

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická



Diplomová práce

**ROLE ODBOROVÉ ORGANIZACE JAKO
ZÁSTUPCE ZAMĚSTNANCŮ
V KOMPARACI S RADOU
ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCEM PRO
OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY
ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

Ing. Lucie Rušavá

Plzeň 2012

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická



Diplomová práce

**ROLE ODBOROVÉ ORGANIZACE JAKO
ZÁSTUPCE ZAMĚSTNANCŮ
V KOMPARACI S RADOU
ZAMĚSTNANCŮ A ZÁSTUPCEM PRO
OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY
ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

Ing. Lucie Rušavá

Název oborového pracoviště: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Název studijního programu: Právo a právní věda

Název oboru: Právo

Vedoucí diplomové práce: Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová, katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2012

Poděkování

Děkuji

Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové
za cenné rady a připomínky
při psaní diplomové práce.

Neméně děkuji

i PhDr. Jiřímu Pellarovi
z útvaru Sociální vztahy společnosti ČEZ
a Ing. Evě Kaderové,
předsedkyni odborové organizace,
za jejich obětavost, odborné rady i
poskytnuté materiály.

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
„Role odborové organizace jako zástupce zaměstnanců v komparaci s radou
zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“
jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a prameny
uvádím v příloženém seznamu použité literatury a pramenů.

V Plzni dne 20. června 2012

.....
podpis studenta

OBSAH

Úvod	8
I. Historie kolektivních pracovních vztahů	11
1.1 Význam kolektivních pracovních vztahů v minulosti a dnes	11
1.2 Vývoj právní úpravy kolektivních pracovních vztahů	14
II. Zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (de lege lata).....	21
2.1 Realizace práv zástupců zaměstnanců	24
2.1.1 Práva náležející všem zástupcům zaměstnanců	24
2.1.2 Právo na spolurozhodování.....	26
2.1.3 Výlučná práva odborových organizací.....	28
2.2 Postavení a funkce odborové organizace	29
2.2.1 Realizace principu kolektivního vyjednávání	35
2.2.2 Kolektivní smlouvy	40
2.2.3 Řešení kolektivních sporů.....	44
2.3 Další zástupci zaměstnanců vedle odborové organizace.....	46
2.3.1 Pojem a funkce volených zástupců zaměstnanců.....	49
2.3.2 Právní úprava vzniku a zániku rady zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	51
2.3.3 Význam rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v praxi	54
2.4 Srovnání postavení odborové organizace ve vztahu k voleným zástupcům zaměstnanců	55
III. Evropská rada zaměstnanců	61
3.1 Implementace směrnic o evropské radě zaměstnanců do českého právního řádu ...	62
3.2 Proces zřízení evropské rady zaměstnanců	63
3.2.1 Evropské rada zaměstnanců ustavená ujednáním	64
3.2.2 Vznik evropské rady zaměstnanců ex lege	66
IV. Právní úprava zástupců zaměstnanců z pohledu budoucnosti (de lege ferenda)....	68
V. Sociální politika Skupiny ČEZ	74
5.1 Vztahy s odbory.....	75

5.2 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy v ČEZ, a. s., a v integrovaných dceřiných společnostech v České republice	77
5.3 Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ	80
Závěr	83
Seznam použité literatury a pramenů	86
Seznam použitých zkratk	93
Cizojazyčné resumé	94
Příloha: Tabulky, schémata a grafy	96

ÚVOD

Kolektivní pracovní vztahy tvoří nedílnou součást českého i mezinárodního pracovního práva. Předpokladem úspěšného přežití organizace v náročném tržním prostředí je sdílení základních cílů a hodnot organizace většinou jejích zaměstnanců. Pro stabilitu a výkonnost organizace má zásadní význam, jaký charakter mají formální i neformální vztahy mezi zaměstnanci a vrcholovým managementem. Organizace nemůže fungovat a rozvíjet se bez ztotožnění se všech skupin zaměstnanců s cílem zaměstnavatele.

Základním smyslem utváření kolektivních pracovních vztahů je uspokojení zájmů obou stran, jehož základem je dosažení rentability podniku, a dále vytváření pozitivního klimatu pro kooperaci a spolupráci jako předpokladu pro dosažení cílů organizace i spokojenosti zaměstnanců. Prvním krokem na cestě k uspokojení zájmů je uvědomění si a pochopení své role jako sociálního partnera, dále identifikace svých dílčích i společných zájmů a v neposlední řadě též porovnání úspěšnosti dosahování cílů prostřednictvím ostrých sociálních střetnutí na straně jedné a systémem vzájemné komunikace, partnerství a participace na straně druhé. V průběhu historického vývoje provázeného řadou sociálních konfliktů dospěli sociální partneři u nás, stejně jako ve většině průmyslově vyspělých zemí, k závěru, že cílů lze lépe dosáhnout na základě kolektivního vyjednávání. Sociální dialog, v rámci něhož jsou sporné otázky řešeny dohodou, tak nahradil časté sociální střety a z nich vyplývající konflikty. Princip vyjednávání a sociální smír je zakotven v sociálních principech fungování Evropské unie, ale i v řadě mezinárodních úmluv a dohod.

I přes svou důležitost však není kolektivním pracovním vztahům v naší odborné literatuře i právní úpravě věnováno příliš prostoru. Kolektivní pracovní právo bylo v minulosti značně opomíjeno a podceňováno, a představuje tak oblast poměrně neprobádanou. Naše právní věda věnovala jeho zkoumání jen velmi málo pozornosti. Důsledkem toho je i fakt, že zákoník práce jako základní norma našeho pracovního práva se orientuje převážně na problematiku individuálních pracovních vztahů. To však neznamená, že individuální pracovní právo by bylo důležitější než kolektivní. Individuální pracovní vztahy jsou sice předpokladem vzniku a existence kolektivních pracovních vztahů, na druhou stranu však kolektivní vztahy ovlivňují utváření a obsah individuálních

pracovních vztahů.¹ Obě části pracovního práva tak představují dvě integrální, na sobě závislé součásti téhož právního odvětví. O něco více se kolektivnímu pracovnímu právu věnuje mezinárodní pracovní právo (především úmluvy Mezinárodní organizace práce) a právo Evropské unie (akty Rady Evropy), které významným způsobem ovlivňuje podobu českého pracovního práva.

Problematika zastupování zaměstnanců, koexistence jednotlivých zástupců zaměstnanců na jednom pracovišti a související problematika jejich reprezentativnosti má mnoho aspektů, které stojí za hlubší pozornost. Důležitost a význam tohoto pracovněprávního institutu v praxi mě vedly k tomu, že jsem si jako téma své diplomové práce vybrala role odborové organizace v komparaci s ostatními zástupci zaměstnanců. Další z důvodů, které mě vedly k volbě tohoto tématu, je již výše zmíněná absence právní úpravy.

Cílem mé diplomové práce je zanalyzovat základní rozdíly mezi jednotlivými zástupci zaměstnanců – odborovou organizací, radou zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zhodnotit význam kolektivních pracovních vztahů ve světle tržní ekonomiky, jakož i posoudit roli odborových organizací působících ve Skupině ČEZ a v neposlední řadě též poukázat na některé mezery v právní úpravě.

Skupina ČEZ patří mezi silné a perspektivní společnosti, v níž mají odbory velmi pevné postavení. Soustavně se daří odborovým organizacím prosazovat své zájmy a podporovat zaměstnance. Ostatně sociální smír je jednou z priorit celé Skupiny. Proč jsem si zvolila ve své diplomové práci právě společnost ČEZ, mělo dva důvody. Tím prvním je určitá praktická zkušenost, kterou jsem získala při jednání s odbory. Měla jsem tak příležitost nahlédnout do systému fungování odborových organizací ve Skupině ČEZ. Druhým důvodem, jenž s tím do jisté míry souvisí, je možnost čerpat přímo z kolektivní smlouvy a dalších interních materiálů společnosti.

Diplomová práce se skládá z pěti hlavních částí. První část práce pojednává ve dvou kapitolách o tom, jak se v průběhu doby vyvíjely kolektivní pracovní vztahy na našem území. Obsahem první kapitoly je porovnání významu kolektivních vztahů v minulosti a dnes. Druhá kapitola potom poskytuje ucelený přehled legislativního vývoje kolektivních pracovních vztahů během posledních několika let.

Druhá část je věnována principu zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Tato část je rozdělena do dalších čtyřech kapitol. První z nich na začátku krátce

¹ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 603.

zmiňuje, co je obsahem kolektivních pracovních vztahů. Práva zástupců zaměstnanců jsou přitom pro větší přehlednost a možnost komparace rozdělena na ta, která náleží všem zástupcům zaměstnanců bez rozdílu, a na ta, jimiž disponují výhradně jen odborové organizace. Druhá kapitola podrobně popisuje význam a postavení odborové organizace. Kromě toho se zabývá i principem kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvou jako výsledkem kolektivního vyjednávání. Na závěr krátce zmiňuje i řešení kolektivních pracovních sporů. Následující kapitola je zaměřena na problematiku dalších zástupců zaměstnanců vedle odborové organizace, a sice radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. A ta poslední nabízí shrnutí základních rozdílů a společných znaků jednotlivých zástupců zaměstnanců.

Třetí část rozebírá přístup zaměstnanců k nadnárodním informacím a projednáním. Popisuje proces vzniku evropské rady zaměstnanců a objasňuje její funkci.

Čtvrtá část diplomové práce řeší otázku budoucího vývoje právní úpravy zástupců zaměstnanců. Navrhuje, co by mělo či nemělo být upraveno. Posuzuje vhodnost stávajícího právního řešení a poukazuje na některé mezery v právní úpravě. Popisuje stav, který může nastat po změně zákona, tedy stav „jak by to mohlo být“, čímž představuje určitý příspěvek do diskuze o problematice českého kolektivního pracovního práva.

Pátá část je věnována sociální politice Skupiny ČEZ. Pojednává o odborové organizovanosti v mateřské společnosti ČEZ, a. s., a v dceřiných společnostech. Snaží se přiblížit funkci a činnost odborů, nabízí seznámení s kolektivní smlouvou, přičemž vychází z poznatků praxe. Pozornost si jistě zaslouží i fakt, že společnost ČEZ, a. s., se stala jedním z prvních řídicích zaměstnavatelů ve smyslu § 289 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, kde byla ustavena evropská rada zaměstnanců. Proto je na závěr i této formě zastupování zaměstnanců věnováno několik málo slov.

Zvolenou metodou této diplomové práce je stručná analýza historického vývoje a rozbor platné právní úpravy vymezující zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a upravující postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců, a to s ohledem na vnitrostátní i mezinárodní právní úpravu. Částečně bude v této práci využita i metoda komparace, a to zejména v návaznosti na srovnání současné právní úpravy kolektivního pracovního práva s právní úpravou předcházejí. Práce bude doplněna i o praktickou aplikaci právních norem v praxi ukázanou na příkladu zástupců zaměstnanců v konkrétní společnosti. Rovněž se pokusím naznačit případné možné návrhy změn platné legislativy de lege ferenda.

Tato diplomová práce je zpracována podle právního stavu ke dni 1. 4. 2012.

I. HISTORIE KOLEKTIVNÍCH PRACOVNÍCH VZTAHŮ

Kolektivní pracovní vztahy již byly v úvodní stati několikrát zmíněny, zatím však nebyla předložena definice tohoto pojmu. Odborná literatura definuje **kolektivní pracovní vztahy** jako „*právní vztahy vznikající mezi zaměstnavateli (nebo kolektivem zaměstnavatelů) a kolektivem zaměstnanců, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců*“.² Na straně zaměstnavatelů tak vystupují buď jednotliví zaměstnavatelé nebo svazy zaměstnavatelů, na straně zaměstnanců pak nejčastěji odborové organizace nebo odborové svazy.³ V kolektivních pracovních vztazích nikdy nemohou vystupovat jednotliví zaměstnanci.⁴ Ti mohou být subjektem pouze **individuálních pracovních vztahů**, protistranu potom představuje jejich zaměstnavatel. Relativně samostatnou kategorií tvoří tzv. **tripartitní vztahy**, kde vedle zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů je dalším účastníkem stát.⁵

1.1 VÝZNAM KOLEKTIVNÍCH PRACOVNÍCH VZTAHŮ V MINULOSTI A DNES

Kolektivní vztahy nejsou výdobytkem nedávné doby, ale sahají hluboko do minulosti. Ostřejší kontury kolektivních pracovních vztahů jsou spojovány s *průmyslovou revolucí* v 18. a 19. století. V průběhu této doby došlo k zásadním společenským, kulturním a politickým změnám ve většině států světa. Sociální důsledky zavádění strojů, industrializace a s tím spojené nejistoty měly neblahé důsledky na vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Dělníci se začali sdružovat, aby se bránili tvrdým poměrům, důsledkům radikálních inovací i rostoucí konkurenci na trhu práce. V té době vznikaly první dělnické organizace, které stály v opozici proti zaměstnavatelům i státu. Nicméně na konci tohoto období došlo k zlepšení životní úrovně ve státech, kde průmyslová revoluce proběhla.

U nás se první pokusy o vytvoření podobných organizací datují na počátek 19. stol. Tyto pak byly v polovině 19. století zakázány. Režim byl uvolněn opět v 60. a 70. letech 19. století, kdy bylo možné vytvářet a rozvíjet kolektivy zaměstnanců i sdružení

² TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 427.

³ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 604.

⁴ viz pozn. sub 3, s. 603.

⁵ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 467.

zaměstnavatelů v rámci tzv. koaliční svobody.⁶ V té době vznikaly na našem území *dělnické spolky*, které podporovaly dělníky v bojích proti zaměstnavatelům. Zpočátku byly předmětem bojů – a posléze i vyjednávání – mzdové podmínky, později se staly tématem i pracovní podmínky.

Ani zaměstnavatelé však nezůstali pozadu a začali vytvářet sdružení na ochranu svých zájmů proti dělníkům. Stejně jako dělníci i oni dospěli k názoru, že své cíle mohou lépe prosadit jako kolektiv a nikoli jako jednotlivci. Do této doby se datuje rozvoj kolektivního vyjednávání, které se stává výrazným regulátorem pracovních podmínek zaměstnanců. Kolektivní vyjednávání nabývá na významu zejména za dob první republiky, kdy výrazně přispívá ke zlepšení postavení zaměstnance v práci.

Role státu a práva v kolektivním vyjednávání

Stát nejprve podporoval zaměstnavatele v jejich odporu proti dělníkům, zastával principy ekonomického liberalismu a nevměšoval se do záležitostí smluvních stran.⁷ Jeho postoj se však začal měnit koncem 19. století. Průkopníkem v tomto směru byla, stejně jako v případě průmyslové revoluce, Velká Británie. Ostatní státy dospěli ke změně postoje později, a sice po první světové válce. V tehdejší Československu se jako v jedné z prvních zemí začalo rozvíjet **uzavírání kolektivních smluv**, které mělo i legislativní podporu státu. Později, v roce 1937 se kolektivní smlouvy stávají *právně závaznými* při úpravě otázek zákonem neupravených či při sjednání výhodnějších podmínek.⁸ Právní závaznost kolektivních smluv byla zakotvena vládním nařízením č. 141/1937 Sb. z. a n.⁹, o závaznosti hromadných smluv pracovních.¹⁰ V souvislosti s ostatními moderními průmyslovými společnostmi se o kolektivních smlouvách Mezinárodní organizace práce zmiňuje až o pár let později.

Zásahy státu do kolektivního vyjednávání se značně liší jak teritoriálně, tak časově. Jinou roli měl stát v Americe a jinou ve Francii, Itálii a Německu. Postupně však docházelo ke sblížení právních koncepcí a koncem 80. let již byly rozdíly podstatně

⁶ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. 1. vyd. Praha: Sonda, 2006. s. 411.

⁷ TOMĚŠ, Igor In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: VŠEHRD, 1997. s. 83.

⁸ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. 1. vyd. Praha: Sonda, 2006. s. 412.

⁹ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 430.

¹⁰ Nařízení opravňovalo Ministerstvo sociální péče, aby svým rozhodnutím prohlásilo na návrh smluvních stran hromadnou smlouvu pracovní za závaznou. Takové rozhodnutí se vyhlášovalo ve Sbírce zákonů a nařízení. Znění hromadné smlouvy pracovní, která byla prohlášena za závaznou, se poté uveřejnilo v Úředním listě republiky Československé.

menší. Stát a právo začaly hrát při úpravě kolektivních pracovních vztahů mnohem významnější úlohu než dříve.

Ekonomický význam kolektivních pracovních vztahů

Hlavním smyslem kolektivního vyjednávání bylo a je předejít vzniku ekonomických ztrát způsobených prostoji ve výrobě - stávkou zaměstnanců nebo výlukou zaměstnavatelů, ale i poklesem produktivity pracovníků. Ekonomický aspekt doprovází kolektivní vztahy od počátku jejich existence. Zaměstnavatelé totiž ze zkušenosti poznali, že snížení mezd vedlo k poklesu produktivity, a tím ke snížení zisku. Dospěli tak k názoru, že prosazení jimi preferované výše mezd nepřináší za každou cenu zamýšlený efekt. Kolísání výše mezd je nutně doprovázeno i kolísáním zaměstnanosti, kdy dochází ke střídavému propouštění a opětovnému nabírání masy pracovníků. Tím byla do ekonomického systému vnášena nejistota, nemluvě o narušování sociálního smíru. Sociální otřesy negativně ovlivňovaly stabilitu systému a přinášely přímé ekonomické ztráty.

Zaměstnavatelé pochopili, že jen trh (čili vzájemná interakce nabídky a poptávky po práci) nemůže jako jediný řídit výši mezd, ale že je třeba brát v potaz i určité institucionální překážky. Přestali se tak bránit kolektivnímu vyjednávání a začali akceptovat jeho vliv na výši mezd.

Na druhou stranu však tlak odborů na neustálý růst mezd způsobuje, že mzda je pohyblivá jen jedním směrem, a vede k tomu, že mzda ztrácí svůj ekonomický obsah. Tento přístup je zdrojem řady potíží v hospodářském růstu. Jeho překonání je spojováno s větší participací zaměstnanců na řízení a výsledcích hospodaření. Proces spolurozhodování má zvýšit pocit spoluodpovědnosti za hospodářský vývoj a za rozhodovací procesy zabezpečující efektivnost hospodaření. Proto je i *právo na tzv. spolurozhodování* součástí obsahu kolektivních pracovních vztahů.

Podobným procesem uvědomění prošla i druhá strana. Zatímco v prvních letech vyjednávání zástupci zaměstnanců usilovali o maximalizaci výhod, mzdových sazeb i temp růstu mezd, později byli vedeni snahou o dosažení společného cíle. Základní filosofií v přístupu k jednání je fakt, že společným zájmem a cílem obou stran je **ekonomická prosperita**. Jen ekonomická prosperita podniku totiž vytváří základnu pro uspokojování potřeb zaměstnanců a vede ke zlepšování jejich sociálního i ekonomického postavení.

1.2 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY KOLEKTIVNÍCH PRACOVNÍCH VZTAHŮ

Kolektivní vztahy prošly za dobu své existence řadou změn. Jejich vzniku a dávnému vývoji byla věnována předchozí kapitola. Cílem této kapitoly je nabídnout ucelený přehled vývoje jejich právní úpravy za posledních cca 20 let.

Východiskem pro nás bude právní stav upravený tzv. starým zákoníkem práce z roku 1965 (**zákon č. 65/1965 Sb.**, účinný do 31. 12. 2006, dále jen starý ZP). Tento zákon sice přinesl jednotnou úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli – budiž mu to přičítáno k dobru –, na druhou stranu jím však byla ve srovnání s předchozí právní úpravou oslabena role kolektivního vyjednávání, které již nezajišťovalo sociální dialog mezi zástupci obou stran. Zákoník připouštěl **existenci** pouze **jediné odborové organizace**, nazývané *Revoluční odborové hnutí*.¹¹ Tato organizace byla chápána jako součást politické moci a měla poměrně velké pravomoci. Mohla například vydávat podzákonné právní předpisy, čímž plnila zákonodárnou funkci v legislativním procesu, rozhodovala ve věcech nemocenského pojištění a byla na ni i přenesena pravomoc rozhodovat pracovní spory.¹² Její role tak splynula se státem (zaměstnavatelem), a tím již nemohla dostatečně hájit zájmy zaměstnanců.

Pluralita působení odborových organizací byla v právním řádu zavedena na z kraje 90. let minulého století přijetím *lex specialis* v podobě **zákona č. 120/1990 Sb.**, kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.¹³ Vznik dalších odborových organizací vyplývá se *zásady svobodného odborového sdružování*. Tato zásada je obsažena v čl. 27 Listiny základních práv a svobod a je rozvedena zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, upravující vznik odborových organizací a vymezení jejich působnosti. I přes vydání těchto zákonů se však ještě dlouho formálně právně na sociální reprezentaci zaměstnanců dlouho nic nezměnilo.

