

## **Definice odborové organizace**

Jak vyplývá z mezinárodních právních dokumentů i českého právního řádu, má odborová organizace v pracovněprávních vztazích specifické postavení svobodně organizovaného sdružení zaměstnanců. Neexistence přesné zákonné definice odborové organizace v praxi problémy nepůsobí.

Ačkoliv platný právní řád nenabízí legální definici odborové organizace, teorie pracovního práva vymezuje její typické znaky, kterými jsou:

1. **Svoboda sdružování**, tedy nutnost chápat zakládání odborových organizací jako právo a nikoliv jako povinnost (na základě dobrovolného projevu vůle). Zákon č. 83/1990 S., o sdružování občanů - zvláště § 3 odst. 1, který zakotvuje zákaz nutit někoho do členství ve sdružení.
2. **Specifická povaha její činnosti** - aby bylo možné mluvit o odborech, musí daná právnická osoba hájit hospodářská a sociální práva občanů – z toho rovněž plyne, že pokud jakýkoliv nezávislý subjekt vzniklý na základě svobodného sdružení občanů hájí hospodářská a sociální práva občanů, jedná se o odbory, bez hledu na to, jak je takový subjekt nazván. Z toho rovněž plyne, že prostoru pro nějaké jiné subjekty zastupující zaměstnance, příliš není. Připomínám, že také podle čl. 10 Úmluvy MOP č. 87 je **odborovou organizací každá organizace, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracujících.**
3. **Nezávislost, a to jak právní, tak i ekonomická.** Právní nezávislost se v českém právním řádu projevuje v souvislosti se vznikem odborové organizace, když je zde důsledně uplatňován princip evidence. V ostatních případech je právní režim odborové organizace stejný jako právní režim jiného občanského sdružení spadajícího do působnosti zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Odborová organizace může uzavřít v souladu s § 16 smlouvu o součinnosti s jiným občanským sdružením. Zánik odborové organizace navíc platná právní úprava nijak nediferencuje od zániku běžného občanského sdružení, působnost ministerstva vnitra je zde tedy pro oba dva typy stejná.)

Pokud jde o otázku, zda by měla být vedle odborů umožněna sociální reprezentace i jiným sdružením je třeba podotknout, že v případě, že sdružení bude založeno za účelem obhajoby a ochrany hospodářských a sociálních zájmů svých členů, bude se jednat vždy o odborovou organizaci, a to bez ohledu na jeho název.

**V neposlední řadě je třeba vnímat skutečnost, že povinnost podporovat a prosazovat kolektivní vyjednávání vyplývá pro Českou republiku z řady mezinárodněprávních instrumentů, a to zejména z Úmluvy MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat (čl. 4) nebo z Evropské sociální charty (čl. 6).**

I kontrolní odborová oprávnění mají svou historickou tradici - § 321 ZP je převzatým § 22 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a navazuje na obdobný § 20 Dekretu Prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., a obdobné právo odborů lze vysledovat již před válkou v § 3 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, ve znění zákona 181/1934 Sb., (zrušeného výše citovaným Dekretem č. 104/1945 Sb.).

Lze tedy shrnout, že právo odborů, slovy § 20 bod 3 Dekretu Prezidenta republiky č. 104/1945 Sb. „dohlížeti, zda hospodářská činnost závodu (podniku) je vykonávána tak, aby při zachování zřetelů obecného prospěchu hospodářského a platných předpisů o hospodaření byly spravedlivě uspokojovány hospodářské, sociální, zdravotní a kulturní zájmy zaměstnanců závodu (podniku)“, bylo součástí našeho právního řádu již od roku 1945. Základ právní úpravy kontroly odborů je však obsažen v zákoně č. 330/1921 Sb., o závodních výborech, kde je v ustanovení § 3 mimo jiné stanoveno „Závodní výbory jsou povolány, aby hájily a povzbuzovaly hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců, zejména mají dozírat na zachování mzdových a pracovních smluv a řádů, spolupůsobiti při sjednávání pracovních řádů, pokud nebyly stanoveny kolektivní smlouvou, sjednanou mezi odborovými organizacemi a nahlížeti podle potřeby jedním členem závodního výboru k tomu určeným za účasti zástupce závodu do mzdových a platových listin závodem vedených.“

