**K problematice prokázání působení odborové organizace u zaměstnavatele**

Prokázání splnění podmínek působnosti odborové organizace u zaměstnavatele patří mezi sporné a problematické otázky.

Ustanovení § 286 odst. 3 a 4 byla do zákoníku práce vložena novelou zákoníku práce účinnou od 1. ledna 2012. V návrhu novely předloženém do Poslanecké sněmovny figurovalo původně znění počítající výslovně s tím, že odborová organizace bude splnění podmínek působnosti u zaměstnavatele prokazovat. Na základě poslaneckého pozměňovacího návrhu byla ovšem slova „a prokázala“ z § 286 odst. 4 vypuštěna.

Ministerstvo práce v roce 2014 na základě dotazu od jedné advokátní kanceláře zaujalo výkladové stanovisko, podle něhož odborová organizace je povinna splnění podmínky nejméně 3 členů v pracovním poměru u zaměstnavatele prokázat. MPSV argumentovalo jednak úmyslem zákonodárce a jednak možností prokázat působení odborové organizace i bez uvedení konkrétních 3 jmen, a to prostřednictvím notářského zápisu.

Následně ovšem, na základě žádosti o stanovisko ze strany ČMKOS (podpořené i určitými politickými přesvědčovacími mechanismy) MPSV svůj názor změnilo a vydalo opravené stanovisko, podle něhož odborová organizace splnění podmínky prokazovat nemusí (**MPSV\_Opravene stanovisko k § 286.pdf**).

K problematice se vyjádřila i Veřejná ochránkyně práva (**Stan OMBUDS - pusobeni OO u zmele.docx**), a to tak, že odborová organizace má zaměstnavateli splnění podmínky působnosti prokázat.

Posledním významným příspěvkem do této diskuse je **Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018**. Nejvyšší soud se přiklonil k tomu názoru, že odborová organizace má zaměstnavateli nejen oznámit, nýbrž i prokázat, že sdružuje alespoň 3 zaměstnance, které zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru. Odůvodnění tohoto rozhodnutí do značné míry vychází z původního, výše zmíněného stanoviska MPSV, včetně poukázání na skutečnost, že odborová organizace nemusí nutně předávat zaměstnavateli jména zaměstnanců, které sdružuje, ale stačí, když svou působnost prokáže třeba prostřednictvím notářského zápisu,

Připojuji výňatek z neformálního stanoviska, které mi k této věci laskavě zpracoval Mgr. Petr Ševčík, absolvent PrF MU, toho času notářský koncipient notářské kanceláře JUDr. Petra Skopala:

*K navrhovanému řešení pomocí notářského zápisu. Obecně vzato, může notář sepsat notářský zápis pouze tehdy, když možnost pro jeho sepsání předvídá zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen: „NotŘ“).*

*…….*

*Notářský řád poté rozeznává několik typů notářských zápisů. Co se týče dané problematiky, můžeme zřejmě vyřadit notářské zápisy o právním jednání, neboť takové jednání byste již dávno mohli učinit i bez formy notářského zápisu, když ta není zákonem pro tento typ právních jednání předepsána. V úvahu by tedy mohly připadat snad jen notářské zápisy podle § 72 an. NotŘ – tzv. osvědčovací notářské zápisy.*

*…….*

*Popsanou situaci, kdy by odborová organizace předložila notáři několik listin a ten by na základě toho sepsal notářský zápis o osvědčení, ve kterém by konstatoval splnění podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele, není možné realizovat. Respektive notář by měl takový úkon odmítnout podle § 53 NotŘ.*

*Co se týče osvědčení o předložení listiny, zde je speciální úprava v § 75 NotŘ, kdy se na předkládané listině vyhotoví doložka o předložení listiny. Takovýto postup by ale nepomohl.*

*Jedinou možností by tedy mohl být notářský zápis o osvědčení o prohlášení podle § 80 NotŘ. Odborová organizace by v takovém případě před notářem prohlásila, že došlo ke splnění skutečností podle § 286 odst. 3 zákoníku práce. O daném prohlášení odborové organizace by byl sepsán notářský zápis, ale byla by to pouze jakási hra na „slepou bábu“. Šlo by sice o notářský zápis, ale notář by pouze popsal prohlášení odborové organizace a nikterak by ho nehodnotil ani se k němu nevyjadřoval. Záleželo by pak na postoji a znalostech zaměstnavatele, zda by se zalekl formy notářského zápisu či nikoliv. Z hlediska právních dopadů, by takový notářský zápis měl stejné účinky, jako oznámení podle § 286 odst. 4 zákoníku práce.*

Z toho vyplývá, že prokázání působnosti odborové organizace prostřednictvím notářského zápisu je třeba považovat spíše za úvahu *de lege ferenda* nežli za postup, který by byl v současné době fakticky aplikovatelný.