Novela zákoníku práce provedená **zákonem č. 3/1991 Sb.** přinesla **nové vymezení působnosti odborových orgánů** v pracovně právních vztazích.¹⁴ Zákon stanovil oblasti informování, projednání, spolurozhodování i kontroly prováděné odborovými

¹¹ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2006. s. 412.

¹² BOGNÁROVÁ, Věra In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 468.

¹³ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 602.

¹⁴ SOUČKOVÁ, Marie, ŠTALMACH, Petr. *Zákoník práce: úplné znění zákona č. 65/1965 Sb. k 1. lednu 2001 doplněné důvodovou zprávou, poznámkami a judikaturou*. 1. vyd. Praha: IFEC, 2000. s. 8.

orgány. Spolu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání vytvořil **větší prostor pro kolektivní vyjednávání**, tím že zakotvil základní právní podmínky pro kolektivní vyjednávání.¹⁵ Vedle toho posílil úlohu kolektivních smluv jako pramene práva a upravil i uzavírání podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně, přičemž ve věci postupu při jejich uzavírání odkázal na zákon o kolektivním vyjednávání.

S účinností od 1. června 1994 byly **zákonem č. 74/1994 Sb.** odstraněny dosavadní rozdíly v právní úpravě mezi různými formami zaměstnavatelů (zaměstnavateli – právníckými osobami a zaměstnavateli – fyzickými osobami), tím že bylo umožněno použít *vnitřní předpis* pro úpravu pracovněprávních nároků (s výjimkou nároků mzdových a na cestovní náhrady) namísto kolektivní smlouvy v případech, kdy není možné uzavřít kolektivní smlouvu pro neexistenci odborové organizace.¹⁶ Tímto zákonem tak byly **vytvořeny rovnocenné podmínky pro všechny zaměstnavatele.**

Monopol odborů částečně narušil **zákon č. 155/2000 Sb.**, nazývaný jako *harmonizační novela* zákoníku práce, neboť se jím do právního řádu ČR promítají směrnice Evropských společenství (dále jen ES) za účelem dosažení plné slučitelnosti českého pracovního práva s právem ES. Tento zákon prohlubuje právo zaměstnanců na informace a projednání tím, že zavádí možnost zvolit si pro svou reprezentaci dva zcela nové orgány, které mají zajišťovat komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, u něhož nepůsobí odborová organizace. Podle dikce ustanovení § 24 starého ZP¹⁷ si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, k zajištění práva na informace a projednání **zvolit radu zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**¹⁸ (dále jen zástupce pro oblast BOZP). Ze zmíněného ustanovení jasně vyplývá, že oba tyto orgány je možné zvolit pouze u zaměstnavatelů s působností na území ČR, kde nepůsobí odborová organizace. Zákon dále uvádí, že vznikem odborové organizace oba tyto orgány zaniknou. Následující §§ 25 až 25b starého ZP¹⁷ dále stanovují podmínky voleb členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP. Rada zaměstnanců může být zvolena pouze u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Pro zástupce pro oblast BOZP platí kvóta minimálně 10 zaměstnanců v pracovním poměru. Podrobně je upraven i způsob voleb do těchto

¹⁵ SOUČKOVÁ, Marie, ŠTALMACH, Petr. *Zákoník práce: úplné znění zákona č. 65/1965 Sb. k 1. lednu 2001 doplněné důvodovou zprávou, poznámkami a judikaturou*. 1. vyd. Praha: IFEC, 2000, s. 8.

¹⁶ ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovněprávními vztahy*. 1. vyd. Praha: ORAC, 1997. s. 10.

¹⁷ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006

¹⁸ SOUČKOVÁ, Marie, ŠTALMACH, Petr. *Zákoník práce: úplné znění zákona č. 65/1965 Sb. k 1. lednu 2001 doplněné důvodovou zprávou, poznámkami a judikaturou*. 1. vyd. Praha: IFEC, 2000. s. 15.

organů, přičemž zákon předpokládá volby přímé, tajné s možností účasti všech zaměstnanců zaměstnavatele. Zákon vymezil otázky, které je zaměstnavatel povinen s radou projednat či ji o nich informovat, stejně tak i otázky, které projednává se zástupcem pro oblast BOZP, popř. jej o nich informuje. Zřízení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP je výhodné zejména u zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odbory, neboť pak nemusí plnit povinnosti jednotlivě vůči každému zaměstnanci. Tam, kde odborové organice působí, plní tyto též úkoly v oblasti BOZP.¹⁹

Oba nově zřízené instituty mají naplnit požadavky práva ES a zajistit s ohledem na klesající míru odborové organizovanosti požadovanou míru komunikace stanovenou mezinárodními dokumenty, zejm. Dohodou o sociální politice a Chartou základních sociálních práv zaměstnanců Společenství, v nichž ES formulovala své kompetence i svůj zájem na sociální dimenzi společného trhu. Existence institutu zástupců zaměstnanců považuje za jednu z podmínek implementace směrnic ES i tzv. *Bílá kniha* o integraci zemí střední a východní Evropy do vnitřního trhu.²⁰

Tento zákon v souladu s právem ES dále stanovil, že přístup k nadnárodním informacím a projednání mají u zaměstnavatelů působících na území dvou nebo více členských států ES, resp. Evropské unie (dále jen EU) zajišťovat **evropské rady zaměstnanců**.²¹ Tyto rady se na rozdíl od rad zaměstnanců zřizují bez ohledu na skutečnost, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace či nikoliv. Ustanovení o evropské radě zaměstnanců obsažené v cit. zákoně nabyla účinnosti dnem, kdy vstoupila v platnost smlouva o přistoupení České republiky (dále jen ČR) do EU.

V souvislosti s přijetím dalších směrnic Rady týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace vstoupil v platnost ještě před přistoupením České republiky k Evropské unii²² **zákon č. 46/2004 Sb.**, který **rozšířil právo zaměstnanců na informace** o novou povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace, jakož i o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou.²³

¹⁹ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 39.

²⁰ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: ve znění k 1. 5. 2004: komentář, obsáhlá judikatura*. 5. dopl. a upr. vyd. Praha: Eurounion, 2004. s. 19.

²¹ SOUČKOVÁ, Marie, ŠTALMACH, Petr. *Zákoník práce: úplné znění zákona č. 65/1965 Sb. k 1. lednu 2001 doplněné důvodovou zprávou, poznámkami a judikaturou*. 1. vyd. Praha: IFEC, 2000. s. 42.

²² dne 1. 5. 2004

²³ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: ve znění k 1. 5. 2004: komentář, obsáhlá judikatura*. 5. dopl. a upr. vyd. Praha: Eurounion, 2004. s. 23.

Nový zákoník práce z roku 2006 (**zákon č. 262/2006 Sb.**, dále jen ZP) již na rozdíl od starého zákoníku práce²⁴ vyčlenil většinu ustanovení týkající se zastupování zaměstnanců do samostatné části. V části dvanácté, v §§ 276 až 299, je tak upraveno právo na informace a projednání, oprávnění odborové organizace, postavení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP včetně přístupu k nadnárodním informacím a postavení evropské rady zaměstnanců. Vedle toho je v § 15²⁵ a §§ 22 až 29 zakotveno právo odborové organizace kolektivně vyjednávat a stručná úprava kolektivních smluv. Další dílčí ustanovení týkající se odborů jsou obsažena v § 61 a 62 (účast při propouštění), v § 99 (úprava pracovní doby) a v § 108 (participace v oblasti BOZP). Zcela mimořádná oprávnění odborové organizace jsou upravena v §§ 320 až 323.²⁶ Nový zákoník práce jako hlavní změnu v úpravě zavedl možnost zvolení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP u všech zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí odborová organizace, bez ohledu na počet zaměstnanců. **Zrušil tak omezení vázané na určitý minimální počet zaměstnanců** v pracovním poměru.²⁷ Vedle toho umožnil i krátkodobé souběžné působení těchto zástupců zaměstnanců vedle odborové organizace tím, že **nově upravil důvody jejich zániku**. Jako důvody zániku uvádí v § 282:²⁸

- uplynutí volebního období,
- pokles počtu členů rady zaměstnanců na méně než 3,
- a nově též uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

To tedy znamená, že v případech, kdy u zaměstnavatele působí rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a následně dojde také ke vzniku odborové organizace, nebude to znamenat okamžitý zánik volených zástupců zaměstnanců. Zákon dále zavedl, že **podnikovou kolektivní smlouvu** může uzavřít **více zaměstnavatelů**, a upravil postup zaměstnavatele při uzavírání kolektivní smlouvy s více

²⁴ Tzv. „starý“ zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006) upravoval oblast zastupování zaměstnanců v hlavě III první části, v §§ 18 až 23, postupnými novelami zákoníku práce byla tato úprava rozšířena o další ustanovení (§§ 24 až 26).

²⁵ § 15 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce byl s účinností od 1. 1. 2012 zrušen

²⁶ Blíže k systémové zařazení kolektivního pracovního práva viz PAVLÁTOVÁ, Jarmila. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 118.

²⁷ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2006. s. 586.

²⁸ Srov. s ustanovením § 25 odst. 6 a 7 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů (ke dni 27. 2. 2001), který uváděl jako **důvody zániku** rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP:

- vznik odborové organizace (tím bylo vyloučeno byť i krátkodobé souběžné působení více zástupců zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele),
- uplynutí funkčního období (tento důvod zůstal zachován i v novém zákoníku práce),
- převod zaměstnavatele, pokud u dosavadního nebo přejímajícího zaměstnavatele působí odborová organizace
- a v případě rady zaměstnanců též pokles členů rady na méně než 3 (i tento důvod zůstal zachován).

odborovými organizacemi, pokud se neshodnou na společném postupu. V takovém případě má zaměstnavatel právo uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, popř. více odborovými organizacemi, mající největší počet členů u zaměstnavatele (uplatňuje se tzv. *hledisko reprezentativnosti*).²⁹

Významnější průlom v úpravě kolektivních pracovních vztahů znamenal **Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.** Ústavní soud (dále jen ÚS) v předmětném nálezu rozhodoval o návrhu skupiny poslanců a senátorů Parlamentu České republiky na zrušení některých ustanovení zákoníku práce pro rozpor s ústavním pořádkem. Napadená ustanovení se týkala mj. i práv odborových organizací. Ústavní soud především této skupině napadených ustanovení vyhověl, čímž fakticky **omezil pravomoc a působnost odborové organizace**. Navrhovatelé opřeli svá tvrzení především o *nerovnost postavení* mezi různými subjekty (blíže vysvětleno níže). Proti návrhu skupiny poslanců a senátorů vyjádřila – dle předpokladu – nesouhlasné stanovisko Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS), nicméně Ústavní soud nakonec přisvědčil námitkám navrhovatelů.

Skupina poslanců navrhla **zrušit omezení týkající se koexistence odborové organizace a rady zaměstnanců**. Ve své argumentaci se opírala zejména o nerovnost postavení spočívající jak ve vzniku a existenci těchto orgánů, tak i v rozsahu jejich působnosti, přičemž poukazovala na úpravu v jiných státech i na evropské právo, které souběžné působení nevylučuje. Ústavní soud dal přitom navrhovatelům za pravdu s odůvodněním, že stávající úprava tak „*neadekvátně znemožňuje přímou realizaci ústavního práva zaměstnanců zvolit si ten orgán, který je bude v oblastech vymezených předmětnými ustanoveními zastupovat*“³⁰. Poslanci dále navrhovali zrušení ustanovení § 287 týkající se širšího okruhu oprávnění odborových organizací na informace a projednání ve srovnání s jinými zástupci zaměstnanců, nicméně v tomto směru se Ústavní soud přiklonil k názoru ČMKOS (odborové organizace potřebují tyto informace k realizaci svých oprávnění, zejm. kolektivnímu vyjednávání o mzdových podmínkách) a návrhu nevyhověl.

Navrhovatelé dále napadli **možnost zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací mající největší počet členů** v případě, že se odborové organizace nedohodnou na společném postupu. Tento postup vedl prakticky k vyloučení menších

²⁹ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007. s. 51.

³⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 272.

odborových organizací z kolektivního vyjednávání. Navrhovatelé přitom poukázali na nerovnost postavení mezi jednotlivými odborovými organizacemi. Těžiště své argumentace založili na skutečnosti, že zákon pracuje s „relativní většinou“ (pokud jde o počet členů u zaměstnavatele) a nikoli s absolutní většinou, což může způsobovat i nepředvídatelnost situace. Ústavní soud návrhu vyhověl s odkazem na čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, který říká, že jakékoli zvýhodňování jedné odborové organizace na úkor jiných je nepřípustné.

Další napadené ustanovení se týkalo **kontrolních pravomocí odborových organizací**. Poslanci namítali nerovnost postavení zaměstnavatele a odborových organizací způsobené oprávněním odborových organizací vydávat závazná opatření pro zaměstnavatele, přičemž tyto aktivity náleží současně i do působnosti inspektorátů práce. S odůvodněním narušení principu rovnosti a zásahem do vlastnických práv zaměstnavatele soud napadená ustanovení zrušil.

Navrhovatelé se dále zasloužili o **zrušení omezení zaměstnavatele vydat vnitřní předpis** k úpravě práv zaměstnanců **jen v případě, že u něho nepůsobí odborová organizace**.³¹ I v tomto případě namítali navrhovatelé nerovnost, a sice mezi zaměstnavateli, u nichž odborová organizace působí, a těmi, u nichž nepůsobí. Ústavní soud návrhu vyhověl s odůvodněním, že se fakticky jedná o zásah do základního práva vlastnit majetek a do autonomie vůle účastníka pracovněprávního vztahu.

Další z tzv. harmonizačních novel zákoníku (**zákon č. 185/2011 Sb.**) upravila informační povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnancům. Především zpřesnila a doplnila ustanovení o **důvěrných informacích** poskytovaných zástupcům zaměstnanců, kdy stanovila, že povinnost zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích trvá **i po uplynutí jednoho roku** od skončení výkonu funkce. Další body novely se týkaly **evropské rady zaměstnanců**, které bude věnována třetí část diplomové práce.

Jedna z posledních novel zákoníku práce z roku 2011 (**zákon č. 365/2011 Sb.**) opět částečně **omezila práva odborových organizací**, když stanovila, že u zaměstnavatele jsou oprávněny působit a jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích (především kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy) pouze ty odborové organizace, mající *minimálně tři členy v pracovním poměru* u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012). S tím souvisí i nová oznamovací povinnost odborové organizace, dle které oprávnění odborové organizace vznikají až den poté, co oznámí

³¹ s výjimkou případů, kdy bylo přenesení úpravy do vnitřního předpisu sjednáno v kolektivní smlouvě

zaměstnavateli, že splňuje zákonné podmínky. Stejně tak přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. Novela naopak posílila práva rad zaměstnanců, když stanovila, že termín **čerpání hromadné dovolené** bude určen nově i **se souhlasem rady zaměstnanců** (§ 220 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012). Od 1. ledna mají smluvní strany dále možnost **vypovědět kolektivní smlouvu** uzavřenou jak **na dobu** neurčitou, tak **určitou**, a to se šestiměsíční výpovědní lhůtou (§ 26 odst. 1 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012). Výpověď musí být písemná a může nastat nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data účinnosti kolektivní smlouvy. Z dalších novinek ve vztahu k odborovým organizacím je třeba uvést, že ke konstatování **neomluveného zameškání práce** již není nutný souhlas odborové organizace, zaměstnavatel má nově povinnost neomluvenou absenci s odborovou organizací **pouze projednat** (§ 348 odst. 3 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012). Poslední změna se týká jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele způsobených dočasným omezením odbytu jeho výrobků nebo omezením poptávky po jeho službách. V takových případech je zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace, oprávněn **rozhodnout o částečné nezaměstnanosti vnitřním předpisem** (§ 209 odst. 3 a 4 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2012). Ruší se tedy kompetence Úřadu práce, zaměstnavatel již nemusí žádat Úřadu práce o určení, zda jsou dány důvody pro poskytnutí nižší náhrady mzdy³². U ostatních zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace, je tato situace řešena i nadále dohodou mezi oběma stranami.

Přehled nejdůležitějších změn právní úpravy kolektivních pracovních vztahů obsahuje tabulka č. 1 v příloze.

³² náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku

II. ZASTUPOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Jak již bylo řečeno, v kolektivních pracovních vztazích nikdy nemohou vystupovat jako subjekty jednotliví zaměstnanci.³³ Zaměstnanci se musí nechat pro tyto účely zastoupit. Současná právní úprava rozlišuje **tři, resp. čtyři formy zastoupení práv zaměstnanců**:³⁴

- odborová organizace,
- rada zaměstnanců,
- zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- a evropská rada zaměstnanců, o níž bude pojednáno v samostatné 3. části diplomové práce.

Ačkoli zákon hovoří o „zástupcích zaměstnanců“, ne všichni mají současně *právní subjektivitu*. De iure je subjektem práv pouze odborová organizace, ostatní zástupci sice reprezentují zájmy zaměstnanců a mají právem přiznanou způsobilost být nositelem práv a povinností, zcela u nich však chybí způsobilost k právním úkonům, procesní způsobilost a deliktní způsobilost.³⁵

Pokud jde o *vzájemné postavení zástupců zaměstnanců* působících u jednoho zaměstnavatele, zákon³⁶ stanoví, že v takových případech je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou na jiném postupu. V zákoně³⁷ je rovněž výslovně uvedeno, že zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni či diskriminováni.

JUDr. Bognárová dále uvádí, že vedle těchto subjektů vystupují v kolektivních pracovních vztazích ještě další **subjekty**, kterým právní či jiná úprava **kolektivního pracovního práva** přiznává určitá oprávnění – jsou jimi stát, zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace a za určitých okolností i zaměstnanci.³⁸ Postavení zaměstnanců jako subjektů JUDr. Bognárová vyvozuje z práva na informace a projednání, kdy zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-

³³ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 603.

³⁴ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 440.

³⁵ BOGNÁROVÁ, Věra In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 436.

³⁶ § 276 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

³⁷ § 276 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

³⁸ BOGNÁROVÁ, Věra In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 436.

li u něj žádný zástupce zaměstnanců.³⁹ Okruh možných subjektů je přitom dán právními předpisy, které stanoví, kdo může být tímto subjektem.

Právní postavení zástupců zaměstnanců není věcí pouze vnitrostátní právní úpravy, ale je dáno i řadou **pramenů mezinárodního a evropského práva**. Na úrovni mezinárodní jsou základní principy týkající se postavení zástupců zaměstnanců obsaženy v řadě mezinárodních smluv a dokumentů. Patří mezi ně především:⁴⁰

- **Všeobecná deklarace lidských práv** z roku 1948, vyhlášená jako rezoluce OSN č. 217/III (čl. 20 odst. 1 a čl. 23 odst. 4),
- **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**, vyhlášený pod č. 120/1976 Sb. (pro existenci a činnost zástupců zaměstnanců je klíčový zejm. čl. 8),
- **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** (čl. 22) a
- konečně stěžejní principy postavení zástupců zaměstnanců jsou dány **úmluvami Mezinárodní organizace práce**, a to:
 - č. 87/1948, *o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat*, vyhlášená pod č. 489/1990 Sb. (čl. 3, čl. 8)
 - č. 98/1949, *o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat*, vyhlášená pod č. 470/1990 Sb. (čl. 1, čl. 2 a čl. 4)
 - č. 135/1971, *o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty*, vyhlášená pod č. 108/2001 Sbírky mezinárodních smluv,
 - č. 154/1981, *o kolektivním vyjednávání*, která na rozdíl o předchozích třech úmluv MOP nebyla dosud ratifikována.

Ostatní úmluvy MOP byly řádně ratifikovány a vyhlášeny a jsou tedy ve smyslu čl. 10 Ústavy součástí právního řádu.

Na postavení zástupců zaměstnanců mají zásadní vliv též právní normy evropského práva. Zde je na místě zmínit tyto důležité dokumenty:⁴¹

³⁹ V tom se dostává trochu do rozporu s Galvasem, který jednoznačně říká, že v kolektivních pracovních vztazích nikdy nemohou vystupovat jako subjekty jednotliví zaměstnanci (k tomu blíže GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 603).

⁴⁰ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 432 - 436. Srov. TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 429 - 430.

⁴¹ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 430 - 434. Srov. BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 436 - 438.