Navíc ustanovení § 322 NZP je pak ústavně konformním provedením ratifikované Úmluvy MOP č. 155, podle jejíhož článku 19 písm. e) „je třeba učinit opatření na úrovni podniku, podle nichž pracovníci nebo jejich zástupci, a popř. jejich reprezentativní organizace v podniku budou oprávněni podle vnitrostátních právních předpisů a zvyklostí přešetřovat všechny stránky bezpečnosti a ochrany zdraví související s jejich prací a zaměstnavatel bude s nimi tyto věci projednávat“.

I právo kontroly odborů nad bezpečností a ochranou zdraví při práci je rovněž historické právo odborů, neboť bylo před § 136 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

obsaženo v § 14 a § 15 z. č. 65/1961 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, a před tím ještě v § 5 z. č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti práce. Z předpisů I. republiky československé bylo obsaženo obdobné právo v § 2 odst. 1 z. č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví a v § 3 odst. 1 písm. e) z. č. 330/1921 Sb., o závodních výborech.

Historicky nejstarší ustanovení výslovně pojednávající o kontrole odborů nad ochranou zdraví zaměstnanců je ustanovení § 139 odst. 2 z. č. 1/1888 ř.z., o úrazovém pojištění dělníků, ve znění pozdějších předpisů, platném ke dni 1.1.1944, podle kterého „Členové závodního výboru, popřípadě závodní rady, jsou povinni spolupůsobiti na zábraně úrazů.“

### **1. Reprezentativnost odborů a ustanovení § 24, odst. 2 NZP**

Ustanovením § 24 odst. 2 NZP dochází ke změně principu kolektivního vyjednávání v českém právním řádu. Stávající právní úprava pracovněprávních předpisů vychází při kolektivním vyjednávání z principu absolutní plurality odborových organizací. Podle této úpravy požívá každá jednotlivá odborová organizace působící u zaměstnavatele, byť je nejmenší a lze říci i nereprezentativní, práva účastnit se kolektivního vyjednávání a být stranou kolektivní smlouvy, pokud se všechny odborové organizace a zaměstnavatel nedohodnou jinak. K uzavření kolektivní smlouvy je vyžadován souhlas všech odborových organizací působících u zaměstnavatele (bez ohledu na jejich velikost) a zaměstnavatele. Podle takovéto úpravy pak také může i jediná odborová organizace, jakkoliv může být zcela marginální, zablokovat kolektivní vyjednávání a zabránit uzavření kolektivní smlouvy.

Podle ustanovení § 24 odst. 2 NZP sice zaměstnavatel musí kolektivně vyjednat „se všemi odborovými organizacemi“, které „vystupují a jednájí s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak“, ale v případě, že se „odborové organizace neshodnou“ na společném postupu, může zaměstnavatel „uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů.“ Tím je tedy dána možnost, aby v případě nesouhlasu menší odborové organizace např. s návrhem kolektivní smlouvy byla tato odborová organizace „vyloučena“ z dalšího kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouva byla uzavřena s většinovými odborovými organizacemi. Uvedená právní úprava stanovuje v oblasti

kolektivního vyjednávání princip reprezentativnosti odborů, dosud české právní úpravě neznámý.

Z hlediska „evropského“ lze konstatovat, že právo Evropských společenství tzv. koaliční (spolčovací) právo, jehož projevem je i právo kolektivně vyjednat, neupravuje a ani neharmonizuje. Výslovně není tedy v rámci tzv. evropského práva řešena ani problematika reprezentativnosti odborů na národní úrovni a tato tedy není ani předmětem harmonizace právní úpravy v jednotlivých členských státech EU.