Reálně dochází k tomu, že zaměstnavatelé v konfliktních případech, kdy nechtějí uznat působnost odborové organizace, vyžadují doložení jmen zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace. Takové jednání se ovšem může jevit jako odporující § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

Zastánci názoru, podle kterého má odborová organizace prokázat svou působnost, a to třeba i prostřednictvím předložení 3 jmen zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, často argumentují tak, že se „odtajnit“ mohou členové statutárního orgánu odborové organizace, který může být tří i vícečlenný a jehož členové jsou podle § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce zákoníku práce chráněni před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Tento argument má ovšem své slabiny:

1. Pokud zaměstnavatel nepokrytě jedná se záměrem odborovou organizaci zlikvidovat, a to i za cenu potenciálně (pravděpodobně) neplatných výpovědí daných odborovým funkcionářům v rozporu s § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce, může dojít k tomu, že ani ochrana funkcionáře před propuštěním nebude tím momentem, který by zaměstnancům dodal potřebnou odvahu. Nátlak ze strany zaměstnavatele je často spojen i s jiným nástroji. Navíc může jít o zaměstnance, kteří jsou z profesního, regionálního či jiného důvodu pevně svázáni s určitým zaměstnavatelem a ztráta zaměstnání (byť třeba jen dočasná, do rozhodnutí soudu u neplatnosti výpovědi), by pro ně znamenala životní katastrofu, ohrožení sociálního statusu atd. Nemluvě o tom, že soudní řízení je zdlouhavé a jeho výsledek vždy nejistý. A konečně, zaměstnanci většinou nezakládají odborovou organizaci proto, aby byli chráněn před výpovědí a mohli se soudit. Většinou chtějí řešit problémy na pracovišti, kolektivně vyjednávat atd. Není tak jednoduché, jak by se mohlo na první pohled zdát, najít 3 osoby, které jsou ochotné nechat se vyhodit z práce a následně se vrhnout do zdlouhavých a nejistých soudních tahanic.
2. Odborové organizace nefungují vždy a nezbytně na základě půdorysu základní odborové organizace, která přímo ze svého středu vygeneruje osoby, které budou ostatní zaměstnance zastupovat, aktivně vstupovat do jednání se zaměstnavatelem atd. Objevuje se formát tzv. seskupení členů. Funguje tak, že zaměstnanci sami nezaloží odborovou organizaci, ale vstoupí jako tzv. individuální členové do odborového svazu. Tito zaměstnanci chtějí být v odborech, chtějí, aby odborová organizace řešila BOZP, kolektivně vyjednávala atd., ale nemají ve svém středu osoby, které by disponovaly potřebnými schopnostmi, vlastnostmi či ochotou k tomu, aby samy byly reprezentanty odborové organizace. Se zaměstnavatelem proto vyjednávají představitelé odborového svazu, přičemž právě svaz je odborovou organizací, která splňuje podmínku a působí u zaměstnavatele. Žádný ze členů ovšem není odborovým funkcionářem a žádný zaměstnanec není ochoten vůči zaměstnavateli otevřeně prezentovat, že je členem odborové organizace.

Vzniká tedy obtížně řešitelná situace. Zaměstnavatel má právo na to, aby mu odborová organizace nejen oznámila, nýbrž i prokázala, že splňuje podmínky působnosti u zaměstnavatele. Fakticky ovšem neexistuje způsob, jak to učinit bez odkrytí jmen zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace. Nabízí se jedině notářský zápis o osvědčení o prohlášení podle § 80 notářského řádu, ovšem není jisté, zda to bude ze strany zaměstnavatelů hodnoceno jako dostatečné.

**Problémy s absencí legální definice odborové organizace**

Široké pojetí svobody odborového sdružování má svou odvrácenou stranu spočívající v tom, že rejstříkový soud automaticky zapíše každý subjekt, který se označí jako odborová organizace. Existují subjekty, které se označují za odborové organizace, ačkoli jejich činnost nesleduje ochranu, obhajobu a prosazování hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.

I v zahraničí je známý fenomén tzv. žlutých (či žluťáckých) odborových organizací. Jsou to subjekty, které jako odborové organizace zakládá zaměstnavatel, resp. členové managementu s cílem zablokovat sociální dialog. Vzhledem k současné úpravě kolektivního vyjednávání při pluralitě odborových organizací v případě vzniku žlutých odborů skutečně dochází k zablokování vyjednávání a nemožnosti uzavřít kolektivní smlouvu.

