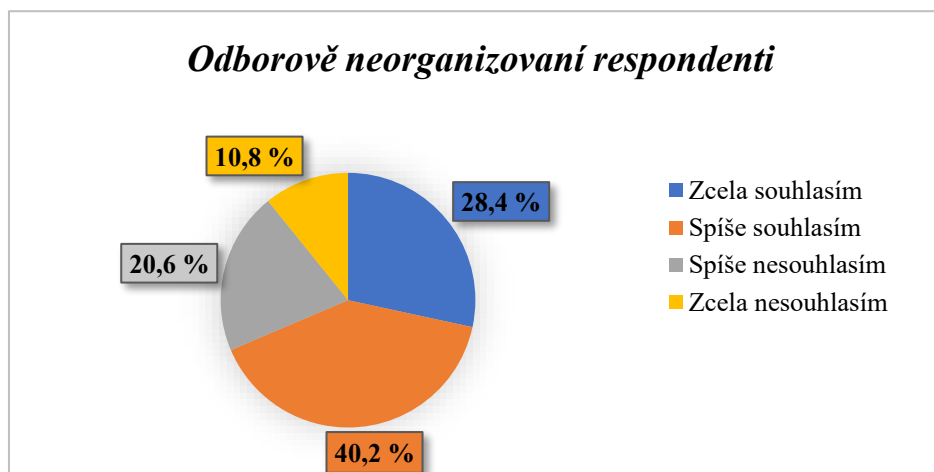


Odborové organizace by měly získat více pravomocí pro prosazování zájmů zaměstnanců

