

POVINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE PROKÁZAT ZAMĚSTNAVATELI PRÁVO PŮSOBIT U NĚJ A JEDNAT S NÍM

3. ČÁST

RICHARD W. FETTER

V předchozích dvou článcích v číslech 1 a 2 ročníku 2020 jsme se na pozadí informací o judikativním rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 864/2019, ze dne 26. 6. 2019, zabývali některými kompetencemi odborů a především pak ochranou jejich funkcí (členů orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jejich funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení) před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a komplikacemi, které zaměstnavateli v této souvislosti působení odborové organizace u něj přináší. Odbory však nemají jen práva, ale i povinnosti. Posvítíme si na ně v souvislosti s dalším rozhodnutím Nejvyššího soudu, a to rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 641/2018, ze dne 27. 8. 2019, a související judikaturou předchozí. Jak a od kdy získá odborová organizace výhody a oprávnění, která zákoník práce odborům a jejich funkcionářům zaručuje?

Odborová organizace ve smyslu § 286 odst. 3 zákoníku práce působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže jí k tomu opravňují stanovy odborové organizace. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele podle § 286 odst. 4 zákoníku práce vzniká dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle § 286 odst. 3 zákoníku práce; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, jen tehdy, splňuje-li její činnost zákonem stanovené minimální podmínky (kvalitativní a kvantitativní znaky). První podmínkou je požadavek, aby její oprávnění působit a jednat jako odborová organizace u zaměstnavatele bylo zakotveno v jejích stanovách; tak je tomu nejen v případě, kdy je ve stanovách konkrétně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017 spis. zn. 21 Cdo 2622/2017). Druhá podmínka spočívá ve stanoveném minimálním počtu 3 členů odborové organizace, kteří musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru (zákon zde nepočítá se zaměstnanci působícími u zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo s jeho bývalými zaměstnanci). Se samotným splněním uvedených podmínek však zákon vznik uvedených oprávnění u zaměstnavatele nespojuje. Oprávnění odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele vznikají až





dnem následujícím po dni, kdy tomuto zaměstnavateli oznámila, že tyto podmínky splňuje; teprve od tohoto okamžiku se odborová organizace stává účastníkem (kolektivních) pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti a jednat s ní. Závěr o tom, že odborová organizace (organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem) působí (začala působit) u zaměstnavatele, nelze učinit – jak tomu bylo za právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013 spis. zn. 21 Cdo 390/2012) –, jen na základě skutečnosti, že odborová organizace (fakticky) vykonává (začala vykonávat) u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatel musel (bez pochybností) poznat, že sdružení je provádějící je odborovou organizací (organizační jednotkou odborové organizace, která vystupuje svým jménem).

ZAMĚSTNAVATEL NEMUSÍ NIC ZJIŠŤOVAT, INFORMACE MUSÍ DOSTAT OD ODBORŮ

Zaměstnavatel může plnit povinnosti vůči odborové organizaci stanovené mu zákonem jen tehdy, má-li vědomost o tom, že u něj odborová organizace (splňující podmínky podle § 286 odst. 3 zákoníku práce) působí. Smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích přitom není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj taková odborová organizace působí, „pátral“ a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval. Naopak, jak v zájmu zaměstnavatele, tak i v zájmu samotného naplnění postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích jako nejvýznamnějšího „zástupce zaměstnanců“ je, aby ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo postaveno najisto, od kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí. Tak tomu nepochybně nemůže být dříve, než zaměstnavatel získá informace o tom, že odborová organizace splňuje podmínky podle § 286 odst. 3 zákoníku práce a hodlá u něj působit. Odborová organizace je proto povinna tyto informace zaměstnavateli oznámit. Zákonná úprava tímto způsobem sleduje odstranění právní nejistoty v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k situacím, kdy se zaměstnavatel dozví o tom, že u něj odborová organizace působí, až následně a kdy jen z tohoto důvodu vůči ní neplnil dané povinnosti.

MOŽNOSTI A KOMPETENCE ODBORŮ

Obsahovými náležitostmi oznámení odborové organizace podle § 286 odst. 4 zákoníku práce je sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (z logiky věci vyplývá, že součástí těchto údajů má být i informace o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn se zaměstnavatelem jednat) a že minimálně 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Současně je třeba mít na zřeteli, že shora uvedený smysl a účel právní úpravy obsažené v § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce by nemohl být naplněn, pokud by zaměstnavatel neměl možnost se přesvědčit o pravdivosti údajů uvedených v oznámení a musel by vycházet jen z nepodložených informací, které v něm odborová organizace uvedla. Takový stav by zakládal ničím neopodstatněnou nerovnováhu účastníků pracovněprávního vztahu, která nemůže být odůvodněna výkonem

práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a pro kterou nelze nacházet oporu ani v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Je totiž třeba vzít v úvahu, že následující den po oznámení odborové organizace nabývá ve vztahu k zaměstnavateli řadu oprávnění, jako je právo uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu (§ 22 zákoníku práce), právo na projednávání a informování (§ 276 a § 278 až 280 zákoníku práce), a to včetně práva na poskytnutí důvěrných informací (§ 276 odst. 3 zákoníku práce), právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům (§ 286 odst. 6 zákoníku práce), právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů (§ 322 zákoníku práce) nebo právo na vytvoření podmínek pro řádný výkon činnosti na náklad zaměstnavatele (§ 277 zákoníku práce).

