



MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA

Pracovní právo II.

Přednáška č. 11:

Kolektivní pracovní právo
Odborová organizace
Zástupci zaměstnanců

Jaroslav Stránský

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení



Kolektivní pracovní právo

- Pracovní právo se dělí na:
 - individuální a
 - kolektivní.
- Toto tradiční dělení se odráží i v úpravě působnosti zákoníku práce: § 1 písm. a) a b).
- Z uvedeného odlišení vyplývá i rozlišení:
 - individuálních pracovněprávních vztahů a
 - kolektivních pracovněprávních vztahů.



Kolektivní pracovněprávní vztah

- Objekt kolektivního pracovněprávního vztahu:
 - hromadná úprava právního postavení zaměstnanců v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele,
 - úprava vztahů mezi sociálními partnery (zaměstnavatel a zástupce zaměstnanců).
- Obsah kolektivního pracovněprávního vztahu:
 - vzájemná práva a povinnosti sociálních partnerů,
 - povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům.
- Primárním cílem kolektivních pracovněprávních vztahů není řízení zaměstnanců a úprava jejich povinností.



Strany kolektivních vztahů

- Kolektivní pracovněprávní vztahy vznikají mezi:
 - zaměstnavatelem, případně organizací zaměstnavatelů a
 - zástupcem zaměstnanců.
- České pracovní právo zná tyto zástupce zaměstnanců:
 - odborová organizace,
 - rada zaměstnanců,
 - zástupce pro oblast BOZP,
 - evropská rada zaměstnanců.



Rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP, ERZ

- Jde o zaměstnanecké orgány ustavené volbou.
- Sporná otázka, zda mají právní osobnost a svéprávnost.
- Tito zástupci zaměstnanců nemohou za zaměstnance vést kolektivní vyjednávání a uzavřít kolektivní smlouvu.
- Jádro oprávnění spočívá v oblasti informování a projednávání.
- Evropská rada zaměstnanců slouží k zajištění přístupu k nadnárodním informacím.



Volba rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP

- Úprava v § 281 až 285 zákoníku práce.
- Volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu.
- K platnosti voleb je potřebná účast aspoň jedné poloviny zaměstnanců.
- Rada zaměstnanců může mít 3 až 15 členů. Na svém prvním jednání zvolí rada zaměstnanců svého předsedu.
- Celkový počet zástupců pro BOZP závisí na celkovém počtu zaměstnanců a na rizikovosti vykonávaných prací (nejvýše 1 zástupce na 10 zaměstnanců).



Evropská rada zaměstnanců

- Evropská rada zaměstnanců slouží k zajištění přístupu k nadnárodním informacím.
- Ustavení a fungování upravuje zákoník práce v § 288 až 299.
- Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání má zaměstnavatel s působností na území členských států, jímž je zaměstnavatel, který má:
 - alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech EU a
 - alespoň 150 zaměstnanců ve dvou členských státech EU.
- Takovýto zaměstnavatel musí poskytovat nadnárodní informace a projednání:
 - prostřednictvím ERZ, nebo
 - s využitím jiného dohodnutého postupu.



Svoboda sdružování do odborů

- Úmluva MOP č. 87 (č. 489/1990 Sb.) garantuje:
 - právo zaměstnanců i zaměstnavatelů zakládat odborové organizace a stávat se jejich členy,
 - právo odborových organizací vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program,
 - povinnost veřejných orgánů zdržet se jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání,
 - nemožnost rozpustit odborovou organizaci nebo pozastavit její činnost administrativní cestou.
- Svobodu odborového sdružování garantuje (mimo jiné) i Listina základních práv a svobod (čl. 27).



Vznik odborové organizace

- Vznik odborové organizace je s ohledem na svobodu sdružování garantovanou v úmluvě č. 87 MOP ovládán tzv. evidenčním principem.
- Podle § 3025 odst. 2 občanského zákoníku vzniká odborová organizace dnem následujícím po dni, v němž bylo příslušnému orgánu doručeno oznámení o jejich založení.
- Vznik odborových organizací upravuje zákon o veřejných rejstřících.
- Oznámení o založení odborové organizace je třeba doručit rejstříkovému soudu.
- Rejstříkový soud provede zápis do 5 pracovních dnů.



Odborová organizace jako právnická osoba

- Z ustanovení § 3025 občanského zákoníku vyplývá, že na odborové organizace se použije úprava spolku jen přiměřeně v rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze podle úmluvy č. 87 MOP.
- Odborová organizace může svobodně uspořádat své vnitřní poměry bez ohledu na pravidla spolkového práva.
- Také z ustanovení § 3046 občanského zákoníku lze dovodit, že odborová organizace je právnickou osobou svého druhu.
- Svou povahou se blíží spolku, ale nejde o spolek v pravém smyslu se všemi právními důsledky.



Působení odborové organizace u zaměstnavatele

- Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, pokud
 - je k tomu oprávněna podle stanov,
 - alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.
- Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vzniknou dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje výše uvedené podmínky.
- Přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.



Právo na umožnění činnosti

- Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnancům podmínky pro řádný výkon jejich činnosti.
- Zaměstnavatel je zejména povinen poskytovat místnosti s nezbytným vybavením, hradit náklady na údržbu a technický provoz a potřebné podklady.
- Zaměstnavatel je povinen plnit uvedené povinnosti podle svých provozních možností a v přiměřeném rozsahu (přiměřenost se posuzuje zejména ve vztahu k velikosti a síle hospodářského zázemí).



Výkon činnosti odborových funkcionářů

- Členové orgánu odborové organizace jsou chráněni před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele:
 - zaměstnavatel musí požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas výpovědí nebo okamžitým zrušením,
 - není-li souhlas dán, je rozvázání pracovního poměru neplatné, ledaže zaměstnavatel prokáže, že na něm není možné spravedlivě požadovat další trvání pracovního poměru.
- Uvolnění k výkonu činnosti:
 - právo na pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace,
 - volno bez náhrady mzdy k výkonu jiné odborové činnosti.



Shrnutí

- Kolektivní pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnavatelem a některým se zástupců zaměstnanců.
- Pro vznik a činnost odborových organizací je zásadní svoboda sdružování a vnitřního uspořádání garantovaná úmluvou MOP.
- Je nutno rozlišovat mezi vznikem odborové organizace a jejím působením u zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel musí zástupcům zaměstnancům umožnit výkon jejich činnosti.
- Zástupci zaměstnanců působí jako prostředníci při uplatnění práva zaměstnanců na informace a projednání.
- Pouze odborová organizace může za zaměstnance kolektivně vyjednávat.