Objevují subjekty, které se označují za odborové organizace, ale fakticky jsou založeny za účelem poskytování právních služeb (de facto pokoutné advokátní kanceláře, které zneužívají § 26 odst. 1 občanského soudního řádu: Odborová organizace může, s výjimkou věcí týkajících se vztahů mezi podnikateli vyplývajících z podnikatelské činnosti, v řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem), případně za jiným, ne zcela jasným účelem. Existuje podezření, že některé tyto subjekty fungují na vyděračské bázi, tj. obtěžují zaměstnavatele opakovanými žádostmi o poskytování informací a uplatňování dalších oprávnění odborových organizací a buď po čase zaměstnavatele vyzvou, aby jim zaplatil s tím, že toho nechají, nebo se k určitým informacím dostanou a využívají je nekalým a protiprávním způsobem.

Příklady takových obskurních „odborových organizací“:

* Zaměstnanecké fórum (<https://www.zamfora.cz/kontakt>)
* Odborová organizace Spravedlnost Fair-Play (<https://spravedlnost-fp.webnode.cz>)
* Odborová organizace Sluníčko (<http://oos.wz.cz/>)

V době poznamenané pandemií onemocnění COVID-19 vyvíjela aktivní činnost odborová organizaci Pro Libertate: <https://odbory.prolibertate.cz/> .

Známy jsou i případy šikanózního výkonu práv ze strany odborové organizace, tj. využívání oprávnění takovým způsobem, aby došlo k co největšímu narušení činnosti a poškození zaměstnavatele. Může jít o akt osobní pomsty, projev duševní poruchy nebo o nekalou obchodní praktiku. Pro ilustraci viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1037/2009. Zde vystupující žalobkyně vedla svého času proti zaměstnavateli (Národní památkový ústav) několik desítek soudních sporů, podávala desítky podnětů k provedení kontrol různým orgánům atd.

V návaznosti na výše uvedené se nabízí zásadní otázka, a sice zda rozhodující moment pro to, aby právnická osoba mohla být považována za odborovou organizaci, představuje:

1. název a způsob zápisu do rejstříku (formální hledisko, tj. odborovou organizací je každý subjekt, který se takto označí), nebo
2. povaha činnosti, naplnění znaků uvedených v Úmluvě MOP č. 87 a doktrinálních znaků (materiální hledisko, tj. odborovou organizací je jen takový subjekt, který byl založen za účelem obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců).

Projev formálního hlediska lze nalézt ve Stanovisku Nejvyššího soudu, sp. zn Cpjn 202/2013:

*Každé sdružení osob, které bylo zapsáno do spolkového rejstříku jako odborová organizace, je v občanském soudním řízení oprávněno na základě plné moci zastupovat účastníka řízení, který je jeho členem.*

*Směrodatná 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 výše uvedenými mezinárodními smlouvami a právním řádem České republiky.*

K materiálnímu hledisku se přiklonil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 9. května 2018, sp. zn. 4 As 79/2018:

*Odborová organizace je dobrovolné sdružení minimálně tří zaměstnanců, kteří se rozhodli spojit své síly za účelem ochrany svých ekonomických a sociálních zájmů ve vztahu se zaměstnavatelem. Podstatou činnosti odborové organizace je kolektivní dialog se zaměstnavatelem, během kterého hájí zájmy zaměstnanců, včetně případného organizování odborových akcí. Nic nenasvědčuje tomu, že by se stěžovatel realizoval právě v sociálním dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, respektive zaměstnavateli.*

*Stanovy stěžovatele ze dne 16. 3. 2015, přístupné ze sbírky listin, sice obsahují vyjádření, že stěžovatel je odborovou organizací, podobně jako u jeho názvu se však jedná o bezobsažnou proklamaci. Z následujících částí stanov je patrné, že předmětem a cílem stěžovatele má být obrana zájmů jeho členů v soudním řízení, a to formou zastupování v soudních sporech či poradenstvím při výběru jiných zástupců. Z ničeho ale nevyplývá, že by se stěžovatel účastnil nebo plánoval účastnit jakéhokoli jednání se zaměstnavatelem, které je pojmovým znakem odborové organizace a důvodem, pro který se v ní zaměstnanci sdružují.*

***Které z nastíněných přístupových hledisek považujete za správné?***

***Nelze rozhodnutí Nejvyššího správního soudu vnímat jako atak na svobodu odborového sdružování?*** (dotčená odborová organizace Sluníčko podle informací na svých webových stránkách připravuje podání podnětu k Mezinárodní organizaci práce).