Přes výše uvedené našlo kolektivní vyjednávání svůj odraz v některých dokumentech EU, a to v bodě 12 Komunitární charty základních sociálních práv pracovníků přijaté dne 9. 12. 1989 Evropskou radou, čl. 28 Charty základních práv Evropské unie přijaté dne 7. 12. 2000 Evropskou radou v Nice a v čl. II-72 a II-88 návrhu Ústavy Evropské unie vytvořené Konventem a předložené dne 20. 6. 2003 na summitu Evropské rady v Soluni. Ve všech těchto dosud právně nezávazných dokumentech EU je právo kolektivně vyjednat podmíněno vnitrostátní regulací, čímž je vytvořen značný prostor pro různé vnitrostátní přístupy jednotlivých členských států EU, a to dle našeho názoru včetně principu reprezentativnosti odborových organizací.

Mezinárodní úmluvy, zejména Úmluva MOP č. 87/1948, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat (č. 489/1990 Sb.), Úmluva MOP č. 98/1949 o provádění zásad práva na organizování se a o kolektivním vyjednávání (č. 470/1990 Sb.) ani Evropská sociální charta (14/2000 Sb. m. s.) otázku reprezentativnosti odborů také výslovně neřeší (pouze zakotvují zákaz omezování odborových organizací, obdobně jako je obsažen i v Listině; např. čl. 3 odst. 2 a čl. 8 odst. 2 Úmluvy MOP č. 87).

Z doporučení MOP č. 163/1981 pak vyplývá, v rámci prostředků k podpoře kolektivního vyjednávání, požadavek takových opatření přizpůsobených vnitrostátním poměrům a podmínkám, která zabezpečí, že pro účely kolektivního vyjednávání budou uznány reprezentativní zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců (odst. 3). Obdobně pak Úmluva MOP č. 154/1981, o podpoře kolektivního vyjednávání, kterou není ČR vázána, stanoví že „za účelem podpory kolektivního vyjednávání se mají přijímat opatření přizpůsobená vnitrostátním podmínkám, jejichž cílem mj. bude, že kolektivní vyjednávání by nemělo být znemožňováno nedostatkem předpisů

upravujících jeho průběh nebo tím, že takové předpisy jsou nedostačující nebo nevhodné“ (čl. 5 odst. 1, 2 písm. d této úmluvy).

Jak vyplývá z výše uvedeného, lze dospět k závěru, že těžiště právní úpravy kolektivního vyjednávání leží ve vnitrostátních právních řádech jednotlivých států, které se rovněž vypořádávají s kolektivním vyjednáváním za situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Pokud se podíváme do právních úprav nejen členských zemí EU, ale i do úprav mimo evropských zemí tak lze konstatovat, že naprostá většina států z jisté reprezentativnosti vychází. Úprava ve starém zákoníku práce, která vycházela z absolutní plurality odborů a práva zastupovat a kolektivně vyjednat pro všechny odborové organizace bez ohledu na to, zda jsou jakkoli reprezentativní, se jevila spíše výjimečná.

Nicméně v celém novém zákoníku práce je neustále přítomen fenomén dichotomního světa permanentního boje mezi „my“ a „oni“ (mezi zaměstnanci a zaměstnavateli), kdy slabí, ale stateční (zaměstnanci) vzdorují silným, mocným a zlým (zaměstnavatelům). Pozornost se proto nevěnuje silným, ale slabým a těm, kteří nechtějí nést odpovědnost za své jednání.

Uvedený trend navíc podporuje Evropská unie, která neumí těmto požadavkům dostat jinak než vytvářením nových a nových zákonů a předpisů a nových úřadů a byrokratických struktur, které kýženou jistotu zdánlivě umožňují. A je třeba říci, že tyto evropské trendy nejen přejímáme, ale dokonce umocňujeme. V zájmu zabezpečení bez odpovědnosti, života bez rizika se necháváme stále více omezovat a regulovat, za bezpečnost a jistotu nabízíme svou svobodu. Takový přístup se ale neosvědčil a jeho důsledkem byla hospodářská stagnace. Moderní totalitní režimy vznikaly rovněž ze zneužití touhy po spravedlnosti, na základě představy, že lze problémy odstranit lepší regulací společnosti<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Problém začínají pocítovat i politologové. Viz např. Fiala, P., Evropský mezičas. Nové otázky evropské integrace: Brno, Barrister & Principal 2007, str. 98.