- *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* ze dne 4. 11. 1950, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. (čl. 11),
- *Charta základních sociálních práv pracujících Společenství* z roku 1989 (čl. 13),
- *Dohoda o sociální politice*, která je součástí Maastrichtské smlouvy z roku 1992,
- *Evropská sociální charta Rady Evropy* z roku 1961, vyhlášená pod č. 14/2000 Sbírký mezinárodních smluv (čl. 5 a 6) doplněná *Dodatkovým protokolem* z roku 1988, vyhlášeným pod č. 15/2000 Sbírký mezinárodních smluv (čl. 2 a 3) a *Revidovaná Evropská sociální charta* z roku 1996,
- *Evropská sociální agenda* z roku 2000,
- *Charta základních práv Evropské unie* z roku 2000 (čl. 12, čl. 27 a čl. 28), která se stala právně závaznou až jako *Listina základních práv Evropské unie*,
- na závěr nesmíme opomenout celou řadu *směrnic Rady (a Evropského parlamentu)*, které náležejí k předpisům sekundárního práva:
 - *směrnice Rady 94/45/ES* ze dne 22. 9. 1994 *o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství*⁴², ve znění pozdějších změn – tato směrnice byla zrušena s účinkem ode dne 6. 6. 2011 a nahrazena *směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES* ze dne 6. 5. 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*⁴³,
 - *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES* ze dne 11. 3. 2002, *kteřou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v Evropském společenství*⁴⁴,
 - a další směrnice, které upravují postavení zástupců zaměstnanců v širším právním smyslu.

⁴² uveřejněná v Úředním věstníku EU, řada L, č. 254, dne 30. 9. 1994, s. 64 - 72

⁴³ uveřejněná v Úředním věstníku EU, řada L, č. 122, dne 16. 5. 2009, s. 28 - 44

⁴⁴ uveřejněná v Úředním věstníku EU, řada L, č. 80, dne 23. 3. 2002, s. 29 - 34

2.1 REALIZACE PRÁV ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ

Jednotlivé typy subjektů kolektivního pracovního práva mají různé postavení s ohledem na to, jaká práva jim náležejí a v jakém rozsahu. Některá práva se realizují prostřednictvím různých zástupců zaměstnanců, jiná výhradně prostřednictvím činností odborové organizace.

2.1.1 Práva náležející všem zástupcům zaměstnanců

Mezi práva, která náleží všem zástupcům zaměstnanců, tedy jak odborové organizaci, tak (evropské) radě zaměstnanců, popř. zástupci pro oblast BOZP, patří *právo na informace a projednání a právo na zajištění podmínek pro činnost zástupců zaměstnanců*.

➤ *Právo na informace*

Informování je nižší forma kolektivního pracovního vztahu než projednání. Informováním se rozumí *poskytnutí informací za účelem zprostředkování vědomosti o rozhodnutích zaměstnavatele, které přijal nebo hodlá přijmout*.⁴⁵ Jedná se o sdělování určitých informací a skutečností bez nutnosti zjistit stanovisko druhé strany.⁴⁶ Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je mohli zaměstnanci posoudit a vyjádřit k nim své stanovisko. Zaměstnanci mají právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení i osobní jednání se zaměstnavatelem. Okruh záležitostí, na které se váže informační povinnost zaměstnavatele, je uveden v § 279 ZP. Jde o taxativní výčet, tento okruh může být blíže upraven v kolektivních smlouvách.

➤ *Právo na projednání*

Projednáním se rozumí *jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody*.⁴⁷ Dosažení shody však není podmínkou. Zaměstnanci či jejich zástupci mají při projednání navíc ve srovnání s režimem informování právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Okruhy otázek, které je zaměstnavatel povinen projednat se zástupci zaměstnanců, je uveden v § 280 ZP. Výčet skutečností podléhajících projednací povinnosti zaměstnavatele je taxativní, lze jej však,

⁴⁵ BOGNÁROVÁ, Věra In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 463.

⁴⁶ JOUZA, Ladislav. *Informace na pracovišti. Právní rádce*, 2006, roč. XIV., č. 4, s. 35.

⁴⁷ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 452.

stejně jako u skutečností podléhajících informační povinnosti, rozšířit dohodou smluvních stran.⁴⁸ Právo ve věci rozhodnout má však pouze zaměstnavatel, a to bez ohledu na výsledek projednání. Pokud k projednání nedojde, právní úkon není neplatný, ovšem může to být posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnavatele, za které může být zaměstnavateli uložena pokuta.

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, zákoník práce stanoví nad rámec § 279 a § 280 **širší okruh informační a projednací povinnosti** o skutečnostech uvedených v § 287, které zaměstnavatel plní výhradně **vůči odborové organizaci**. Ustanovení § 287 bylo předmětem posuzování Ústavního soudu z hlediska souladu s ústavním pořádkem, které Ústavnímu soudu předložila k posouzení skupina poslanců v roce 2008.⁴⁹ ÚS návrhu na zrušení tohoto ustanovení nevyhověl a i nadále ponechal odborové organizaci širší okruh oprávnění. Vyšší rozsah povinného informování a projednání je odůvodněn zvláštním postavením odborové organizace a s tím spojenou širší pravomocí, která spočívá především v oprávnění kolektivně vyjednávat a sjednávat kolektivní smlouvy. K tomu, aby odborová organizace mohla tato svá oprávnění řádně plnit, je nutná znalost některých dalších informací, které volení zástupci zaměstnanců ke své činnosti nepotřebují.⁵⁰ Kromě taxativně vyjmenovaných záležitostí, k nimž se váže informační či projednací povinnost zaměstnavatele, má odborová organizace dle § 287 odst. 2 písm. g) ZP právo na projednání dalších opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců. Mezi tato opatření patří i otázky týkající se *hromadné úpravy pracovní doby* jako například:⁵¹

- rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby,
- uplatnění pružné pracovní doby,
- rozdělení pracovní doby na dvě části (tzv. dělené směny)

a další záležitosti, na něž se vztahuje právo odborové organizace na projednání:

- nařízení práce ve dnech pracovního klidu,
- celkový rozsah práce přesčas.

Vedle těchto opatření má zaměstnavatel povinnost projednat s odborovou organizací i *opatření individuální povahy*, týkající se jednotlivých zaměstnanců jako jsou výpověď či

⁴⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. Právo zaměstnanců na informace a projednání. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. VIII, č. 6, s. 3.

⁴⁹ blíže viz Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.).

⁵⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 272.

⁵¹ JOUZA, Ladislav In KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. s. 136.

okamžité zrušení pracovního poměru (§ 61 odst. 1 ZP), převedení na jinou práci⁵² (§ 46 ZP), výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady⁵³ (§ 263 odst. 3 ZP) a neomluvené zameškání práce⁵⁴ (§ 348 odst. 3 ZP).

Cílem práva na informace a projednání je podporovat vzájemný dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, zajistit řádnou informovanost zaměstnanců a společné projednávání otázek, které se jich týkají.⁵⁵ Právo na informace a projednání vychází z mezinárodních a evropských dokumentů, především Evropské sociální charty a směrnic Rady. V návaznosti na evropské dokumenty, je v § 278 odst. 1 ZP stanoveno, že *k zajištění práva na informace a projednání* si mohou zaměstnanci zaměstnavatele zvolit radu zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců, je realizováno toto právo *přímo* ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům. Výše uvedené okruhy informování a projednání se nevztahují na všechny zaměstnavatele bez rozdílu.⁵⁶ Některé povinnosti uvedené v § 279 a § 280 zákoníku práce nemusí plnit ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají *méně než 10 zaměstnanců*.

➤ **Právo na zajištění podmínek pro činnost zástupců zaměstnanců**

Posledním právem, které náleží všem zástupcům zaměstnanců (tedy nejen odborovým organizacím), je právo na zajištění hmotných podmínek pro jejich činnost. Zaměstnavatel má především povinnost poskytnout zástupcům zaměstnanců místnosti s nezbytným vybavením, hradit náklady na údržbu a technický provoz a poskytnout potřebné podklady pro výkon jejich činnosti (§ 277 ZP).

2.1.2 Právo na spolurozhodování

Mimo toto dělení stojí **právo na spolurozhodování** se zaměstnavatelem, které přísluší odborové organizaci a nově⁵⁷ též radě zaměstnanců⁵⁸. Zákoník práce tedy přisuzuje oprávnění spolurozhodovat společně s odborovou organizací o některých otázkách

⁵² v případech, kdy zaměstnanec s převedením nesouhlasí a celková doba převedení přesáhne 21 pracovních dní v kalendářním roce

⁵³ s výjimkou náhrady škody nepřesahující 1000 Kč

⁵⁴ Novela zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.) zavádí i pro neomluvenou absenci režim projednání na rozdíl od předchozí právní úpravy, kdy byla vyžadována dohoda s odborovou organizací.

⁵⁵ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 617.

⁵⁶ Na rozdíl od předchozí právní úpravy nový zákoník práce převzal toto omezení vázané na určitý počet zaměstnanců ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES.

⁵⁷ zákon č. 365/2011 Sb., účinný od 1. 1. 2012

⁵⁸ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 33 a 40.

týkajících se hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců také radě zaměstnanců. V některých případech se odborová organizace o právo na spolurozhodování „dělí“ pro změnu se zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Oprávnění spolurozhodovat je formulováno tak, že zaměstnavatel může učinit příslušné rozhodnutí jen „s předchozím souhlasem“, „souhlasem“ či „v dohodě“ s odborovou organizací, popř. radou zaměstnanců či zástupcem pro oblast BOZP. Jedná se o společné rozhodnutí zaměstnavatele a odborové organizace, popř. i rady zaměstnanců či zástupce pro oblast BOZP, je-li zvolen. Pokud si tedy zaměstnavatel nevyžádá tento souhlas, jedná v rozporu s právními předpisy. Zákon dále uvádí, v kterých případech je neexistence tohoto souhlasu důvodem neplatnosti právního úkonu (např. v případě vydání pracovního řádu).

Výčet záležitostí, o nichž zaměstnavatel a odborová organizace rozhodují společně, má **taxativní** povahu a mezi sociálními partnery nemohou být sjednána oprávnění nad tento rámec.⁵⁹ Právo na spolurozhodování se vztahuje na:⁶⁰

- vydání a změny pracovního řádu⁶¹ (§ 306 odst. 4 ZP),
- rozhodování o výši náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele z důvodu částečné nezaměstnanosti⁶² (§ 209 odst. 2 ZP),
- stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání, je-li fond vytvářen⁶³ (§ 225 ZP),
- organizaci prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích nejméně jednou v roce (§ 108 odst. 5 ZP),
- určení doby čerpání dovolené na základě písemného rozvrhu čerpání dovolené (§ 217 odst. 1 ZP) a hromadné čerpání dovolené (§ 220 ZP).

Pokud jde o čerpání dovolené, to zaměstnavatel určuje nově i se souhlasem rady zaměstnanců. Novelou zákoníku práce (zákon č. 365/2011 Sb.) tedy došlo k **rozšíření spolurozhodovacích pravomocí** v této oblasti **i na radu zaměstnanců**. Prověrky BOZP zase organizuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce

⁵⁹ BOGNÁROVÁ, Věra In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 466.

⁶⁰ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 455 - 458.

⁶¹ Jedná se o velmi silnou pravomoc odborové organizace, která odborovou organizací prakticky staví na roveň zaměstnavatele. Neudělením předchozího souhlasu může odborová organizace zabránit jeho vydání nebo změně. Stejných důsledků může odborová organizace dosáhnout svou nečinností. viz ŠNĚDAR, Libor. K současným právním pravomocem odborové organizace. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 114.

⁶² Náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

⁶³ Vytváření fondu kulturních a sociálních potřeb se řídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění.

pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vedle těchto otázek spolurozhoduje odborová organizace i v *záležitostech týkající se jednotlivých zaměstnanců* - o výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který je odborových funkcionářem (§ 61 odst. 2 ZP).⁶⁴

2.1.3 Výlučná práva odborových organizací

Vedle shora uvedených práv mají odborové organizace jako zástupci zaměstnanců ještě další práva, a sice *právo na rozhodování, právo kontroly, právo na kolektivní vyjednávání a právo účasti v legislativním procesu*. Tato práva se však váží pouze na odborové organizace a potvrzují tak jejich exkluzivitu ve srovnání s ostatními formami zastoupení práv zaměstnanců.

➤ *Právo na rozhodování*

Nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb. došlo k výraznému omezení rozhodovacích pravomocí odborové organizace tím, že ÚS zrušil pro rozpor s ústavním pořádkem oprávnění odborových organizací vydávat závazné pokyny pro zaměstnavatele. Současná právní úprava nepřiznává odborovým organizacím žádné oprávnění samostatně rozhodovat o pracovněprávních otázkách a toto právo jim zůstalo jen v podobě rozhodování o svých vnitřních záležitostech (vzniku, zániku, stanovách, výši příspěvku apod.).

➤ *Právo kontroly*

Rovněž právo kontroly bylo výše uvedeným nálezem ÚS výrazně omezeno. ÚS zcela zrušil oprávnění odborových organizací kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů pro porušení principu rovnosti a proporcionality vztahu mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem a ponechal jim *právo kontroly jen v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Ačkoli bylo skupinou poslanců navrhováno zrušení kontroly v obou oblastech, ÚS odůvodnil svůj rozdílný přístup tak, že právo kontroly v oblasti BOZP lze považovat za součást obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a jako realizaci základního práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 LZPS.⁶⁵

⁶⁴ Ochrana členů orgánů odborových organizací trvá během funkčního období a jeden rok po jeho uplynutí.

⁶⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 309 a 314.

Obě výše uvedená práva odborových organizací včetně práva na spolurozhodování nenacházejí oporu v mezinárodních ani evropských dokumentech a jsou převážně věcí vnitrostátní právní úpravy.

➤ **Právo účasti v legislativním procesu**

Výhradně jen odborovým organizacím právní úprava přiznává další významné právo, a sice právo účasti při projednávání návrhů zákonů a dalších právních předpisů. Odbory mají možnost vyjádřit své připomínky, stanoviska a výrazně tak ovlivňovat jejich podobu již ve fázi legislativního procesu. Účast je však určena výhradně odborovým svazům a konfederacím, které mají dostatečnou odbornou kapacitu.

➤ **Právo na kolektivní vyjednávání**

Právem kolektivně vyjednávat rozumíme *právo účastnit se dohodovacího procesu, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů kolektivního pracovního práva, jehož hlavním cílem je sjednávání kolektivních smluv.*⁶⁶ Patří mezi nejdůležitější a výlučná práva odborové organizace, nikoli dalších zástupců zaměstnanců. Představuje nejvýznamnější formu účasti zaměstnanců na řízení a kontrole činnosti podniků a institucí, dokonce významnější než účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách či v představenstvu.⁶⁷ Jeho základní principy nalézáme v řadě mezinárodních i evropských dokumentů jako např. Evropská sociální charta či úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat.

Blíže bude o právu kolektivně vyjednávat pojednáno v kapitole 2.2.1.

2.2 POSTAVENÍ A FUNKCE ODBOROVÉ ORGANIZACE

Odbory jsou jedním z nejvýznamnějších subjektů kolektivního pracovního práva. Jejich privilegované postavení mezi ostatními zástupci zaměstnanců je dáno nejen jejich právní subjektivitou, ale i faktem, že jediné odborové organizace mohou kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

Odborová organizace je na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců subjektem, který vznikl na základě Listinou zaručené koaliční svobody. Princip svobody odborového sdružování je zakotven v **čl. 27 Listiny základních práv a svobod** (dále jen LZPS), který

⁶⁶ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 470.

⁶⁷ SÁDKOVÁ, Věra. Zastoupení zaměstnanců v západní Evropě. *Práce a mzda*, 1997, roč. II, č. 2, s. 31 - 32.

v odst. 1 stanoví, že *každý*⁶⁸ má **právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů**. Toto právo je dále rozvedeno **zákonem** č. 83/1990 Sb., **o sdružování občanů**, v platném znění, který blíže upravuje právo občanů zakládat různá sdružení. Odborové organizace vznikají nezávisle na vůli zaměstnavatele, u něhož působí, i státu (čl. 27 odst. 2 LZPS). Pro odborové organizace platí zvláštní režim vzniku. Na rozdíl od jiných sdružení (klubů, svazů, hnutí apod.) se v případě odborových organizací uplatňuje **princip evidence** (oznamování). Stejně jako u ostatních právnických osob, jejich vznik probíhá *ve dvou fázích*:⁶⁹

1. přípravný výbor nejprve **založí** odborovou organizaci – okamžikem založení odborové organizace je okamžik sdružení nejméně třech občanů, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let,
2. dnem následujícím poté, co byl ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci, se odborová organizace stává právnickou osobou – tento den je dnem **vzniku** odborové organizace.

Den vzniku však není automaticky považován za den, kdy odborová organizace začne **působit** u zaměstnavatele a kdy má **právo** s ním **jednat**. Dle novely zákoníků práce (z. č. 365/2011 Sb.) oprávnění odborové organizaci vznikají až den poté, co oznámí zaměstnavateli, že splňuje podmínky pro svoji existenci (§ 286 odst. 4 ZP, účinného od 1. 1. 2012).

Právo svobodného sdružování nachází svou pozitivně právní oporu i v mezinárodních dokumentech, zejm. **čl. 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod**.⁷⁰ *Obsahem* práva svobodně se sdružovat je právo zakládat, měnit nebo rušit odborové organizace, vstupovat do již existujících odborových organizací a vystupovat z nich, sdružovat odborové organizace do federací a konfederací a vstupovat s nimi do mezinárodních odborových organizací.⁷¹ Na mezinárodní úrovni byla často diskutována otázka, zda koaliční právo zahrnuje vedle této pozitivní stránky (o čemž není pochyb) i negativní aspekt svobody sdružování⁷², tj. právo každého nebýt odborově organizován a tomu odpovídající zákaz kohokoliv ke sdružování donucovat. Zmiňovaný článek Evropské

⁶⁸ s výjimkou vojáků z povolání, kterým je dle § 45 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, zakázáno odborově se organizovat – též viz § 2 odst. 4 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

⁶⁹ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 615.

⁷⁰ „Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.“

⁷¹ GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. s. 5.

⁷² k tomu např. MANTOUVALOU, Virginia. Is There a Human Right Not to Be a Trade Union Member? Labour Rights under the European Convention on Human Rights. In FENWICK, Colin, NOVITZ, Tonia (eds.) *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*. 1st ed. Oxford: Hart Publishing, 2010.

úmluvy je v zemích EU vykládán různě, např. v Dánsku převažuje názor, že koaliční právo nezahrnuje negativní aspekt svobody sdružování.⁷³ Touto problematikou se zabýval i Evropský soud pro lidská práva (ESLP), který na jedné straně ve svých rozhodnutích konstatoval, že omezení negativní koaliční svobody je porušením čl. 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod⁷⁴, na straně druhé však v jiných rozhodnutích dospěl k závěru, že omezení negativní svobody sdružování je slučitelné s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a svobod⁷⁵. Závěry ESLP tedy nejsou jednoznačné. Osobně se přikláním k závěru, že právní úpravu principu svobody odborového sdružování je nutné vykládat tak, že vedle pozitivního aspektu tohoto práva je zaručeno rovněž tzv. negativní koaliční právo, které by nemělo být omezováno, neboť by to bylo v rozporu se smyslem tohoto základního lidského práva sociální povahy. Stejný závěr judikoval i Ústavní soud v roce 2008⁷⁶, nicméně nutno podotknout, že negativní koaliční svobodu připouští jen v individuálních pracovněprávních vztazích, v oblasti kolektivních smluv negativní koaliční právo přípustné není.

Ačkoli je pojem „odborová organizace“ v právních předpisech ČR i v judikatuře hojně používán, platný právní řád nenabízí jeho zákonnou definici. Jak však uvádí JUDr. Kubínková ve svém příspěvku předneseném na mezinárodní konferenci v Třešti, „*neexistence přesné legální definice v praxi problémy nepůsobí*“.⁷⁷ Vychází se z toho, že je to pojem notoricky známý, který není třeba definovat. Odborová organizace tedy není definována právem přímo, ovšem teorie pracovního práva vymezuje její **typické znaky**:⁷⁸

1. **svoboda sdružování** – zakládání odborových organizací je nutno chápat jako právo nikoliv jako povinnost,
2. **ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů** – odborová organizace nemůže pro jejich různorodost hájit všechny zájmy svých členů, ale soustředí se především na převládající zájmy skupinové,

⁷³ NIELSEN, Ruth. *European Labour Law*. Copenhagen: DJOEF Publishing, 2000. s. 100.

⁷⁴ Case of Young, James and Webster v. the United Kingdom, judgment of 13 August 1981.