Splnění podmínky spočívající v tom, že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat, odborová organizace zpravidla doloží tím, že k oznámení přiloží své stanovy, popř. zaměstnavatele informuje o možnosti se s nimi seznámit na veřejně přístupných internetových (webových) stránkách, na nichž stanovy zveřejnila.

JAK PROKÁZAT PRÁVO PŮSOBIT U ZAMĚSTNAVATELE A JEDNAT S NĚM

Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nepochybně však doložení této podmínky nelze vykládat tak, že by odborová organizace byla povinna předložit zaměstnavateli jmenovitý seznam svých členů. Členství v odborové organizaci je považováno za „citlivý údaj“, o kterém by odborová organizace mohla zaměstnavatele informovat jen tehdy, pokud by k tomu zaměstnanec (její člen) dal výslovný souhlas; zaměstnavatel podle § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce ani nesmí od zaměstnance informace o jeho členství v odborové organizaci vyžadovat. I když lze předpokládat, že v praxi se v převážné většině případů minimálně 3 členové odborové organizace otevřeně ke svému členství přihlásí (zpravidla to budou odboroví funkcionáři, kteří budou za odborovou organizaci jednat se zaměstnavatelem), nelze vyloučit případy, ve kterých minimální počet 3 členů odborové organizace výslovný souhlas se zveřejněním svého členství neodělí. To však neznamená, že by v těchto případech na požadavek doložení zákonem stanoveného minimálního počtu členů odborové organizace z řad zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, bylo možno rezignovat. Je totiž třeba mít na zřeteli, že nezbytnost doložení splnění dané podmínky představuje pojistku minimální reprezentativnosti požadované zákonem, která má zajistit, aby práva jiných zástupců zaměstnanců působících u zaměstnavatele (např. již u zaměstnavatele fungujících odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání aj.), ale ve svém důsledku i práva odborově neorganizovaných zaměstnanců nebyla porušována, resp. negativně dotčena tím, že by zaměstnavatel plnil příslušné povinnosti (také) vůči subjektu, který požadavky minimální reprezentativnosti nesplňuje (např. umožnil by účastnit se kolektivního vyjednávání či dokonce uzavírat ko-





lektivní smlouvu za všechny zaměstnance odborové organizaci, u které by neměl prokázáno, že tyto minimální požadavky splnila). Bude tedy na odborové organizaci, aby v takovém případě zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; v úvahu například připadá v odborné literatuře zmiňované osvědčení jiných skutkových dějů podle § 79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu.

Uvedené závěry a dovozená pravidla vyplývají z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 641/2018, ze dne 27. 8. 2019, který se zabývá sporem zaměstnanec se zaměstnavatelem o neplatnost výpovědi. Zaměstnavatel byl povinen postupovat podle § 61 odst. 2 zákoníku práce a požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, jejíž platnost je předmětem sporu. Proto je nutno posoudit, zda (před uplatněním výpovědi nedávno založená) odborová organizace dostala svým povinnostem vůči zaměstnavateli ve smyslu § 286 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR rozhodl, že (nižší) soudy v předmětném sporu nepostupovaly správně, nezabývaly-li se tím, zda oznámení odborové organizace, jejímž byl zaměstnanec členem a funkcionářem, zaměstnavateli obsahovalo uvedené náležitosti oznámení odborové organizace podle § 286 odst. 4 zákoníku práce a zda se jedná o platný právní úkon; nejenže vycházely z nesprávného právního názoru, že „zákoník práce nestanoví odborové organizaci povinnost prokazovat své oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích“, ale ani se nezabývaly tím, zda oznámení odborové organizace sdělení o skutečnostech, jež se podle nich (jejich výkladu) „neprokazují“, obsahuje. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

ČASOPIS FÓRUM SOCIÁLNÍ POLITIKY

Výběr z obsahu 1. čísla 2020 (vyšlo v polovině února)

- ekonom Jaroslav Vostatek z VŠFS představuje svůj návrh reformy českého důchodového systému a změn souvisejících oblastí
- ekonom Jiří Vopátek z VŠE se z mikroekonomického hlediska zabývá dopady zrušené důchodové reformy z roku 2013
- sociolog Martin Potůček z CESES FSV UK analyzuje vývoj legislativního rámce podpory návratu lidí bez domova do bydlení
- sociolog Marek Merhaut a ekonom Karel Chadt pojednávají o souvislostech migrační a sociální politiky
- slovenská autorka Daniela Ivanová analyzuje, jak vnímají odborníci i laická veřejnost důsledky, které měl pro zaměstnanost na Slovensku vstup země do EU
- právník Richard Blatný se věnuje problémům, které mají na pracovním trhu někteří vysoce kvalifikovaní odborníci ve věku od 38 do 58 let
- důkladná zpráva představuje podzimní konferenci, kterou uspořádala Ekumenická akademie k problematice nepodmíněného základního příjmu