Graf č. 18A

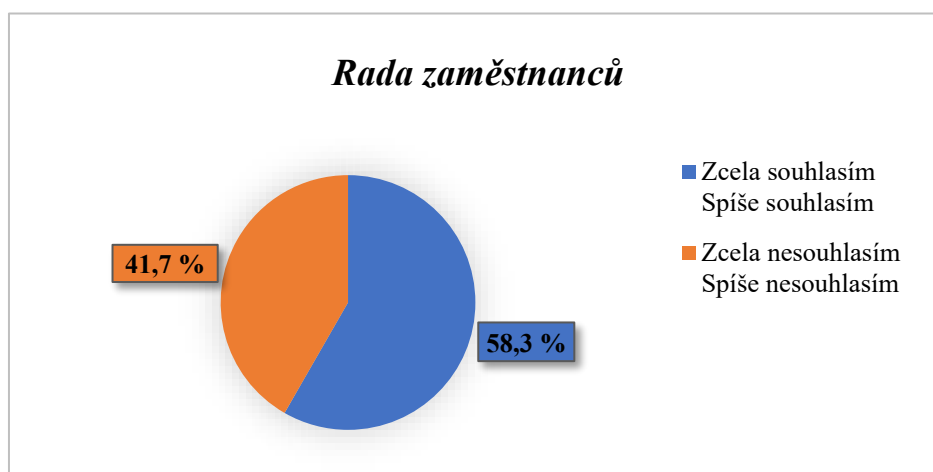


Graf č. 18B

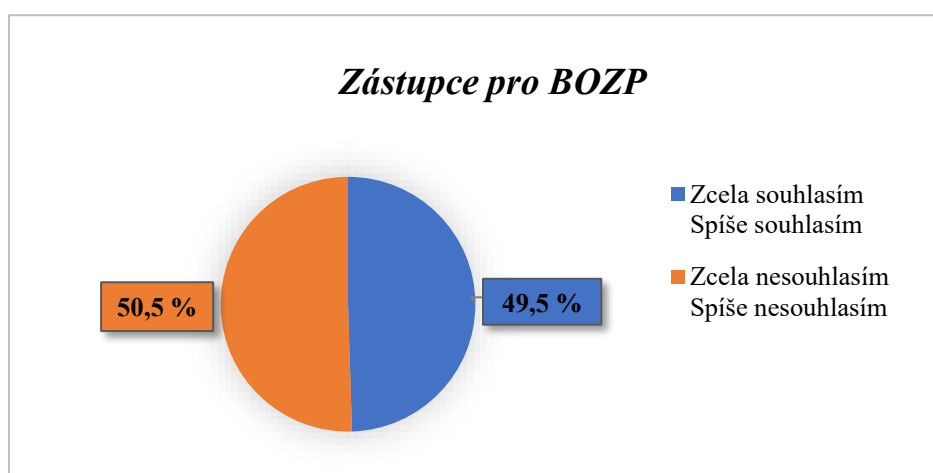


**Rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP dokáže hájit jiné zájmy
zaměstnanců než odborová organizace**

Graf č. 19A

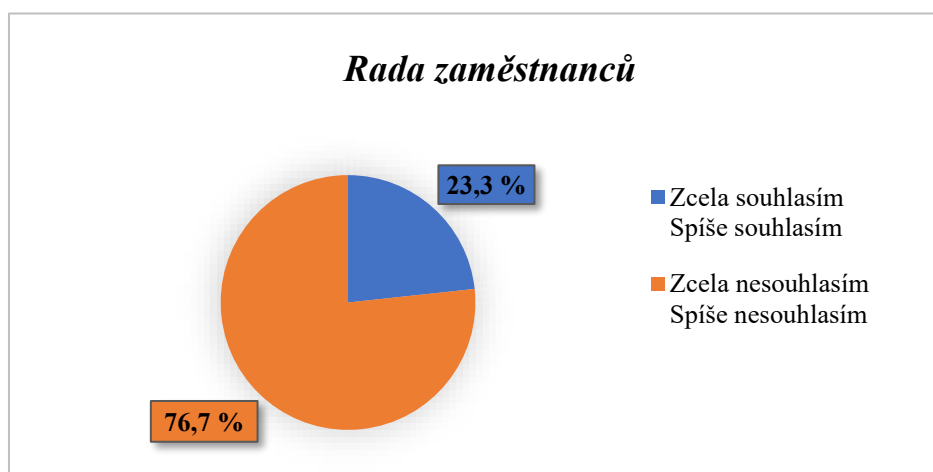


Graf č. 19B

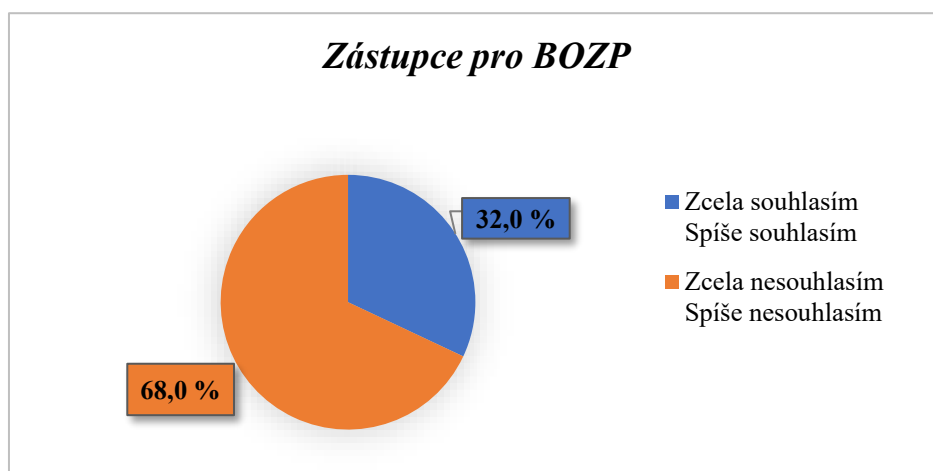


**Rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP dokáže hájit zájmy
zaměstnanců lépe než odborová organizace**

Graf č. 20A

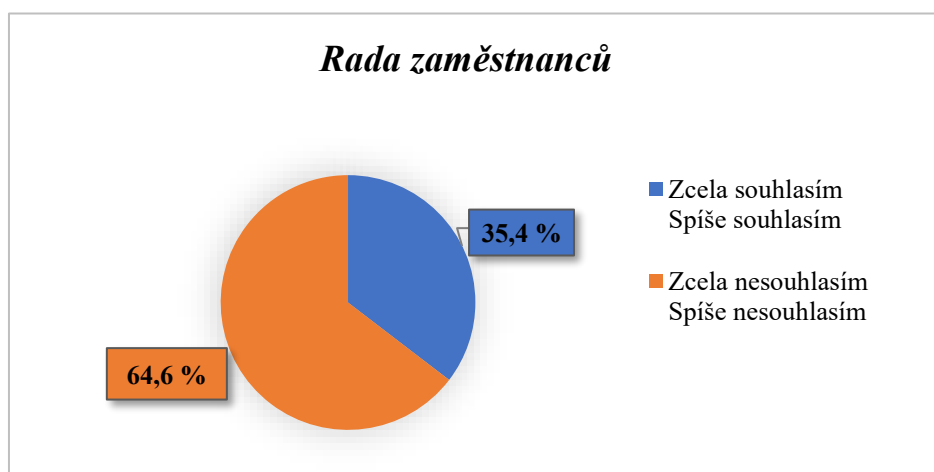


Graf č. 20B



Vím, jak funguje rada zaměstnanců / zástupce pro BOZP na pracovišti a jaká jsou její / jeho oprávnění

Graf č. 21A



Graf č. 21B