⁷⁵ Case of Gustafsson v. Sweden, judgment of 25 April 1996, Case of Sibson v. the United Kingdom, judgment of 20 April 1993.

⁷⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 278: „*Dané ustanovení (§ 286 odst. 2, pozn.) není možné zúženě vykládat tak, že..., ale šíře tak, že ingerenci odborové organizace může (zaměstnanec, pozn.) vyloučit úplně.*“

⁷⁷ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 42.

⁷⁸ GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. s. 9 - 18. Srov. KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In Hrabcová, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 42 - 43.

3. **právní a ekonomická nezávislost** – právní nezávislost vyplývá ze způsobu vzniku odborových organizací bez ingerence státu a zaměstnavatelů a ekonomická nezávislost spočívá v tom, že odborová organizace nemůže být závislá svou činností na zaměstnavateli či státu, ale musí mít vlastní zdroje příjmu,
4. **evidence orgány státu** – podmínky pro vznik musí být formulovány tak, aby neomezovaly možnost odborového sdružování.⁷⁹

V praxi jednotlivých zemí se uplatňuje *postavení odborů v trojí podobě*:⁸⁰

- zaměstnance zastupuje nějaký všezaměstnanecký orgán, volený všemi zaměstnanci podniku a odbory působí vedle takového orgánu (maximálně organizují jeho volby),
- odbory mají výlučné (exkluzivní) postavení a jednají jménem všech zaměstnanců,
- "smíšený" model, kdy odbory sice zastupují jen své členy, avšak jsou součástí všezaměstnanecké struktury.

Model použitý v České republice spočívá v exkluzivním postavení odborové organizace a v Evropě jej nacházíme především v posttotalitních režimech jako pozůstatek minulosti.

Jak vyplývá z norem českého pracovního práva, odborová organizace hájí zájmy všech zaměstnanců, tedy i nečlenů, kteří nemají možnost činnosti odborové organizace jakkoli ovlivnit. Ve vztahu k odborově neorganizovaným zaměstnancům vystupuje odborová organizace **ex lege** jako **sociální reprezentant** zájmů zaměstnanců.⁸¹ Složitější situace nastává v případech, kdy u zaměstnavatele *působí vedle sebe více odborových organizací*. V kolektivních pracovních vztazích, kdy každá odborová organizace sociálně reprezentuje všechny zaměstnance (§ 24 odst. 2 ZP), je reprezentativnost odborových organizací celkem bezproblémová.⁸² Situace je však o něco komplikovanější

⁷⁹ S podobnými charakteristickými znaky se setkáme i v právní úpravě jiných evropských zemí, např. německé. Srov. NIELSEN, Ruth. *European Labour Law*. Copenhagen: DJOEF Publishing, 2000. s. 84 - 85: „For example, the German Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht) has established a range of criteria which must be met in order for an association to be able to be party to a collective agreement. The association must be created for an indefinite time, must have a corporate structure, have a certain strength in order to be taken seriously by the employer's side and be independent from employer and State influence and from political parties.“

⁸⁰ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 441. Těž viz GALVAS, Milan. K problematice reprezentace zaměstnanců v pracovním právu ČR. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 12 - 13.

⁸¹ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 606.

⁸² Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 254 - 256.

v individuálních pracovních vztazích, kde podle § 286 odst. 6 ZP platí, že jako reprezentant jednotlivého zaměstnance vystupuje.⁸³

- v případě odborově organizovaných zaměstnanců příslušný orgán odborové organizace, jejímž je zaměstnanec členem,
- v případě odborově neorganizovaných zaměstnanců buď
 - příslušný orgán odborové organizace s největším počtem členů, nebo
 - příslušný orgán odborové organizace, kterou výslovně určil zaměstnanec.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že i zaměstnanec, který není členem odborů, může požádat některou odborovou organizaci o obhajobu svých zájmů a dále to, že odborovou organizaci může určit k zastupování jednostranným prohlášením i proti její vůli. Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 vyhlášený pod č. 116/2008 Sb. poskytl odpověď na otázku, zda by takto určená odborová organizace mohla zastupování zájmů nečlena odmítnout. Zatímco prof. Galvas zastával názor, že tak učinit může⁸⁴, v nálezu je k této problematice prezentováno negativní stanovisko, že „zákon s takovou variantou nepočítá“⁸⁵. Nález dále odstranil původní nejistotu⁸⁶ ohledně možnosti vyloučení působnosti odborové organizace ve vztahu k odborově neorganizovanému zaměstnanci, když uvedl, že takový zaměstnanec může svým prohlášením dosáhnout toho, že vyloučí odborovou organizaci z jednání za svoji osobu.⁸⁷ Vyloučení zastupování se však týká pouze individuálního pracovněprávního vztahu.

Z výše uvedeného je patrné, že i zaměstnanec - nečlen odborů může pro sebe dosáhnout stejných (pozitivních) důsledků jako odborově organizovaný zaměstnanec. Vyvstává tedy otázka, jaké (další) výhody členství v odborech přináší? Tuto otázku si zřejmě pokládá čím dál tím více zaměstnanců, neboť odborová organizovanost zaměstnanců dlouhodobě klesá. Právní úprava totiž nemotivuje zaměstnance ke vstupu do odborů a zaměstnanci nemají zájem aktivně se podílet na jejich činnosti (a to nejen u nás,

⁸³ viz pozn. sub 82, bod 255. Též viz GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 606.

⁸⁴ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 607.

⁸⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 276.

⁸⁶ např. Galvas uvádí: „...pracovněprávní normy upravující postavení odborových organizací jsou kogentní v tom směru, že vůbec neuvažují o tom, že by v některých vztazích bylo na vůli zaměstnance, zda jej bude odborová organizace sociálně reprezentovat. Vyloučení působnosti odborové organizace ve vztahu k odborově neorganizovanému zaměstnanci je tedy jen teoretická možnost.“ viz GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 607.

⁸⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 256 a 278.

ale tento trend je patrný z různých částí světa, např. USA, Japonsko).⁸⁸ Zatímco v roce 1928 bylo v Československu odborově organizováno 1,7 mil. obyvatel a Československo zaujímalo v odborové organizovanosti v přepočtu na počet obyvatelstva čtvrté místo za Rakouskem, Velkou Británií a Austrálií⁸⁹, v roce 2010 bylo odborově organizováno jen 30 % zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu⁹⁰. Pro srovnání v roce 2002 zaujímala Česká republika v podílu zaměstnanců krytých kolektivní smlouvou ve vybraných členských zemích EU a kandidátských zemích až 18. místo⁹¹ (viz tabulka č. 2 v příloze). Pokles organizovanosti v odborech za rok 2000 oproti roku 1990 činí 60 %⁹² (viz graf č. 3 v příloze). Tröster uvádí, že *důvody úbytku členské základny lze charakterizovat třemi, resp. čtyřmi faktory*:⁹³

- a) umístěním podniku (Praha vs. Severní Čechy),
- b) velikostí podniku (menší firmy většinou nemají vlastní odborové organizace),
- c) profesní strukturou zaměstnanců (organizovanost v energetice vs. organizovanost mezi umělci) a
- d) vlastnickou strukturou zaměstnavatele (soukromé podniky vs. veřejný sektor).

Všechny výše uvedené důvody budou mít patrně souvislost s převratnými sociálně ekonomickými změnami, kterými prošla česká společnost v důsledku významných transformačních procesů zahájených na počátku 90. let. Tyto vlivy se průběžně promítají do vývoje na trhu práce, mj. ztrátou tradičních základů odborové organizovanosti při změně výrobních podmínek, nástupem nových průmyslových technologií a oborů činnosti, nových podnikatelských forem a s tím souvisejícími novými formami zaměstnání apod.⁹⁴

⁸⁸ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 472.

⁸⁹ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 38.

⁹⁰ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 473.

⁹¹ KROUPA, Aleš, HÁLA, Jaroslav, VAŠKOVÁ, Renáta, MANSFELDOVÁ, Zdenka, ŠIMONÍK, Pavel. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 25. 5. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>, s. 18.

⁹² KROUPA, Aleš, HÁLA, Jaroslav, VAŠKOVÁ, Renáta, MANSFELDOVÁ, Zdenka, ŠIMONÍK, Pavel. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 25. 5. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>, s. 48.

⁹³ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 472 - 473.

⁹⁴ KROUPA, Aleš, HÁLA, Jaroslav, VAŠKOVÁ, Renáta, MANSFELDOVÁ, Zdenka, ŠIMONÍK, Pavel. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 25. 5. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>, s. 49.

2.2.1 Realizace principu kolektivního vyjednávání

Jedním z nejdůležitějších projevů kolektivního pracovního práva je kolektivní vyjednávání. Zákon č. 2/1991 Sb., ač nazývaný „zákon o kolektivním vyjednávání“, definici tohoto pojmu neobsahuje. Přesto se v praxi s definicí kolektivního vyjednávání setkáme. *Kolektivní vyjednávání* lze z hlediska úpravy v pracovněprávních předpisech charakterizovat jako „jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací při řešení zejména pracovních podmínek zaměstnanců, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy“⁹⁵.

Od pojmu kolektivní vyjednávání je třeba odlišovat sociální dialog. Pojem *sociální dialog* není v rámci vnitrostátní právní úpravy termínem normativně vymezeným v obecně závazných právních předpisech. Obecně se tímto pojmem rozumí „soustavný a trvalý proces zahrnující dílčí jednání a konzultace mezi stranami sociálního dialogu na různých úrovních“⁹⁶. Jedná se o tzv. sociální dialog v širším slova smyslu. Kolektivní vyjednávání je jen částí sociálního dialogu a zahrnuje vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy, které je upraveno zákonem o kolektivním vyjednávání⁹⁷. Jedná se o pozitivně právně upravený formální postup sociálního dialogu. Z uvedeného tedy plyne, že pojem kolektivní vyjednávání představuje formalizovanou podobu sociálního dialogu, kterou lze označit jako sociální dialog v užším slova smyslu.⁹⁸

Jak však uvádí JUDr. Hrabcová ve svém příspěvku na mezinárodní konferenci, „rozdílné označování obou typů vyjednávání mezi sociálními partnery je v tomto smyslu slova naším specifíkem, když ani mezinárodní prameny mezi nimi nerozlišují“⁹⁹ – viz čl. 2 úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154, o kolektivním vyjednávání z roku 1981, který tento proces charakterizuje jako „všechna jednání mezi zaměstnavatelem nebo skupinou zaměstnavatelů na straně jedné, a jednou či více organizacemi zaměstnanců na straně druhé, za účelem vymezení pracovních podmínek a podmínek zaměstnání, úpravy

⁹⁵ ŠTALMACH, Petr In KOTTNAUER, Antonín, ŠTALMACH, Petr. *Lexikon Pracovní právo*. 2. vyd. Ostrava: Sagit, 2001. s. 73. K tomu srov. definici ROTHSTEIN, Mark A., LIEBMAN, Lance. *Employment Law. Cases and Materials*. 4th ed. New York: The Foundation Press, 1998. s. 4: „Collective bargaining is defined as the continuous relationship between an employer and a designed labor organization representing a specific unit of employees for the purpose of negotiating written terms of employment.“

⁹⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav, BEROUŠEK, Petr, PAUKRTOVÁ, Alena, JÍLEK, Zdeněk. *Sociální dialog v České republice* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2008. s. 7.

⁹⁷ zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění

⁹⁸ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 28 a 30 - 31.

⁹⁹ HRABCOVÁ, Dana. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 125.

vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci a organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi zaměstnanců“.¹⁰⁰ Dle Hrabcové rozdíl mezi oběma typy vyjednávání spočívá jen a pouze ve vytyčeném cíli vyjednávání mezi sociálními reprezentanty, kdy cílem specifického sociálního dialogu, kterému říkáme kolektivní vyjednávání, je především uzavření kvalitní a smluvními stranami vzájemně akceptovatelné kolektivní smlouvy.¹⁰¹ Cílem sociálního dialogu obecně je dosažení a udržení sociálního smíru prostřednictvím konsenzu, a to v podniku a i v celé společnosti. Harmonický stav společnosti má pozitivní vliv na její fungování a je předpokladem pro další rozvoj. Sociální dialog tak svými výsledky významně napomáhá růstu životní úrovně občanů a lepšímu uspokojování jejich potřeb.¹⁰²

Strany sociálního dialogu označujeme jako *sociální partneři*.¹⁰³ Tento pojem zahrnuje jak *subjekty*, tak *účastníky sociálního dialogu*, kteří představují obecné označení sociálního partnera v případě sociálního dialogu v širším slova smyslu. O subjektech v právním slova smyslu hovoříme v případě formalizované podoby sociálního dialogu. Na straně zástupců zaměstnanců pak vystupuje jako *subjekt* pouze odborová organizace či její sdružení, kdežto *účastníky* neformalizované podoby sociálního dialogu mohou být všechny zákonem předvídané formy zástupců zaměstnanců¹⁰⁴ (tj. vedle odborové organizace i zástupce pro oblast BOZP, rada zaměstnanců či evropská rada zaměstnanců), a to i přesto, že žádnému z těchto subjektů (vyjma odborové organizace) není přiznána právní subjektivita. Vedle zástupců zaměstnanců jsou dalšími stranami sociálního dialogu organizace zastupující a sdružující zaměstnavatele, příp. stát. Stát vystupuje buď jako zaměstnavatel, nebo jako instituce bez vazby na konkrétní pracovněprávní vztahy

¹⁰⁰ Na rozdíl od Hrabcové však někteří autoři takto indiferentní ve své interpretaci tohoto článku nejsou. Srov. HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 28, kde je užito této definice v souvislosti s legálním výkladem pojmu „sociální dialog“, tedy širší formu sociálního dialogu, a naproti tomu GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. s. 25, který užil tuto definici k vymezení pojmu „kolektivní vyjednávání“, tedy užší formu sociálního dialogu.

¹⁰¹ viz pozn. sub 99

¹⁰² KUBÍNKOVÁ, Marcela, HEPPNEROVÁ, Denisa, HEJDUKOVÁ, Jitka. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2007, s. 7.

¹⁰³ STRÁNSKÝ, Jaroslav, BEROUŠEK, Petr, PAUKRTOVÁ, Alena, JÍLEK, Zdeněk. *Sociální dialog v České republice* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2008. s. 7.

¹⁰⁴ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 31 - 32. Naproti tomu jiný zdroj, učební manuál ČMKOS z roku 2008, uvádí jako stranu sociálního dialogu na straně zaměstnanců pouze odborové organizace. viz STRÁNSKÝ, Jaroslav, BEROUŠEK, Petr, PAUKRTOVÁ, Alena, JÍLEK, Zdeněk. *Sociální dialog v České republice* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2008. s. 8: „Zástupci zaměstnanců jsou v rámci sociálního dialogu *pouze odbory*.“

zaměstnanců.¹⁰⁵ V druhém případě je však stranou sociálního dialogu pouze na úrovni národní a regionální.

Sociální dialog v České republice probíhá *na čtyřech úrovních*:¹⁰⁶

- národní,
- odvětvové,
- regionální,
- podnikové.

Základními formami sociálního dialogu jsou *tripartitní* či *bipartitní jednání*.¹⁰⁷ Bipartitní jednání zahrnují zejména kolektivní vyjednávání, a to jak na úrovni podnikové, tak i odvětvové. Formou tripartitních jednání probíhá sociální dialog na nejvyšší úrovni a na úrovni regionů.¹⁰⁸

Tripartita

Sociální dialog na úrovni tripartity *není právně regulován*.¹⁰⁹ Rozumí se jím *vyjednávání tří stran*, které tvoří:¹¹⁰

- zástupci zaměstnanců reprezentovaní odborovými konfederacemi,
- zaměstnavatelé, kteří jsou zastupováni zaměstnavatelskými svazy, a
- dle úrovně sociálního dialogu buď
 - zástupci státu, který je reprezentován vládou a některými resortními ministry, jedná-li se národní sociální dialog, nebo
 - reprezentanti územní samosprávy v případě regionálního sociálního dialogu.

Hlavním úkolem tripartitního jednání je formulovat základní filosofii a sociální politiku státu, příp. regionu a podílet se na přípravě důležitých právních předpisů, které mají zásadní dopad na postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů v hospodářské a sociální

¹⁰⁵ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 32.

¹⁰⁶ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 464 - 465.

¹⁰⁷ STRÁNSKÝ, Jaroslav, BEROUŠEK, Petr, PAUKRTOVÁ, Alena, JÍLEK, Zdeněk. *Sociální dialog v České republice* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2008. s. 8.

¹⁰⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav, BEROUŠEK, Petr, PAUKRTOVÁ, Alena, JÍLEK, Zdeněk. *Sociální dialog v České republice* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2008. s. 8. Srov.

BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 465: „Regionální sociální dialog lze charakterizovat jako bipartitní, případně tripartitní jednání...“

¹⁰⁹ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 471.

¹¹⁰ viz pozn. sub 109, s. 437

oblasti.¹¹¹ V současné době působí **na národní úrovni** jako tripartitní orgán tzv. **Rada hospodářské a sociální dohody České republiky** (dále jen RHSD ČR), která je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.¹¹² Výsledkem tripartitních jednání jsou obvykle *dohody*, dříve nazývané *generální*, o určitých problémech sociálního charakteru.¹¹³ Uzavírání těchto dohod není právně regulováno a spočívá na principu dobrovolnosti, jejich obsahem jsou závazky obecné povahy. Působení a činnost Rady se řídí *Statutem*, který vymezuje obsahové zaměření problémů projednávaných v Radě a určuje orgány Rady, a *Jednacím řádem*, který upravuje bližší podmínky jednání orgánů Rady a je součástí Statutu. Vrcholným dohadovacím orgánem RHSD ČR je *plenární schůze*, která je složena z osmi členů vlády, sedmi představitelů zaměstnavatelských svazů a sedmi představitelů odborových konfederací.¹¹⁴

Statut mj. stanoví také *kritéria reprezentativnosti*, jejichž splnění je podmínkou účasti odborových a zaměstnavatelských organizací při jednání v RHSD ČR. Tato kritéria spočívají zejm. v celostátní působnosti a ve stanovení minimálního počtu odborově organizovaných členů na straně odborů (150 000), resp. zaměstnanců na straně zaměstnavatelů (400 000).¹¹⁵ Na straně zaměstnavatelů se tak jednání RHSD ČR účastní:

- ❑ Svaz průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR) a
- ❑ Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS).

Na straně odborů jsou účastníky sociálního dialogu na národní úrovni:

- ❑ Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která je největší odborovou centrálou u nás sdružující aktuálně 30 odborových svazů¹¹⁶, a
- ❑ Asociace samostatných odborů (ASO), která v současné době sdružuje 13 odborových sdružení a svazů¹¹⁷.

Obě tyto konfederace jsou zároveň členy RHSD ČR. Kromě těchto dvou největších odborových a zaměstnavatelských centrál působí v ČR ještě řada dalších, menších svazů,

¹¹¹ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 627 - 628.

¹¹² čl. 1 Statutu Rady hospodářské a sociální dohody České republiky

¹¹³ Od roku 1995 k uzavření generální dohody již nedošlo. viz TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 472.

¹¹⁴ čl. 4 Statutu Rady hospodářské a sociální dohody České republiky

¹¹⁵ BOGNÁROVÁ, Věra In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 438 – 439. Též viz příloha č. 1 a 2 Statutu Rady hospodářské a sociální dohody České republiky.

¹¹⁶ Podle údajů z oficiálních webových stránek ČMKOS <http://www.cmkos.cz/svazy> ke dni 31. 5. 2012.

¹¹⁷ Podle údajů z oficiálních webových stránek ASO <http://www.asocr.cz/cz/portal/clenove/?f=0> ke dni 31. 5. 2012.

kteře vřak nemají oprávnění delegovat své představitele do orgánů RHSD ČR.

V poslední době se začíná také rozvíjet sociální dialog **na regionální úrovni**. V něm vystupuje jako tripartitní orgán *Hospodářská a sociální rada* doplněná v názvu o označení konkrétního regionu. Regionální tripartity se zabývají hospodářskými a sociálními problémy daného regionu.

Kolektivní vyjednávání

Sociální dialog, který se uskutečňuje na základě právních předpisů a odehrává se formou bipartitních jednání, se nazývá **kolektivní vyjednávání** a probíhá pouze na úrovni podnikové a odvětvové. Stranami sociálního dialogu **na odvětvové úrovni** jsou odborové svazy jako zástupci zaměstnanců a svazy a sdružení zaměstnavatelů v konkrétním odvětví. **Na podnikové úrovni** probíhá jednání mezi jednotlivými zaměstnavateli a odborovými organizacemi, které u těchto zaměstnavatelů působí. Tato jednání obvykle končí sjednáním kolektivní smlouvy, a to buď podnikové, nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Proces kolektivního vyjednávání je na rozdíl od předchozích dvou forem sociálního dialogu *právně regulován*. Právní základnou pro kolektivní vyjednávání je **zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, v platném znění, který je procesněprávní normou¹¹⁸. Tento zákon upravuje procesně technické otázky kolektivního vyjednávání a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv, včetně řešení kolektivních sporů mezi smluvními stranami,¹¹⁹ a obsahuje určitá *procesní pravidla*, podle kterých kolektivní vyjednávání probíhá:¹²⁰

- povinnost stran spolu vzájemně jednat a poskytovat si součinnost¹²¹ (§ 8 odst. 3 cit. zák.),
- dispoziční způsob zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 1 cit. zák.),
- max. 7 denní lhůtu¹²² pro písemnou reakci na návrh kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 2 cit. zák.),

¹¹⁸ Proto nebyl při rekonifkaci pracovního práva vtělen do nového zákoníku práce jako např. zákon o cestovních náhradách (zákon č. 119/1992 Sb.), neboť zákoník práce je hmotněprávní normou, a zůstal i nadále samostatným právním předpisem. viz BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 488 - 489.

¹¹⁹ srov. blanketní právní normu § 23 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění
¹²⁰ Pravidla, která se vztahují k procesu kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy, se pak aplikují i v případě změny kolektivní smlouvy.

¹²¹ neurčuje vřak povinnost uzavřít kolektivní smlouvu (!)

¹²² Uvedená lhůta má charakter lhůty pořádkové. Zákon výslovně umožňuje oběma stranám dohodnout se na jiné (delší) lhůtě pro písemné vyjádření.

- povinnost zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dní¹²³ před skončením účinnosti dosavadní smlouvy (§ 8 odst. 4 cit. zák.),
- povinnost obou smluvních stran uschovávat kolektivní smlouvu a rozhodnutí rozhodce po dobu minimálně pěti let od uplynutí jejich účinnosti (§ 9 odst. 4 cit. zák.).

Hmotněprávní předpoklady pro kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli jsou pak obsaženy v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění).

Proces kolektivního vyjednávání je závislý na mnoha okolnostech. Vedle právní úpravy je průběh kolektivního vyjednávání a jeho výsledek determinován řadou faktorů vytvářejících rámce či limity vyjednávání. Tyto limitující faktory lze rozdělit na 3 oblasti, a to:¹²⁴

- již výše zmíněný **právní rámec kolektivního vyjednávání**, který vytvářejí právní předpisy pracovního práva, ale i daňové a další zákony,
- **ekonomický rámec kolektivního vyjednávání**, který je vymezen sociálně-ekonomickým optimem, tedy mírou nároků sociálně přijatelnou pro zaměstnance a mírou nákladů ekonomicky přijatelnou pro zaměstnavatele,
- **společenský, sociologicko-psychologický, osobnostní a osobní rámec kolektivního vyjednávání**, který zahrnuje řadu obtížně uchopitelných faktorů, jako např. osobní předpoklady vyjednávačů, situace na trhu práce, společenské a politické klima v době jednání apod. Zásadní význam těchto faktorů nelze podceňovat. Každý z nich může i při dokonale definovaném právním rámci a dostatku ekonomických zdrojů negativně ovlivnit výsledky vyjednávání.¹²⁵ Dle JUDr. Hrabcové jsou právě osobnostní faktory mnohdy jedinou příčinou kolektivního sporu.

2.2.2 Kolektivní smlouvy

Výsledkem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. **Kolektivní smlouvy** můžeme pojmově vymežit jako „*dvoustranné právní úkony uzavírané mezi odborovými organizacemi na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, jejichž obsahem je určení mzdových a dalších pracovních podmínek, a to v rámci daném*

¹²³ I tato lhůta je lhůtou pořádkovou.

¹²⁴ HRABCOVÁ, Dana. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 126 - 128.

¹²⁵ viz pozn. sub 124, s. 127

pracovněprávními předpisy“¹²⁶. V praxi představují kolektivní smlouvy kompromis mezi zájmy a strategickými i taktickými záměry a postoji sociálních partnerů.¹²⁷ Jsou specifickým institutem pracovního práva, neboť představují jednu z významných skupin pramenů pracovního práva mající zároveň i rysy právního úkonu.¹²⁸

České pracovní právo rozeznává tradičně dva **druhy kolektivních smluv** (§ 23 odst. 3 ZP):

- **podnikové kolektivní smlouvy**, uzavírané mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, popř. více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele, a
- **kolektivní smlouvy vyššího stupně**, které uzavírá svaz zaměstnavatelů s odborovým svazem. Tyto smlouvy se obvykle uzavírají pro celá odvětví či obory, proto se někdy označují jako *odvětvové*, příp. *tarifní*¹²⁹.

Závaznost kolektivních smluv je založena na *principu extenze* (rozšíření) *jejich působnosti*.¹³⁰ Ta je vyjádřena v několika rovinách. Předně, podniková kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou či nejsou organizováni v odborech (§ 24 odst. 1 ZP). Toto je specifickým rysem úpravy českého pracovního práva. Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy příslušných svazů zaměstnavatelů. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) může podle § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění rozšířit závaznost těchto smluv i na ty zaměstnavatele, kteří nejsou členy zaměstnavatelských svazů. Umožnění *rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně* je považováno za opatření státu podporující kolektivní vyjednávání, nicméně vlastní možnost extenze vyžaduje, aby priorita veřejného statku byla podmíněna legitimitou systému kolektivního vyjednávání.¹³¹ Proto Ústavní soud nálezem ze dne 11. června 2003 vyhlášeným pod č. 199/2003 Sb. zrušil tehdejší právní úpravou nastavený způsob rozšiřování, aby nedlouho poté novela zákona o kolektivním vyjednávání (zákon č. 255/2005 Sb.) stanovila taxativně *kritéria reprezentativnosti* a takto nově nastavená extenze kolektivních smluv vyššího stupně platí dosud. I přesto však nachází současná právní úprava mezi odbornou veřejností řadu odpůrců, jejichž kritika je založena především na nemožnosti jednotlivých podniků se

¹²⁶ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 638.

¹²⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. s. 41.

¹²⁸ Vzhledem k různorodému obsahu kolektivní smlouvy není pramenem českého pracovního práva kolektivní smlouva celá, ale pouze její normativní část.

¹²⁹ z německého „Tarifvertrag“

¹³⁰ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 483.

¹³¹ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 492 - 493, 497.

právní cestou proti rozšíření bránit, měkkém stanovení podmínek reprezentativnosti, jakož i na celospolečensky negativním vnímání možnosti extenze kolektivních smluv vyššího stupně.¹³² Někteří autoři¹³³ dokonce prezentují názor, že právní úprava nebere ohled na konkrétní ekonomickou situaci jednotlivých zaměstnavatelů, na které se kolektivní smlouva rozšiřuje, nýbrž je výrazem mocenského postavení smluvních stran – svazu zaměstnavatelů a odborového svazu.

Kolektivní smlouvu vyššího stupně je povinna smluvní strana zaměstnavatele v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, **odevzdat k uložení** Ministerstvu práce a sociálních věcí. Postup při ukládání kolektivních smluv vyššího stupně je upraven vyhláškou¹³⁴. Uložení se oznamuje formou Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů. Ministerstvo je povinno poskytnout každému za poplatek stanovený vyhláškou¹³⁵ stejnopis požadované kolektivní smlouvy.

Pro vzájemné postavení obou druhů kolektivních smluv platí, že mezi nimi neexistuje vztah přímé souvislosti. Zaměstnancům vznikají právní nároky přímo z kolektivní smlouvy vyššího stupně, proto není třeba stejný okruh záležitostí upravovat shodně v obou smlouvách. Vztah závazků vyplývajících z těchto smluv je založen na *principu částečné neplatnosti závazků podnikové kolektivní smlouvy*¹³⁶, upravuje-li pro zaměstnance tato smlouva práva v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně (§ 27 ZP). Tím je zajištěna hierarchie kolektivních smluv vyššího stupně ve vztahu k podnikovým kolektivním smlouvám.

Pokud jde o **subjekty kolektivních smluv**, neboli smluvní strany, jak je zákoník práce po novele¹³⁷ nazývá, česká a zahraniční pracovněprávní literatura neposkytuje na tuto problematiku jednotný názor. To se promítá i do nestejně právní úpravy v jednotlivých

¹³² ŠUBRT, Bořivoj. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 109.

¹³³ např. B. Šubrt viz pozn. sub 132

¹³⁴ vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, v platném znění

¹³⁵ Poplatek činí 10 Kč za každou i započatou stranu (§ 3 vyhlášky č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, v platném znění).

¹³⁶ TRÖSTER, Petr In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 485.

¹³⁷ Pojem „smluvní strany kolektivní smlouvy“ zavedl zákon č. 365/2011 Sb. a nahradil dříve užívaný pojem „účastníci kolektivní smlouvy“.

zemích. České pracovní právo je založeno na koncepci, že kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít výhradně jen odborová organizace¹³⁸ (§ 22 ZP).

Z hlediska svého obsahu kolektivní smlouva upravuje mzdová nebo platová a ostatní práva zaměstnanců a práva a povinnosti smluvních stran (§ 23 odst. 1 ZP). **Obsah kolektivních smluv** je vymezen zákoníkem práce jen rámcově. Současná právní úprava ve srovnání s právní úpravou platnou do roku 2006¹³⁹ poskytuje v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ poměrně velký *prostor pro smluvní volnost stran*. Z hlediska právní povahy závazků obsažených v kolektivní smlouvě, lze obsah kolektivních smluv rozdělit na:¹⁴⁰

- ustanovení kolektivní smlouvy normativní povahy, resp. normativní závazky,
- ustanovení kolektivní smlouvy smluvní (obligační) povahy, resp. obligační závazky.

Toto členění obsahu kolektivních smluv lze dovodit i z rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 22. listopadu 1994 vyhlášeným ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 50/1995, v němž tento soud mj. uvedl, že „v ustanoveních obsahující závazky, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, nebo z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých pracovníků, má kolektivní smlouva normativní povahu (je pramenem práva) a ostatní ustanovení o závazcích, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, mají povahu smluvněprávní.“ Z hlediska věcného obsahu existují značné rozdíly mezi kolektivními smlouvami zaměstnavatelů v podnikatelské a rozpočtové sféře, u nichž je volnost obsahové podoby značně omezena.¹⁴¹ Důvod je prostý – zaměstnavatelé provozující nepodnikatelskou činnost jsou vázáni přiděleným podílem financí ze státního rozpočtu nebo z veřejných zdrojů, a proto nemohou vytvářet podmínky pro uspokojování zvýšených pracovníprávních nároků zaměstnanců. Zákoník práce v § 29 stanovil smluvním stranám povinnost seznámit všechny zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy ve lhůtě 15 dnů od jejího uzavření. Novým zákoníkem práce tak došlo k rozšíření této povinnosti i na zaměstnavatele, neboť podle právního stavu platného do 31. 12. 2006 se tato povinnost vztahovala pouze na odborové organizace.¹⁴²

¹³⁸ Srov. úpravu v Dánsku, NIELSEN, Ruth. *European Labour Law*. Copenhagen: DJOEF Publishing, 2000. s. 84: „In Denmark any collectivity of workers (**not only trade unions**) has capacity to conclude a collective agreement but that is an unusual solution in a European perspective.“

¹³⁹ Zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.) byl založen na principu opačném, tedy „co není dovoleno, je zakázáno“, a to se nutně promítalo i do kolektivních smluv.

¹⁴⁰ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 478.

¹⁴¹ viz pozn. sub 140

¹⁴² § 9 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění účinném do 31. 12. 2006

Poměrně striktní požadavek stanoví zákon pro **platnost** kolektivní smlouvy. Pod sankcí neplatnosti zákon předepisuje písemnou formu a vyžaduje podpisy smluvních stran na téže listině (§ 27 odst. 2 ZP). Tato striktnost je dána tím, že kolektivní smlouvy jsou ve své normativní části pramenem práva. Co se týče **účinnosti**, kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Novela zákoníku práce¹⁴³ stanovila možnost vypovědět kolektivní smlouvu i na dobu určitou, a to písemně a nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data účinnosti (§ 26 odst. 1 ZP). Kromě toho také přinesla omezení účinnosti kolektivní smlouvy do konce následujícího kalendářního roku při přechodu práv a povinností¹⁴⁴ (§ 338 odst. 2 ZP) a při zániku odborové organizace, resp. všech odborových organizací, které kolektivní smlouvu uzavřely (§ 26 odst. 3 ZP). Zákon zásadně připouští i *zpětnou účinnost* kolektivních smluv, což odráží požadavky aplikační praxe, neboť v reálném světě často dochází k tomu, že nová kolektivní smlouva se nestihne uzavřít před skončením účinnosti původní kolektivní smlouvy.

2.2.3 Řešení kolektivních sporů

Kolektivním sporům se budu věnovat jen okrajově. Ne snad proto, že by stály na okraji mé pozornosti, ale tato kapitola byla zařazena do mé diplomové práce jen pro úplnost a zarámování celé problematiky kolektivního vyjednávání. Cílem této kapitoly tedy není poskytnout ucelený přehled o této právní problematice, nýbrž nastínit, jaká situace může nastat, pakliže se sociální partneři nedohodnou na uzavření kolektivní smlouvy.

Právní úprava zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění a vyhláškou č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně v platném znění vychází z *koncepce mediační s využitím mimosoudních nástrojů*.¹⁴⁵ Dle § 10 cit. zák. jsou kolektivními pracovněprávními spory:

- spory o uzavření kolektivní smlouvy a
- spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.

¹⁴³ zákon č. 365/2011 Sb., účinný od 1. 1. 2012

¹⁴⁴ Pokud doba účinnosti kolektivní smlouvy není kratší, pak by práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházela na dobu účinnosti kolektivní smlouvy.

¹⁴⁵ HRABCOVÁ, Dana. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 128.

Pokud kolektivní vyjednávání nedospěje do svého zdárného konce, tedy k uzavření kolektivní smlouvy, mohou sociální partneři požádat o řešení sporu v **řízení před zprostředkovatelem**. V případě jeho neúspěšnosti se mohou obě strany po vzájemné dohodě písemně obrátit na rozhodce a o uzavření kolektivní smlouvy může být rozhodnuto v **řízení před rozhodcem**. Stát podporuje kolektivní vyjednávání nejen umožněním extenze závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, ale i vedením databáze zprostředkovatelů a rozhodců. Vedle toho hradí i náklady řízení před rozhodcem. Česká pracovněprávní úprava připouští pouze jedinou situaci, kdy je možný zásah soudu do řešení kolektivních sporů, a sice tehdy, kdy je jedna ze smluvních stran nespokojena s rozhodnutím rozhodce. V takovém případě může v souladu s ustanovením § 14 zákona o kolektivním vyjednávání¹⁴⁶ požádat o přezkoumání jeho rozhodnutí příslušný krajský soud.

Krajními prostředky řešení kolektivních pracovních sporů jsou stávka a výluka. **Stávkou** se rozumí *částečné nebo úplné přerušeni práce zaměstnanci* (§ 16 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání, v patném znění). Vedle této zákon upravuje i tzv. *solidární stávku*, kterou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. *Právo na stávku* je zakotveno v řadě mezinárodních dokumentů a zabezpečeno Listinou základních práv a svobod (čl. 27). Podmínky stávky se blíže vymezují pouze v zákoně o kolektivním vyjednávání, ačkoli toto ústavní právo má širší působnost. V českém pracovním právu tedy rozeznáváme *dva druhy stávek*:¹⁴⁷

- ❑ zákonem upravená stávka jako způsob řešení kolektivního sporu, který vznikl v souvislosti s uzavíráním kolektivní smlouvy, a
- ❑ zákonem neupravená stávka, což jsou všechna ostatní zastavení či přerušeni práce. Tyto ostatní stávky však stojí mimo ústavněprávní ochranu.¹⁴⁸

Stávku může *vyhlásit* odborová organizace za podmínky, že se stávkou souhlasí *nejméně dvě třetiny zaměstnanců* zúčastněných na hlasování o stávce (§ 17 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, v patném znění). Uvedená kóta dvou třetin zaměstnanců platí od 1. 1. 2007. Tehdejší právní úpravou nastavené minimum poloviny zaměstnanců bylo předmětem zkoumání Ústavního soudu, nicméně Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 5. října 2006 vyhlášeným pod č. 16/2007 Sb. návrh skupiny poslanců zamítl a podmínka souhlasu dvou třetin zaměstnanců byla zavedena až zákonem č. 264/2006 Sb.

¹⁴⁶ zákon č. 2/1991 Sb., v platném znění

¹⁴⁷ GALVAS, Milan. *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. s. 11.

¹⁴⁸ BĚLINA, Miroslav In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 544.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanovuje *podmínky zákonnosti stávky* (§ 20).

Stávka je nezákonná, pokud

- jí nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem¹⁴⁹ nebo
- byla-li zahájena či pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem
- a dále v zákonem taxativně stanovených případech.

Pro zachování rovnováhy dává zákon i zaměstnavatelům stejnou formu obrany proti požadavkům odborů – výluku jako protiváhu stávky. **Výlukou** se rozumí *úplné nebo částečné zastavení práce zaměstnavatelem* (§ 27 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání, v patném znění). Zákon stanoví obdobně jako u stávky podmínky zákonnosti stávky a lhůty pro informování druhé strany, jakož i povinnosti obou stran kolektivního sporu.

Stávka i výluka jsou považovány za *překážky v práci*.¹⁵⁰ Na rozdíl od stávky, kdy účastníkům nepřísluší v době účasti na stávce mzda ani náhrada mzdy a účast je posuzována jako omluvená nepřítomnost¹⁵¹ (§ 22 zákona o kolektivním vyjednávání, v patném znění), výluka je považována za překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrady mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku¹⁵² (§ 30 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání, v patném znění).

2.3 DALŠÍ ZÁSTUPCI ZAMĚSTNANCŮ VEDLE ODBOROVÉ ORGANIZACE

V českém pracovním právu bývaly odbory dlouhodobě jedinými zástupci zaměstnanců. Institut tzv. volených zástupců zaměstnanců byl do našeho právního řádu včleněn až v roce 2000 v souvislosti s první velkou harmonizační novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. Nejednalo se přitom o institut zcela nový, českému pracovnímu právu neznámý, nýbrž o „staronovou“ právní úpravu podnikových a závodních rad¹⁵³ z dob první republiky. Euronovelou zákoníku práce došlo mj. k implementaci *směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. 9. 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství*. Vedle nastavení pravidel pro vznik a působení evropských rad

¹⁴⁹ tato podmínka neplatí v případě solidární stávky

¹⁵⁰ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 671 - 672.

¹⁵¹ v případě nezákonné stávky jako neomluvená nepřítomnost

¹⁵² v případě nezákonné výluky ve výši průměrného výdělku

¹⁵³ např. zákon č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku, nebo zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví

zaměstnanců byla při této příležitosti do zákoníku práce doplněna i právní úprava nových forem zástupců zaměstnanců.¹⁵⁴ Společně s institutem evropské rady zaměstnanců tak byl v českém právním řádu upraven i institut („neevropské“) rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tento nový typ sociální reprezentace nebyl vyvolán potřebami praxe či společenskou poptávkou po takové právní úpravě, nýbrž potřebou nové úpravy **práva zaměstnanců na informace a projednání** a zabezpečení přístupu zaměstnanců k těmto informacím, která reagovala zejména na požadavky směrnic Evropských společenství týkajících se sociálního dialogu a Evropské sociální charty.

Jak uvedl Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12. března 2008 vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb.¹⁵⁵, existence těchto všezaměstnaneckých orgánů vyplývá ze *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES* ze dne 11. 3. 2002, jejímž cílem je zavedení obecného rámce, kterým se stanoví minimální požadavky pro právo na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích nebo v závodech ve Společenství. Výše zmíněná směrnice hovoří pouze o povinnosti informování a projednání pro „zástupce zaměstnanců“, přičemž *definici* tohoto pojmu *ponechává na vnitrostátních právních předpisech nebo zvyklostech*. Ani právní předpisy Evropských společenství, resp. Evropské unie nedefinují, jaký subjekt by měl zaměstnance zastupovat, a nestanoví blíže obsah pojmu zástupce zaměstnanců.¹⁵⁶ Z uvedeného tedy plyne, že řešení této problematiky je zcela ponecháno vnitrostátním úpravám.

Česká pracovněprávní úprava nikdy nebyla a ani v současnosti není založena na *principu rovnosti* různých forem zastoupení práv zaměstnanců. Nerovné postavení „nově vzniklých“ zástupců zaměstnanců ve srovnání s tradičním zástupcem v podobě odborových organizací se týká jak jejich vzniku a zániku, tak i rozsahu jejich působnosti a doprovází tyto nové formy zástupců zaměstnanců od počátku jejich zakotvení v právním řádu ČR v roce 2000. Problematika koexistence volených zástupců zaměstnanců a odborové organizace měla postupný vývoj, který lze rozdělit do *třech odlišných etap*:¹⁵⁷

¹⁵⁴ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 33.

¹⁵⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 268.

¹⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovně právních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 11.

¹⁵⁷ PICHRT, Jan. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 26 - 27.

➤ **I. etapa: 1. 1. 2001 – 31. 12. 2006**

Dle tehdejší právní úpravy si mohli zaměstnanci zvolit radu zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pouze u zaměstnavatele, *u něhož nepůsobila odborová organizace*. Starý zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006) nepřipouštěl byť i krátkou koexistenci odborové organizace a ostatních zástupců zaměstnanců, když v § 25 odst. 6 stanovil jako jeden z *důvodů zániku* rady zaměstnanců, popř. zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, již samotný vznik odborové organizace¹⁵⁸. Uvážíme-li přitom, s jakou jednoduchostí vzniká odborová organizace (sdružením minimálně třech občanů a na základě principu evidence¹⁵⁹), jednalo se opravdu o velmi tvrdou právní úpravu ve vztahu k voleným zástupcům zaměstnanců.

➤ **II. etapa: 1. 1. 2007 – 13. 4. 2008**

Nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do 13. 4. 2008) převzal právní úpravu zástupců zaměstnanců ze starého zákoníku práce s tou výjimkou, že možnost zvolení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci již nebyla vázána na určitý minimální počet zaměstnanců u zaměstnavatele. Kromě toho také připustil krátkodobé spolupůsobení volených zástupců zaměstnanců a odborové organizace v rámci jednoho zaměstnavatele. Rada zaměstnanců nebo funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nezankla ihned, ale až uzavřením podnikové kolektivní smlouvy, nedošlo-li již předtím k uplynutí tříletého funkčního období těchto zástupců (§ 282 odst. 1 cit. zák.). Nový zákoník práce zároveň vypustil dosavadní úpravu, že rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem převodu zaměstnavatele, pokud u dosavadního nebo přejímajícího zaměstnavatele působila odborová organizace.

➤ **III. etapa: od 14. 4. 2008 dosud**

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 vyhlášený pod č. 116/2008 Sb. znamenal pro volené zástupce zaměstnanců malé vítězství. Nejen, že uvolnil právní úpravu vzniku těchto zástupců tím, že tito zástupci mohou nyní vzniknout u všech zaměstnavatelů bez ohledu na to, zda u nich působí odborová organizace, ale pozitivně ovlivnil i problematiku jejich zániku, když zrušil písm. c) (§ 282 odst. 1 cit. zák.), které stanovilo, že tito zástupci zanikají dnem uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

¹⁵⁸ Přesněji okamžik, kdy odborová organizace prokáže, že vznikla a že u zaměstnavatele působí (viz § 25 odst. 6 písm. a) zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2006).

¹⁵⁹ K tomu srov. § 6 odst. 2 a § 9a odst. 1 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.

2.3.1 Pojem a funkce volených zástupců zaměstnanců

Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají specifické postavení. Hovoří se o nich jako o zástupcích zaměstnanců *sui generis*. Nejedná se o jiná sdružení ve smyslu čl. 27 odst. 3 LZPS, neboť nejsou založeny na členském principu. Při jejich vzniku se neaplikuje ani zákon o sdružování občanů. Určující je pouze příslušnost ke kolektivu zaměstnanců daného podniku.¹⁶⁰ Jejich úkolem je především **zprostředkování práva na informace a projednání**, přičemž činnost zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je pozitivně vymezena zejména v ustanovení § 108 ZP (Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Rada zaměstnanců pak řeší ty otázky související se zajištěním práva na informace a projednání, které nespádají do kompetence zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (viz § 279 a 280 ZP).¹⁶¹ *Vzájemný vztah* těchto nových forem zástupců zaměstnanců lze odvodit od jejich působnosti. V určité části sociálního dialogu mají exkluzivní postavení, v jiné části však mohou působit vedle sebe.¹⁶² Rada zaměstnanců např. není ani potenciálním nositelem práva na informace a projednání otázek BOZP – v této oblasti může být zástupce pro oblast BOZP zastoupen pouze odborovou organizací.¹⁶³ V žádném případě však nejsou ve vzájemném vztahu nadřízenosti či podřízenosti a ani jejich vznik a existence nejsou vzájemně podmíněny.¹⁶⁴

Smyslem vytvoření těchto nových forem zástupců zaměstnanců je výhradně zajišťování komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. V případě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se jedná o prostředníka mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem výhradně pro přenos informací a projednání v oblasti BOZP. Ačkoli je **zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** z pohledu sociálního dialogu poněkud upozaděn, zákon¹⁶⁵ mu přisuzuje celou řadu oprávnění. Zaměstnavatel je např. povinen *informovat* zástupce pro oblast BOZP o výběru a poskytování pracovnělékařských služeb, určení odborně způsobilé osoby k prevenci rizik podle zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP apod. *Právo na projednání* se

¹⁶⁰ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. 1. vyd. Praha: Sonda, 2006. s. 280.

¹⁶¹ PICHRT, Jan In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 688.

¹⁶² HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 39.

¹⁶³ viz pozn. sub. 162

¹⁶⁴ PICHRT, Jan. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 31.

¹⁶⁵ § 108 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

uplatňuje zejména při zavádění opatření týkající se BOZP, vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení nebo při organizaci školení o právních a ostatních předpisech. Vedle těchto oprávnění je mu však současně uložena i povinnost spolupracovat se zaměstnavatelem na aktivním vyhledávání rizik a zajišťování bezpečného pracovního prostředí (§ 108 odst. 4 ZP). Zákoník práce tak stanoví základní rámec pro realizaci všech opatření k zajištění ochrany práce a bezpečnosti technických zařízení.¹⁶⁶ Péče o BOZP, jejímž základním cílem je prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, je ve všech průmyslově vyspělých zemích považována za nedílnou součást organizace a řízení výrobních i pracovních postupů.¹⁶⁷

Tyto nové formy zástupců zaměstnanců mají mnoho společného, zejména pokud jde o postavení, které jim zákonodárce v ustanovení § 276 odst. 1 ZP vymezil. Jejich **společným** charakteristickým **znakem** je *neexistence právní subjektivity*. Podobně jako rada zaměstnanců je zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci řazen k tzv. *non-subjektům*, kterým právní normy nepřiznávají právní subjektivitu.¹⁶⁸ To podstatným způsobem znesnadňuje postavení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP jako reprezentantů zaměstnanců v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů. Z tohoto důvodu nemohou být tyto orgány zástupci zaměstnanců v tom slova smyslu, jaký tomuto výrazu v právu tradičně přičítáme. Dalším společným znakem je *fakultativnost* jejich *ustanovení*. Zákoník práce neukládá povinnost k jejich vytvoření, tzn., že zaměstnanci v pracovním poměru si mohou u zaměstnavatele za účelem zajištění práva na informace a projednání přímo zvolit radu zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale nemusí.¹⁶⁹ O ustanovení tedy rozhodují sami zaměstnanci prostřednictvím volby. Oba typy zástupců zaměstnanců (spolu s odborovou organizací) disponují oprávněním zastupovat zaměstnance při *projednávání stížnosti zaměstnance na výkon práva a povinností* vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP).

Přesto, že teorie i právní praxe řadí oba tyto „nově vzniklé“ zástupců zaměstnanců do jedné skupiny, lze mezi nimi spatřovat i určité **rozdíly**. Zástupce pro oblast BOZP je na rozdíl od rady zaměstnanců, a potažmo i odborové organizace, *individualizovaným orgánem*. Nejedná se a ani se nemůže jednat o kolektivizovaný orgán složený z více

¹⁶⁶ PÍCHOVÁ, Irena. *Aktuální otázky péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. s. 4.

¹⁶⁷ viz pozn. sub 166, s. 5.

¹⁶⁸ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 37.

¹⁶⁹ VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 367.

zaměstnanců.¹⁷⁰ Na uvedeném nic nemění ani fakt, že zejména u větších zaměstnavatelů může působit více zástupců pro oblast BOZP¹⁷¹. Na rozdíl od rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP *nedisponuje spolurozhodovacím oprávněním*. Jedinou výjimku představuje organizace prověrek BOZP (viz kap. 2.1.2).

2.3.2 Právní úprava vzniku a zániku rady zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Současný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění, obsahuje poměrně rozsáhlou a podrobnou úpravu vzniku, průběhu voleb i zániku volených zástupců zaměstnanců, kdy této problematice věnuje ustanovení §§ 281 až 285 ZP.

Podle platného právního stavu v ČR mohou rady zaměstnanců nebo funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vznikat i u zaměstnavatele, u kterého odborová organizace již působí, přičemž „opačná“ posloupnost rovněž není vyloučena. Stejně jako v právní úpravě účinné do 31. 12. 2006 zůstává i nadále zachováno z důvodu hospodárnosti omezení **počtu členů** těchto orgánů. Ze zákona může mít *rada zaměstnanců* nejméně 3 a nejvýše 15 členů. Počet členů je vždy lichý. Co se týče *plurality rad zaměstnanců*, zákon se k ní vyjadřuje pouze nepřímou v ustanovení § 281 odst. 5 ZP a spojuje ji s výjimečným případem přechodu práv a povinností. Nicméně nelze zřejmě vyloučit, aby u zaměstnavatele bylo zvoleno více rad zaměstnanců, např. pro jednotlivé oddělené provozy.¹⁷² Pokud jde o *zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, zákoník práce neudává jejich maximální hranici. Výslovně tak počítá s možností, že u jednoho zaměstnavatele bude působit více zástupců pro oblast BOZP, když stanoví pouze to, že jejich celkový počet závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací. Zároveň však dodává, že je možné ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců (§ 281 odst. 1 ZP). Toto ustanovení však nemůže být restriktivně vykládáno tak, že např. v malém podniku čítající 8 zaměstnanců nemůže být zvolen zástupce pro oblast BOZP. Tím by byli zaměstnanci malého podniku znevýhodněni ve svém právu zvolit si svého zástupce pro oblast BOZP. Konečný počet členů obou orgánů určuje zaměstnavatel po projednání s volební komisí, což pokládám za poměrně rozumné ustanovení, uvážíme-li fakt, že náklady na činnost zástupců zaměstnanců hradí

¹⁷⁰ viz pozn. sub 168

¹⁷¹ Lze ustavit však nejvýše 1 zástupce na 10 zaměstnanců - viz níže v textu (§ 281 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění).

¹⁷² JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2006. s. 586. Srov. PICHRT, Jan. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 34.

zaměstnavatel (§ 277 ZP). S ohledem na ekonomickou zátěž, kterou pro něj činnost zástupců zaměstnanců představuje, tak má alespoň určitou možnost ovlivnit jejich počet.

K ustavení těchto zástupců zaměstnanců dochází na základě **volby**. Pravidla jsou společná pro oba typy zástupců zaměstnanců. S ohledem na ekonomické souvislosti, zákon upravuje, že se volby uskuteční teprve v případě, že o ustavení uvedených zástupců požádá písemně *alespoň jedna třetina zaměstnanců* zaměstnavatele v pracovním poměru.¹⁷³ Tím je důsledně dodržen *princip dobrovolnosti ustanovení*. Zároveň by tato úprava měla zaručit, že náklady na přípravu voleb budou vynaloženy účelně, neboť se dá předpokládat, že zájem zaměstnanců je natolik vážný, že se jich zúčastní *alespoň polovina* z těch, kteří se k volbám mohli dostavit¹⁷⁴, a volby tak budou platné.¹⁷⁵ Pro účely voleb je rozhodující počet zaměstnanců v pracovním poměru ke dni podání písemného návrhu na vyhlášení voleb, přičemž do celkového počtu se započítávají i zaměstnanci v mimoevidenčním stavu, tj. např. ženy na mateřské dovolené, avšak nezapočítávají se mezi ně zaměstnanci pracující u zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹⁷⁶

Zákoník práce stanovuje v souvislosti s volbami řadu **povinností** jak **zaměstnavateli**, tak i **volební komisi**. *Zaměstnavatel* je např. povinen:

- vyhlásit volby, a to nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení písemného návrhu (§ 283 odst. 1 ZP),
- informovat o složení volební komise zaměstnance (§ 283 odst. 2 ZP),
- poskytnout volební komisi nezbytné informace a podklady pro účely voleb, zejm. seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru (§ 283 odst. 2 ZP).

Volební komise, složená minimálně ze 3 a maximálně z 9 zaměstnanců, poté plní řadu zákonem stanovených úkolů souvisejících s průběhem a organizací voleb stanovených v § 283 odst. 2 ZP, např.:

- vyhláší termín voleb (po dohodě se zaměstnavatelem) a konečný termín pro podání návrhů kandidátů,
- vypracovává a zveřejňuje volební řád,
- sestavuje a zveřejňuje kandidátní listinu,
- sčítá hlasy a o výsledku voleb sepisuje písemný protokol
- a informuje o výsledku voleb všechny zaměstnance a zaměstnavatele.

¹⁷³ VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007. s. 364.

¹⁷⁴ tzn. v účasti jim nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta

¹⁷⁵ JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2006. s. 588.

¹⁷⁶ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. 1. vyd. Praha: Soudy, 2006. s. 281 - 282.

Pokud jde o **průběh voleb**, volby probíhají podle obecných pravidel – jsou *přímé, rovné a tajné* a je možné je *vykonat pouze osobně*. Oprávnění navrhnout kandidáty, *aktivní i pasivní volební právo* mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele. Z toho tedy plyne, že zaměstnanci pracující u zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce, stejně jako agenturní zaměstnanci dočasně přidělení k zaměstnavateli toto právo nemají.¹⁷⁷ Členy rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů.

Každý zaměstnanec v pracovním poměru a zaměstnavatel může podat volební komisi písemnou *stížnost na chyby a nedostatky* na kandidátní listině. O stížnosti rozhoduje volební komise s konečnou platností. Stejný okruh osob se může podáním písemného *návrhu na vyslovení neplatnosti voleb* domáhat ochrany u soudu, domnívá-li se, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb. O takovém návrhu pak rozhoduje soud v řízení podle § 200x zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění. Pokud je neplatnost vyslovena, musí se do 3 měsíců od právní moci rozhodnutí volby opakovat.

Členové rady zaměstnanců i jednotliví zástupci pro oblast BOZP mohou vykonávat svoji funkci maximálně po dobu **funkčního období** v délce tří let. Činnost člena rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP se stejně jako činnost volební komise považují ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 2. ZP za *překážku v práci na straně zaměstnance* z důvodu obecného zájmu. Zaměstnanci tak náležejí pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

K **zániku** těchto zástupců zaměstnanců může dojít na základě různých skutečností. Rada zaměstnanců i funkce zástupce pro oblast BOZP zaniká uplynutím volebního období. Rada zaměstnanců zaniká i dnem, kdy počet členů klesl na méně než tři, přičemž členství v radě může skončit dnem vzdání se funkce, skončení pracovního poměru či odvoláním z funkce. Na stejné právní skutečnosti zákon váže i zánik funkce zástupce pro oblast BOZP.

¹⁷⁷ PICHRT, Jan In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 693.

2.3.3 Význam rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v praxi

V praxi se institut volených zástupců zaměstnanců příliš neosvědčil. Zatímco odborových organizací existuje na území České republiky několik tisíců, rady zaměstnanců a potažmo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vznikají jen sporadicky. Zaměstnanci v České republice nejsou příliš motivováni iniciovat vznik rad zaměstnanců, a když už tyto orgány vznikají, pak mnohdy paradoxně z iniciativy samotného zaměstnavatele ve snaze vyhnout se tomu, aby musel každého zaměstnance individuálně informovat a projednávat s ním zákonem stanovené záležitosti.

Mezi důvody stávajícího stavu, kdy zaměstnanci v České republice využívají svého práva zakládat rady zaměstnanců či volit si zástupce pro oblast BOZP jen zřídka, může patřit:¹⁷⁸

- skutečnost, že zákoník práce řadu let (do 13. 4. 2008) neumožňoval dlouhodobou koexistenci těchto zástupců a řešil ji ve prospěch odborové organizace,
- dále skutečnost, že volbu do rady zaměstnanců, příp. zástupce pro oblast BOZP, nebylo možné po dlouhou dobu (do 13. 4. 2008) provést u zaměstnavatele, u něhož působila odborová organizace
- a v neposlední řadě k tomu nepřispívá ani složitá právní úprava, která ustavení rady zaměstnanců, příp. zástupce pro oblast BOZP, zbytečně komplikuje.

Místo toho, aby vnitrostátní právní úprava postavení nových forem zástupců zaměstnanců podpořila, klade jim překážky v podobě ztížených podmínek pro jejich vznik a existenci či složitého volebního procesu. Přitom pro podrobná pravidla není žádný důvod a nic by nemělo bránit tomu, aby si jednotlivé podniky stanovily pravidla vlastní.¹⁷⁹ Do takto komplikované úpravy nás nenutí ani žádné prameny evropského práva, které se ostatně problematikou rad zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP nezabývá.

Nemohu souhlasit s tvrzením JUDr. Kubínkové, že pořádné postavení volených zástupců zaměstnanců ve srovnání s odborovou organizací plyne z toho, že praxe si tento

¹⁷⁸ PICHRT, Jan. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 22 - 23.

¹⁷⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 107.

nový typ zástupců zaměstnanců během uplynulých let příliš neosvojila.¹⁸⁰ Jsem toho názoru¹⁸¹, že ona si je ani osvojit nemohla. Je to právě komplikovaná právní úprava, která odrazuje od ustavování těchto zástupců a přirozeně je tak staví na okraj zájmu zaměstnanců a výsledně i zaměstnavatelů.¹⁸² „Handicap“, který zákonodárce „nově vzniklým“ zástupcům zaměstnanců v roce 2000 nadělil, měl nepochybně vliv na jejich stávající postavení či spíše nevýznamnou roli v porovnání s odborovými organizacemi.¹⁸³ Nelze pak takto znevýhodněným zástupcům zaměstnanců vyčítat, že se jich v praxi v podstatě nevyužívá, neboť je to sama právní úprava, která prakticky institut volených zástupců zaměstnanců počátečním vyloučením dualismu s odborovou organizací a nastavením poměrně striktních podmínek zániku víceméně pohřbila.¹⁸⁴

2.4 SROVNÁNÍ POSTAVENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE VE VZTAHU K VOLENÝM ZÁSTUPCŮM ZAMĚSTNANCŮ

Jak již bylo zmíněno, ačkoli zákon označuje všechny zástupce zaměstnanců společnou legislativní zkratkou, existují mezi nimi značné odlišnosti. Tato kapitola nabízí shrnutí základních rozdílů mezi „nově vzniklými“ zástupci zaměstnanců ve vztahu ke známějším odborovým organizacím.

➤ Právní postavení

Otázka právního postavení zástupců zaměstnanců činí značné rozdíly mezi jednotlivými typy sociálních reprezentantů. Od právní subjektivity se odvíjí rozsah jejich oprávnění i okruh svěřených úkolů.

Odborová organizace má formulovat, prosazovat a hájit zájmy zaměstnanců. K tomu, aby mohla plnit toto své poslání, musí být nadána *právní subjektivitou*. Na základě ní ji lze považovat za subjekt kolektivních pracovněprávních vztahů.

Na rozdíl od odborové organizace se v případě rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP nejedná o entity s právní subjektivitou. Spolu s evropskou radou zaměstnanců

¹⁸⁰ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 50.

¹⁸¹ Stejný názor prezentovala na konferenci v Třešti v roce 2007 i D. Hrabcová, M. Bělina a J. Pichrt viz pozn. sub 182, 183 a 184.

¹⁸² HRABCOVÁ, Dana. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 125.

¹⁸³ PICHRT, Jan. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 25.

¹⁸⁴ BĚLINA, Miroslav. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovně právních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 13.

bývají označovány za tzv. *non-subjekty*.¹⁸⁵ Rada zaměstnanců není právnickou osobou a zjevně není ani fyzickou osobou¹⁸⁶, proto nemůže jednat s právními důsledky. Rada zaměstnanců i zástupce pro oblast BOZP mají sice právem přiznanou *způsobilost být nositelem práv a povinností*, které nabývají patrně v souvislosti se svým vznikem na základě volby, avšak podle převažujících názorů nemají plnou způsobilost k právním úkonům, deliktní ani procesní způsobilost. Volbou tedy dochází k jakémusi zmocnění svého druhu, neboť tímto způsobem byli kolektivem zaměstnanců vybráni k tomu, aby vystupovali jako jejich zástupci v pracovněprávních vztazích.¹⁸⁷ Na druhou stranu však zákoník práce na několika místech s projevem vůle rady zaměstnanců výslovně počítá¹⁸⁸. Z toho lze tedy usuzovat, že určitou, velmi omezenou *způsobilostí nabývat práv a povinností vlastními právními úkony* rada zaměstnanců zřejmě disponuje. I procesní způsobilost zákoník práce radě zaměstnanců ve zvláštních případech výslovně přiznává. Pro účely řízení o tom, že zaměstnavatel označil informaci jako důvěrnou bez přiměřeného důvodu, a pro účely vymáhání plnění povinností podle části dvanácté zákoníku práce má rada zaměstnanců *způsobilost být účastníkem soudního řízení* podle občanského soudního řádu, i když jinak nemá právní subjektivitu (§ 276 odst. 8 ZP). Pokud jde zástupce pro oblast BOZP, tomu zákon¹⁸⁹ přiznává postavení účastníka řízení ve věcech voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁹⁰ I ten tedy ve zvláštních případech procesní způsobilostí disponuje.

➤ **Pravomoci a funkce**

Jak bylo uvedeno výše, postavení odborové organizace na straně jedné a volených zástupců zaměstnanců na straně druhé není rovné, což má vliv i na jejich kompetence, které se zásadně liší. Pokud jde o *různý rozsah oprávnění*, které zákoník práce zástupcům zaměstnanců přiznává, je třeba si uvědomit, že odborová organizace je na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců subjektem, který vznikl na základě Listinou zaručené

¹⁸⁵ PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 103.

¹⁸⁶ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 34.

¹⁸⁷ viz pozn. sub. 186, s. 34 - 35.

¹⁸⁸ Jedná se o případy udělení souhlasu rady zaměstnanců dle ustanovení § 217 odst. 1 nebo § 220 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

¹⁸⁹ § 200x odst. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění

¹⁹⁰ Pokud jde o řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců, účastníkem řízení je jen člen rady zaměstnanců, nikoli rada zaměstnanců jako taková (viz § 200x odst. 2 OSŘ).

koaliční svobody. Odborové organizace tak získávají již okamžikem svého vzniku zvláštní postavení, které vyplývá ze samotné podstaty a účelu, ke kterému byly založeny.¹⁹¹

Zatímco volení zástupci zaměstnanců představují pouhou platformu realizace práva zaměstnanců na informace a projednání a plní úlohu prostředníka pro usnadnění informování a projednání v podniku, odborové organizace mají navíc právo vystupovat v pracovněprávních vztazích jménem všech zaměstnanců a jednat za ně. Stěžejní role odborových organizací pak spočívá v kolektivním vyjednávání. O právu kolektivně vyjednávat a uzavírat za zaměstnance kolektivní smlouvy bude pojednáno v následujícím bodu. Pokud tedy rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP fungují, orientují se výhradně na zajištění práva na informace a projednání. Širší rozsah práv, kvalifikovaný odborný aparát, pevná organizační struktura, podpora ze strany odborových svazů a centrál i finančně dostupné právní poradenství umožňují odborovým organizacím účinně hájit práva zaměstnanců a staví je tak do podstatně lepší pozice ve srovnání s ostatními zástupci zaměstnanců.

➤ Sociální dialog

Další podstatný rozdíl mezi jednotlivými zástupci zaměstnanců vyplývá z jejich postavení v rámci sociálního dialogu. *Subjekty* formalizované podoby sociálního dialogu mohou být na straně zaměstnance pouze odborové organizace (nebo jejich sdružení), zatímco *účastníky* sociálního dialogu v jeho neformalizované podobě jsou prakticky všechny zákonem předvídané formy zástupců zaměstnanců, které jsou oprávněny hájit hospodářské a sociální zájmy a cíle zaměstnanců.¹⁹²

Zákoník práce¹⁹³ tak legitimuje odborovou organizaci jako jediného zástupce zaměstnanců oprávněného aktivně vystupovat v procesu kolektivního vyjednávání s cílem uzavírat kolektivní smlouvy.¹⁹⁴ Rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast BOZP právo kolektivně vyjednávat nemají a pro nedostatek právní subjektivity nemohou uzavírat žádnou smlouvu či právně relevantní dohodu.¹⁹⁵ Jakékoli „*dohody zaměstnavatele například s radou zaměstnanců nebo se zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci*

¹⁹¹ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 50.

¹⁹² HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 31 - 32.

¹⁹³ § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

¹⁹⁴ viz pozn. sub 192

¹⁹⁵ HRABCOVÁ, Dana. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 125.

mohou mít jen povahu „gentlemanské dohody“, nikoli právního úkonu, jímž by se v právním smyslu zakládala práva zaměstnanců¹⁹⁶, a nejsou v žádném případě kolektivními smlouvami. Toto vyplývá ze skutečnosti, že ani rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast BOZP nemají způsobilost k právním úkonům.

Další zásadní rozdíl, který s právem kolektivního vyjednávání souvisí, spočívá v tom, že „nově vzniklé“ zástupci zaměstnanců nemohou na rozdíl od odborových organizací při vyjednávání pracovních podmínek se zaměstnavatelem vstupovat do stávky.¹⁹⁷ Skutečnost, že volení zástupci zaměstnanců nemohou využívat prostředky řešení kolektivních sporů, které zákon zakotvuje ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání, tyto zástupce zaměstnanců značně znevýhodňuje oproti odborovým organizacím. Zvolená koncepce právní úpravy tak dává odborovým organizacím do rukou další nástroj v podobě odborových akcí, jimiž mohou zaměstnavatele přitlačit, je-li to nutné k prosazení zájmů zaměstnanců.

Rady zaměstnanců ani zástupci pro oblast BOZP nemohou vytvářet nadpodnikové struktury a nemohou se tedy účastnit sociálního dialogu na vyšší, popř. odvětvové úrovni.¹⁹⁸ V případě volených zástupců zaměstnanců jde tedy prioritně o prostředníka sociálního dialogu na podnikové úrovni, který nemůže nahradit funkce odborů jako de iure i de facto plnohodnotného sociálního partnera zaměstnavatele.¹⁹⁹

➤ **Informace a projednání**

Jak jsem již několikrát zmínila, oblast informování a projednání je hlavní doménou rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP. Paradoxem však je, že i zde je rozsah jejich působnosti užší než u odborové organizace, přičemž zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je oproti radě zaměstnanců dále zaměřen pouze na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Všichni zástupci zaměstnanců, bez rozdílu právní síly a charakteru jejich postavení jsou adresáty ustanovení § 278 ZP. Odborovým organizacím avšak přísluší širší okruh informačních a projednací otázek. Jak jsem již vysvětlila v kapitole 2.1.1, s jejich

¹⁹⁶ ŠUBERTOVIČ, Zuzana In HŮRKA, Petr, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVIČ, Zuzana, TRYČL, Ladislav, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. s. 136.

¹⁹⁷ BĚLINA, Miroslav. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 12.

¹⁹⁸ BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 448.

¹⁹⁹ Na rozdíl od právní úpravy ve většině evropských zemí (např. Německo, Slovensko, Francie), kde se rady zaměstnanců v kontextu Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 o kolektivním vyjednávání považují za plnohodnotné instituty podnikového sociálního dialogu. viz BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 448.

zvláštním postavením souvisí i zvláštní oprávnění, která jsou jim jako zákonným zástupcům zaměstnanců garantována právním řádem, a k tomu, aby je mohli řádně plnit, potřebují některé další informace uvedené v § 287 ZP.

➤ **Vznik**

Společným znakem všech forem zástupců zaměstnanců je fakt, že vznikají na základě dobrovolného rozhodnutí zaměstnanců. Nikdo tedy nesmí být nucen, aby založil či se stal členem odborové organizace nebo se proti své vůli účastnil voleb do rady zaměstnanců či zástupce pro oblast BOZP.

Rozdíl mezi nimi spočívá ve skutečnosti, že odborová organizace je sdružením zaměstnanců na ochranu jejich hospodářských a sociálních zájmů podle čl. 27 LZPS a její založení se řídí zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.

Zákon o sdružování občanů se však neaplikuje při vzniku rad zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP. Ti vznikají podle ustanovení §§ 281 až 285 ZP volbou zaměstnanců na základě přímých, rovných a tajných voleb. Z toho tedy vyplývá, že ustavení rad zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP není v žádném případě realizací sdružovacího práva, jako je tomu v případě odborové organizace.²⁰⁰ Postavení volených zástupců zaměstnanců je tedy od postavení odborové organizace nutně rozdílné, a to ze své podstaty.

➤ **Zánik**

Rozdíly mezi odborovou organizací a ostatními zástupci zaměstnanců spočívají jednak v důvodech vedoucích k zániku orgánu, ale také ve skutečnosti, že zákon o sdružování občanů upravující zánik odborové organizace nestanovuje podmínky pro zánik členství v této organizaci. Naproti tomu zákoník práce, který upravuje zánik rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, se ve svých ustanoveních zabývá i touto problematikou.

Zánik odborové organizace se řídí ustanovením § 12 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění. Ten stanoví, že sdružení v podobě odborové organizace, zaniká jednak dobrovolně, a to rozpuštěním či sloučením s jiným sdružením, a jednak pravomocným rozhodnutím ministerstva o jeho rozpuštění z důvodů taxativně stanovených v § 12 odst. 3 tohoto zákona. Odborová organizace však může být rozpuštěna až tehdy, kdy ji na to ministerstvo upozorní, vyzve ji, aby od takové činnosti upustila, a

²⁰⁰ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 48 - 49.

ona přesto v takové činnosti pokračuje. Proti tomuto rozhodnutí je možné podat opravný prostředek k Nejvyššímu soudu ČR, který má odkladný účinek (§ 12 odst. 3 a 4 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění).

Zánik rady zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se řídí zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, který stanoví, že tyto orgány zanikají uplynutím volebního období, pokud není v tomto zákoně stanoveno jinak, a rada zaměstnanců dále zaniká v případě, kdy počet jejích členů klesl na méně než tři. Pokud jde o zánik členství v těchto zastupitelských orgánech, zákon stanoví, že členství v radě a funkce zástupce pro oblast BOZP končí dnem vzdání se funkce, skončením pracovního poměru u zaměstnavatele nebo odvoláním z funkce (§ 282 odst. 4 ZP).

III. EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ

Další z forem zastoupení práv zaměstnanců vedle odborové organizace a volených zástupců zaměstnanců představuje institut evropské rady zaměstnanců (dále jen ERZ). Stejně jako rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP nedisponuje evropská rada zaměstnanců právní subjektivitu a nemůže tedy sjednávat závazné dohody.²⁰¹

Se vstupem České republiky do Evropské unie vzniklo zaměstnancům vybraných zaměstnavatelů **právo na nadnárodní informace a projednání**. *Základním účelem ERZ je, aby zaměstnanci podniků či skupin podniků působících na území členských států byli informováni a byla s nimi řádně a včasně projednána všechna rozhodnutí, která se jich týkají a která jsou přijímána v jiném členském státě, než ve kterém zaměstnanci pracují.*²⁰²

Toto právo se uplatňuje primárně vůči zaměstnavatelům se sídlem nebo místem podnikání v ČR (§ 288 odst. 4 ZP):

- s působností na území nejméně dvou členských států Evropské unie,
- zaměstnávající alespoň 1000 zaměstnanců ve všech členských státech Evropské unie
- a minimálně ve dvou různých členských státech alespoň 150 zaměstnanců.

Počet zaměstnanců se stanoví jako průměrný počet zaměstnanců během předchozích dvou let (§ 289 odst. 4 věta první ZP), přičemž do celkového počtu se započítávají všichni zaměstnanci bez rozlišení jejich pracovního poměru (na plný či částečný úvazek, pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou).²⁰³ Poskytnutí informace o celkovém počtu zaměstnanců a jejich složení pro účely posouzení, zda je možné ustavit ERZ, nebo ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání, je povinností ústředí, příp. každého zaměstnavatele, který tyto informace získá od ústředí (§ 289 odst. 4 věta druhá ZP).

Pro skupinu zaměstnavatelů platí výše uvedená kritéria obdobně (§ 288 odst. 5 ZP). V případě skupiny zaměstnavatelů je za implementaci postupu pro nadnárodní informace a projednání odpovědný tzv. **řídící zaměstnavatel**, za něhož se považuje zaměstnavatel, který má ve skupině dominantní postavení a který může přímo nebo nepřímou ovlivňovat činnost řízeného zaměstnavatele (§ 289 odst. 1 ZP). Tento je potom se

²⁰¹ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 51.

²⁰² KADLECOVÁ, Tereza. *Evropská rada zaměstnanců – institut, který jakoby neexistoval...* [online]. ePravo.cz, 30. 1. 2009 [cit. 21. 6. 2012]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-rada-%20%20%20%20%20%20%20zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html>

²⁰³ JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2007*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. s. 366.

zaměstnavatelem s působností na území členských států a splňující výše uvedené podmínky označován jako tzv. **ústředí** (§ 289 odst. 2 ZP).

3.1 IMPLEMENTACE SMĚRNIC O EVROPSKÉ RADĚ ZAMĚSTNANCŮ DO ČESKÉHO PRÁVNÍHO ŘÁDU

Existence evropské rady zaměstnanců vychází z práva Evropské unie a byla založena *směrnicí Rady 94/45/ES* ze dne 22. září 1994 *o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství*, ve znění pozdějších změn. Institut evropské rady zaměstnanců byl do českého právního řádu implementován v roce 2000 zákonem č. 155/2000 Sb. a v účinnost vstoupil dnem přistoupení České republiky k Evropské unii, tj. 1. května 2004. Současná úprava evropské rady zaměstnanců obsažená v §§ 288 až 299 ZP je **transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES** ze dne 6. května 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*. Tato směrnice zrušila a nahradila s účinkem ode dne 6. června 2011 původní směrnici o ERZ. Její znění vzniklo přepracováním původní směrnice a pro transpozici změněných ustanovení byla členským státům stanovena lhůta do 5. června 2011.

K implementaci těchto směrnic do národních právních řádů docházelo v jednotlivých členských zemích různě. Většina států zvolila cestu *přímého legislativního zakotvení* (Švédsko, Dánsko, Irsko aj.), jinde byl prostor pro evropskou radu zaměstnanců založen *dohodou mezi sociálními partnery*, přičemž v některých zemích se dohoda opírá o obecný právní rámec (Norsko), v jiných zemích právní rámec zcela chybí (Itálie).²⁰⁴

Zatímco evropské směrnice užívají termínu *European Works Council*, což v českém překladu znamená *evropská podniková rada* nebo spíše *evropská rada práce*, v českém právním řádu se ujal pojem *evropská rada zaměstnanců*.²⁰⁵ Vedle toho zakotvila harmonizační novela zákoníku práce i další terminologické odlišnosti vzhledem k doslovnému překladu směrnic o ERZ.²⁰⁶

²⁰⁴ VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 368 - 369, 372.

²⁰⁵ KOUKAL, Pavel. Ustavení Evropské rady zaměstnanců. *Právní rádce*, 2005, roč. XIII., č. 5, s. 40.

²⁰⁶ např. *controlling undertaking* česká úprava nazývá *řídící zaměstnavatel*, *central management* je překládáno jako *ústředí* adalší viz VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 371.

Směrnice z roku 2009 přinesla některé změny v oblasti informování a projednání, které byly do zákoníku práce promítnuty zákonem č. 85/2011 Sb. s účinností od 8. července 2011. Hlavní změny spočívají ve zjednodušení úpravy počtu členů a složení vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců, dále byl doplněn a zpřesněn povinný obsah dohod pro případy podstatných organizačních změn (slučování, rozdělování podniků apod.).²⁰⁷ Za další významné změny lze považovat zvýraznění role odborů v procesu ustavení evropských rad zaměstnanců a zvýšení důrazu na účinnost procesů informování a projednání.²⁰⁸

Smyslem výše uvedené směrnice a jí odpovídající úpravy v zákoníku práce je vytvořit právní rámec pro nadnárodní informování a projednání. Instrumentem, který má takové předání informací a související komunikaci zabezpečit, je:²⁰⁹

- *evropská rada zaměstnanců* ustavená ujednáním či podle zákona, nebo
- *tzv. jiný, též ujednaný, postup pro nadnárodní informace a projednání.*

3.2 PROCES ZŘÍZENÍ EVROPSKÉ RADY ZAMĚSTNANCŮ

Jednání o ustavení ERZ nebo o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání vede s ústředím tzv. **vyjednávací výbor**. Je to neformální kolektivní orgán bez právní subjektivity, jehož účelem je jen vést jednání o podmínkách ustavení ERZ.²¹⁰ Impuls k ustavení vyjednávacího výboru může dát v souladu s ust. § 290 odst. 2 ZP:

- ústředí nebo
- alespoň 100 zaměstnanců alespoň 2 zaměstnavatelů umístěných nejméně ve 2 různých členských státech, příp. jejich zástupci, a to písemnou žádostí. Schematické vyjádření zahájení vyjednávání o ustavení ERZ na žádost zaměstnanců je součástí přílohy (viz schéma č. 4).

Členy vyjednávacího výboru za zaměstnance v České republice jmenují zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Zákoník práce nabízí náhradní řešení též pro případ, kdy u zaměstnavatele zástupci zaměstnanců nepůsobí. V takovém případě si zaměstnanci zvolí svého „zástupce ad hoc“, který se za ně účastní společného zasedání.

²⁰⁷ MERVARTOVÁ, Jana. Aktuální otázky sociálního dialogu. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 43.

²⁰⁸ PICHRT, Jan In BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 460.

²⁰⁹ KADLECOVÁ, Tereza. *Evropská rada zaměstnanců – institut, který jakoby neexistoval...* [online]. ePravo.cz, 30. 1. 2009 [cit. 21. 6. 2012]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-rada-%20%20%20%20%20%20%20zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html>

²¹⁰ GALVAS, Milan In GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. s. 623.

Zákoník práce dále stanovuje zejm. v § 291 oběma vyjednávacím stranám řadu práv a povinností. Ústředí je například povinno bez zbytečného odkladu svolat **ustavující schůzi** vyjednávacího výboru či vytvořit na své náklady podmínky pro ustavení a řádnou činnost vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců (§ 288 ZP). Na ustavující schůzi si vyjednávací výbor zvolí svého předsedu. Vyjednávací výbor má právo se před každým jednáním s ústředím i po něm sejít na odděleném zasedání. Dále má právo přizvat si na jednání odborníky nebo jiné poradce. Jednání mezi oběma stranami musí být vedena s cílem dosáhnout shody.

Skončení vyjednávání

Po svolání ustavující schůze a zvolení předsedy následuje jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem, které může skončit jedním z následujících 5 způsobů:

1. ujednáním stran o tom, že ustaví ERZ podle svého ujednání,
2. nebo že ustaví ERZ podle zákona,
3. ujednáním o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání,
4. případně usnesením, že zahájené jednání bude ukončeno,
5. nebo usnesením, že vyjednávání nebude zahájeno.

V posledních dvou případech vyjednávací výbor přijímá usnesení minimálně *dvoutřetinovou většinou (kvalifikovanou většinou) hlasů* všech svých členů (§ 292 ZP), v ostatních případech postačí *nadpoloviční většina hlasů* všech jeho členů (§ 291 odst. 2 ZP).

Pokud jednání skončí jinak než ujednáním o dalším postupu, nebude ERZ zřízena a v platnost nevstupují ani podpůrná zákonná pravidla. Nová žádost o ustavení vyjednávacího výboru může být podána nejdříve za 2 roky od usnesení, není-li dohodnuta kratší lhůta.

Proces vyjednávání o zřízení ERZ a možné způsoby jeho skončení jsou znázorněny v příloze (viz schéma č. 5).

3.2.1 Evropské rada zaměstnanců ustavená ujednáním

Ujednání o ustavení ERZ (stejně jako ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání) musí být *písemné* a musí obsahovat *zákonem stanovené náležitosti*. Tento způsob ustavení ERZ spočívá ve sjednání podmínek pro její fungování mezi vyjednávacím výborem a ústředím. Na takto vytvořenou evropskou radu zaměstnanců se nevztahují ustanovení zákoníku práce ohledně evropské rady zaměstnanců,

kteřá vznikla ex lege. Na jednu stranu jde o vyjádření smluvní volnosti, kdy si strany mohou ujednat další náležitosti, na jejichž obsahu se dohodly, na druhou stranu však hrozí, že ze strany managementu nebude zaručen ani minimální standard vyjádřený ve formě subsidiárních pravidel.²¹¹

Zákoník práce ovšem uvádí v ustanovení § 294 alespoň minimální požadavky, které musí být předmětem takového ujednání. Výčet těchto požadavků je pouze demonstrativní, lze tedy sjednat i další náležitosti. Mezi povinné **náležitosti ujednání o evropské radě zaměstnanců** patří zejména:

- a) určení zaměstnavatelů, na které se ujednání vztahuje,
- b) práva a povinnosti jednotlivých stran ujednání (ERZ, ústředí a zaměstnavatelů),
- c) způsob ustavení ERZ, složení a počet členů, funkční období ERZ,
- d) bližší podmínky týkající se zasedání ERZ a jednání výboru,
- e) způsob svolávání schůzí,
- f) ujednání o financování nákladů na činnost ERZ,
- g) postup při organizačních změnách,
- h) způsoby propojení s vnitrostátní úpravou informování a projednání,
- i) závěrečná a přechodná ustanovení obsahující ujednání o podmínkách a možnosti výpovědi, změnách ujednání, dobu účinnosti ujednání.

Propojení ERZ a ostatních zástupců zaměstnanců je na národní úrovni zajištěno tím, že členy ERZ v České republice jmenují zástupci zaměstnanců. Zpravidla to bývá člen odborové organizace²¹² nebo jiný zástupce zaměstnanců.

S ohledem na smluvní volnost stran při ustavování evropských rad zaměstnanců a s ohledem na skutečnost, že neexistuje univerzální návrh dohody o ERZ, lze konstatovat, že fungování evropských rad zaměstnanců se bude v praxi velmi lišit v závislosti na uzavřené dohodě mezi vyjednávacím výborem a ústředím. Mezi **faktory ovlivňující organizaci a fungování** tohoto orgánu mohou patřit např. kulturní rozdíly, velikost společnosti, u které ERZ vzniká nebo existuje, historie vývoje této společnosti a její vnitřní kultura, neméně významnou roli sehraje i lidský faktor, resp. aktivita nebo pasivita jejích členů.²¹³

²¹¹ VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 370.

²¹² KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007 - Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 51.

²¹³ SAKAŘOVÁ, Dana. *Evropské rady zaměstnanců* (učební text č. 9). Praha: ČMKOS a ASO, 2010. s. 35.

Příkladem ERZ ustavené ujednáním mezi sociálními partnery je Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ, o níž bude pojednáno v kapitole 5.3.

3.2.2 Vznik evropské rady zaměstnanců ex lege

Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona má zajistit přístup k nadnárodním informacím v případě, kdy:²¹⁴

- ústředí a vyjednávací orgán se tak dohodnou,
- strany se neshodnou do tří let od podání žádosti na společném postupu,
- ústředí jednání v šesti měsících od obdržení žádosti vůbec nezahájí.

Zákoník práce i evropská směrnice dávají zcela jednoznačně přednost smluvní volnosti při vzniku evropské rady zaměstnanců, tzn. ustavení evropské rady zaměstnanců ujednáním. Teprve v případě, že se ústředí a vyjednávací výbor nedohodnou na společném postupu nebo jednání nezahájí, nastupují tzv. **subsidiární požadavky** (zákonná podpůrná pravidla) zaručující vznik ERZ ex lege na bázi určitých minimálních parametrů.²¹⁵

Fungování konkrétní evropské rady zaměstnanců může být tedy v celé šíři upraveno dohodou mezi vyjednávacím výborem a ústředím. Pro případ, že se tak nestane a je zřizována ERZ podle zákona, zákoník práce stanoví poměrně detailní požadavky a podmínky její činnosti.

Evropskou radu zaměstnanců i její členy jmenují zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Jediná podmínka kladená členy ERZ v České republice je, že se musí jednat o zaměstnance daného podniku. Jinak nejsou stanoveny žádné další požadavky na vzdělání, jazykové znalosti nebo schopnosti členů. Zákoník práce pamatuje v ustanovení § 297 odst. 1 i na případy, kdy u zaměstnavatele nepůsobí zástupci zaměstnanců nebo naopak u něj působí více odborových organizací.

Funkční období takto zřízené ERZ je čtyřleté. Po uplynutí této doby rada hlasuje, zda bude s ústředím vyjednávat o ustavení ERZ ujednáním, nebo zda se ustaví ERZ opět podle zákona. Takovéto rozhodnutí přijímá *dvoutřetinovou většinou* všech jmenovaných členů (§ 297 odst. 4 ZP). Toto spolu s rozhodnutím o přijetí jednacího řádu jsou jediné dva případy, kdy zákon vyžaduje vyšší kvórum pro přijetí rozhodnutí. Pro přijetí běžných rozhodnutí je potřeba, aby byla přítomna nadpoloviční většina členů rady, přičemž rozhodnutí jsou přijímána *nadpoloviční většinou hlasů* přítomných členů.

²¹⁴ § 296 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

²¹⁵ VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 370.

V zákoníku práce je rovněž vymezen v ustanovení § 297 odst. 5 minimální rozsah nadnárodních informací a otázek k projednání v intervalech minimálně jednou ročně a informování za výjimečných okolností, např. při hromadném propouštění (§ 297 odst. 6 ZP).

Pokud jde o **organizační aspekty fungování ERZ**, zákoník práce upravuje v ustanovení § 298 některé otázky s tím spojené. Ústředí ukládá povinnost svolat bez zbytečného odkladu ustavující schůzi, na níž je volen předseda a jeho zástupce. Předseda a v jeho nepřítomnosti jeho zástupce zastupují ERZ navenek. K řízení běžné činnosti rady může být založen nejvýše pětičlenný výbor, který se skládá z předsedy a dalších členů z minimálně dvou členských států. Pokud není výbor ustaven, řídí činnost ERZ její předseda. Procesní stránku fungování ERZ si může rada podrobněji upravit ve svém jednacím řádu, pro něhož je stanovena obligatorně písemná forma. Jednání ERZ je neveřejné, ale na datu a místě konání se musí dohodnout s ústředím.

Úprava vztahů mezi ERZ a vedením je obsažena v navazujícím třetím odstavci § 298 ZP. ERZ má právo sejít se k projednání otázek bez přítomnosti vedoucích zaměstnanců a zároveň má naopak právo přizvat si na jednání příslušné vedoucí zaměstnance k podání dodatečných vysvětlení. Dále má právo přizvat si na své jednání odborníky, přičemž ze zákona je hrazen zaměstnavatelem pouze jeden takový odborník. Zaměstnavatel je povinen v souladu s ustanovením § 288 odst. 2 ZP, stejně jako v případě vyjednávacího výboru, zajistit na své náklady podmínky pro řádnou činnost ERZ, např. cestovné, ubytování, školení, tlumočení.

V závěrečném ustanovení části dvanácté zákoníku práce je výslovně vyloučeno použití ustanovení o přístupu k nadnárodním informacím pro evropskou společnost a evropskou družstevní společnost.

IV. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁSTUPCŮ ZAMĚSTNANCŮ Z POHLEDU BUDOUCNOSTI (DE LEGE FERENDA)

Jak vyplývá z vyjádření mnoha odborníků a jejich projevů nejčastěji na mezinárodních konferencích, stávající úprava kolektivního pracovního práva není ideální. Svoji roli při tom sehrál historický vývoj kolektivních vztahů v České republice, ale i vliv a prosazování zájmů odborů. Tato kapitola má předložit několik návrhů na korekci aktuální právní úpravy systému sociální reprezentace zaměstnanců.

Do budoucna bude zcela jistě potřeba vyřešit otázku postavení rady zaměstnanců z hlediska **právní subjektivity**, a to především s ohledem na skutečnost, že jí zákoník práce nově přiznává i právo spolurozhodovat společně s odborovou organizací o některých otázkách²¹⁶ (blíže viz kapitola 2.1.2). Rada zaměstnanců tak může fakticky prostřednictvím právních úkonů konstitutivní povahy zasahovat do dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Přisouzením spolurozhodovacího oprávnění i radě, tak rada zaměstnanců disponuje i způsobilostí k právním úkonům, byť omezenou na určitou oblast hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Nabízí se tedy otázka, zda se stále dá hovořit o *non-subjektu*, nebo je možné chápat toto nové oprávnění rady jako „přestupnou stanici“ na cestě k (plnohodnotné) právní subjektivitě rad zaměstnanců? Úvahy *de lege ferenda* by se měly týkat i toho, zda by rady zaměstnanců neměly být nadány i deliktivní a procesní způsobilostí, když už mohou svým jednáním zakládat, měnit nebo rušit pracovněprávní vztahy. Pokud by byla radám přiznána (plná) způsobilost k právním úkonům, bylo by třeba vyřešit i jejich právní postavení. Jako neoptimálnější se přitom jeví postavení právnických osob.

Debaty na téma právní subjektivity rad zaměstnanců se již nějakou dobu opakují a nacházejí své příznivce i odpůrce. Například JUDr. Pichrt²¹⁷ zastává názor, že by rady zaměstnanců do budoucna právní subjektivitu mít měly, zejména s ohledem na možné rozšíření pole jejich působnosti v budoucnu. Stejně jako JUDr. Pichrt se i já přikláním k názoru, že by měla existovat určitá varianta zastoupení těch zaměstnanců, kteří nechtějí

²¹⁶ viz např. § 217 a § 220 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (čerpání dovolené)

²¹⁷ PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 103.

být odborově organizováni či jinak podporovat vliv a sílu odborové organizace (například tím, že je jako nečlenové nevyloučí z jejich zastupování v individuálních pracovněprávních vztazích). Opačné stanovisko k této problematice zastává např. prof. Bělina²¹⁸, dle něhož by rady zaměstnanců neměly být nadány pravomocí kolektivně vyjednávat, a proto považuje současnou právní úpravu za vyhovující. Stejný postoj, možná dokonce o něco radikálnější, zaujímá např. i JUDr. Kubínková, i když v jejím případě by se dalo spekulovat o její nezaujatosti danou problematikou.

JUDr. Kubínková dokonce vyslovila názor, že praxe si rady zaměstnanců nijak neosvojila, a mohlo by se proto uvažovat o *vypuštění právní úpravy rad zaměstnanců* z našeho právního řádu.²¹⁹ S tím nemohu souhlasit, a to i s ohledem na historický vývoj právní úpravy zastupování práv zaměstnanců (o němž bylo pojednáno v kap. 1.2). Případné vypuštění rad zaměstnanců ze zákoníku práce by bylo v kontextu všech změn právní úpravy²²⁰, které představují spíše *postupný přechod k právní subjektivitě rad zaměstnanců* a k jejich postavení jako plnohodnotného zástupce zaměstnanců, tak jako je tomu v ostatních evropských zemích (např. ve Španělsku²²¹), krokem zpět.

Z pohledu de lege ferenda by se mělo spíše uvažovat o zachování a přepracování právní úpravy rad zaměstnanců, než pro jejich zrušení. A to i proto, že se stále častěji vyslovují v odborných kruzích názory, které směřují k **posílení významu rad zaměstnanců**, rozšíření jejich úkolů, jejich působnosti a většímu využití jejich potenciálu. Za zcela nevyhovující pokládám skutečnost, že v současném pojetí zákoníku práce je odborovým organizacím přiznáván širší okruh informačních a projednacích otázek než radám zaměstnanců, a to i přesto, že rady zaměstnanců byly zřízeny právě za účelem informování a projednání (kdežto v případě odborových organizací je těžiště jejich činnosti, a potažmo významu a síly, v kolektivním vyjednávání). Česká pracovněprávní

²¹⁸ BĚLINA, Miroslav. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovně právních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 13.

²¹⁹ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 50.

²²⁰ Rady zaměstnanců jako alternativa odborů v oblasti zastupování práv zaměstnanců vůbec neexistovali. Později byla zakotvena jejich existence, ale pouze u těch zaměstnavatelů, kde nepůsobila odborová organizace. Další novela zákoníku práce připustila (zatím jen) krátkodobou souběžnou existenci obou typů zástupců zaměstnanců. Později bylo i toto omezení vypuštěno a volení zástupci zaměstnanců mohou nyní existovat vedle odborových organizací bez omezení. Jedna z posledních novel zákoníku práce jim dokonce přiznává i právo spolurozhodovat, zatím jen o určitých otázkách a nikoli v plném rozsahu jako v případě odborových organizací, do budoucna se dá ovšem očekávat rozšíření spolurozhodovacího oprávnění i na další otázky, což už bude jen krůček o plné právní subjektivitě rad.

²²¹ HORECKÝ, Jan, STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 41.

úprava tak rady zaměstnanců značně znevýhodňuje oproti odborovým organizacím, a to především v oblasti jejich nejvýznamnějších práv (práva na informování a projednání).

S úvahami o právní subjektivitě rad musí být nutně spojena i diskuze nad vymezením subjektů sociálního dialogu. Pokud by byly rady zaměstnanců přiznáním právní subjektivity zařazeny mezi standardní subjekty pracovního práva, nic jim nebude bránit v jejich potenciálním **zapojení do kolektivního vyjednávání**. Rady zaměstnanců by tak měly mít, stejně jako nyní odborové organizace, všechny předpoklady pro uzavření kolektivní smlouvy. Uvedeným námětům de lege ferenda nebrání ani žádná mezinárodní norma – možnost účastnit se kolektivního vyjednávání není žádným mezinárodním dokumentem svěřena pouze odborovým organizacím.²²²

I kdyby v budoucnu došlo k tomu, že právo kolektivně vyjednat by bylo přiznáno i radě zaměstnanců, nedomnívám se, že by měly být vnímány jako konkurent odborů. Obavy z konkurence, které se objevují přirozeně především na straně odborových funkcionářů, nejsou dle mého názoru na místě. Je pravdou, že z tohoto oprávnění tradičně vyplývalo exkluzivní postavení a právní síla odborů. Proč ale radám zaměstnanců také nepřiznat právo kolektivně vyjednat, jestliže k tomu budou vybaveny všemi nezbytnými předpoklady, když současně česká právní úprava přisuzuje odborovým organizacím právo na informování a projednání, které je zase hlavní doménou rad zaměstnanců?

Úloha obou zástupců zaměstnanců a pole jejich působnosti by nemělo být shodné. Odborová organizace by se ve své činnosti měla zaměřit primárně na proces kolektivního vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy, z níž by pak vyplývalo její přirozené postavení a autorita. Rada zaměstnanců by se zase měla soustředit na realizaci ostatních práv zástupců zaměstnanců. Těžiště činnosti odborů by pak spočívalo v první řadě v ochraně práv zaměstnanců, kdežto v případě rad zaměstnanců by šlo spíše o řešení problémů v rámci zájmů rozvoje celého podniku.²²³ Pouze v případech, kdy by u zaměstnavatele působil pouze jeden zástupce zaměstnanců, „suploval“ by úlohu toho druhého (rada zaměstnanců odbory na poli kolektivního vyjednávání a odborová organizace radu v oblasti informování a projednání). Tím by byly jasně vymezeny pravomoci v případě koexistence obou typů zástupců zaměstnanců a zaměstnanci by měli svobodnou volbu v určení zástupců při ochraně jejich práv při současném vyloučení nepřímého donucování

²²² PICHRT, Jan In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 110.

²²³ PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 103.

zaměstnanců ke vstupu do odborů tím, že je právní úprava zvýhodňuje lepším právním postavením a větší vybaveností k ochraně práv zaměstnanců.

Pokud by současně došlo ke **zjednodušení právní úpravy zakládání rad zaměstnanců**, mj. i s ohledem na to, s jakou jednoduchostí jsou zakládány odborové organizace (viz kap. 2.2), bylo by zajímavé sledovat, zda by se i poté rady zaměstnanců v praxi neosvědčily. Komplikovaná právní úprava spojená s volbou rady zaměstnanců je další z důvodů, který od zakládání rad zaměstnanců odrazuje.

Do budoucna by měla být také řešena **nerovnost v právní úpravě ochrany členů odborů a rad zaměstnanců**. Ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru je dostatečně upravena v ustanovení § 48 a násl. ZP, není tedy nutné, aby propuštění člena orgánu odborové organizace bylo podmíněno předchozím souhlasem odborové organizace, která navíc rozhoduje o svém funkcionáři.²²⁴ Poskytovat další ochranu odborovým funkcionářům před propuštěním zakotvením požadavku předchozího souhlasu se jeví jako nadbytečné a navíc je tento institut ze strany zaměstnanců snadno zneužitelný.²²⁵ Rada zaměstnanců přitom, přestože je také zástupcem zaměstnanců, této ochraně nepodléhá. S ohledem na ustanovení § 276 odst. 2 ZP, které říká, že zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni, je odlišné zacházení při skončení pracovního poměru zjevně v rozporu s touto zásadou.

Předchozí statě byly věnovány možné úpravě právního postavení volených zástupců zaměstnanců, přičemž tyto úvahy byly zaměřeny především na radu zaměstnanců ve vztahu k odborové organizaci. Proto je vhodné předložit některé **náměty de lege ferenda** i pro druhou z nových forem sociální reprezentace, a sice **zástupce pro oblast BOZP**. Především si myslím, že by stejně jako v případě rad zaměstnanců mělo dojít ke zjednodušení právní úpravy vzniku těchto zástupců. Dále bude nutné uvažovat o tom, zda s ohledem na postupný přechod k právní subjektivitě rad a s tím spojené možné rozšíření jejich pravomocí, které by v podstatě stavěly rady do rovnocenného postavení s odbory, by neměl být za rovnocenného zástupce zaměstnanců považován i zástupce pro oblast BOZP. S ohledem na jeho úzkou a specifickou úlohu jsem však toho názoru, že by za rovnocenného odborům a radám považován být neměl.

²²⁴ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 122.

²²⁵ Především v obdobích, kdy hrozí hromadné propouštění, roste odborová organizovanost a zaměstnanci vstupují do odborů pouze a jen za tím účelem, aby jim byla poskytnuta vyšší ochrana při skončení pracovního poměru.

Do budoucna je třeba zabývat se i otázkou **působnosti odborových organizací ve vztahu k odborově neorganizovaným zaměstnancům**. Ústavní soud již sice judikoval, že nečlen odborů může svým úkonem zcela vyloučit ingerenci odborové organizace v jeho individuálních pracovněprávních věcech, domnívám se však, že by bylo vhodné toto právo odborově neorganizovaného zaměstnance zakotvit explicitně.

S ohledem na trvalý pokles odborové organizovanosti, bude nutné v budoucnu řešit i jasné **vymezení předpokladů odborové organizace k uzavření kolektivní smlouvy**. Pokládám totiž za nepřijatelné, aby pouzí tři odborově organizovaní zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele, rozhodovali o otázkách takového významu a týkající se takového množství počtu lidí jako je úprava pracovních, sociálních a mzdových podmínek zaměstnanců v kolektivní smlouvě. Poklesem odborové organizovanosti odbory totiž ztrácejí legitimnost k zastupování zaměstnanců. V tomto směru bychom se mohli inspirovat právní úpravou ve Francii, kde při poklesu odborové organizovanosti pod určitou hranici, zaměstnanci hlasují o pověření odborů k uzavření kolektivní smlouvy.²²⁶

Za další problém považuji, že platný právní řád nenabízí **legální definici odborové organizace**. I zde je prostor ke změně právní úpravy. Doposud je definice odborové organizace dovozována z jejích pojmových znaků, které nejsou ani exaktně právem určeny, ale vymezuje je pouze teorie pracovního práva. I když někteří odborníci²²⁷ zastávají názor, že absence přesné zákonné definice odborové organizace v praxi problémy nepůsobí, domnívám se, že právní zakotvení definice tohoto pojmu by odstranilo řadu nejistot i problémů, které zatím aktuální nejsou, ale do budoucna být mohou. De lege ferenda by se mohlo uvažovat i o vytvoření jednoho souhrnného zákona týkající se odborové organizace, který by obsahoval nejen její legální definici, ale vymezil by i její vznik, právní postavení, jakož i její práva a povinnosti.

Za zcela nevyhnutelné pokládám **korekci zákona o kolektivním vyjednávání**. I když spíše než novelizovat některá jeho ustanovení, se jeví jako vhodnější nový zákon, který by pojal i další úrovně sociálního dialogu, nejen jeho formalizovanou podobu. Tím by byl vyřešen i problém spočívající v tom, že tripartitní jednání na nejvyšší úrovni nejsou

²²⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 106.

²²⁷ KUBÍNKOVÁ, Marcela. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 42.

dosud právně regulována, ačkoli mají takový význam a vliv na vývoj ekonomiky a životní úroveň občanů.²²⁸

Úvahy o možné úpravě zákona o kolektivním vyjednávání by měly zahrnovat i **koncepční změnu** v oblasti **řízení před zprostředkovatelem**. Má-li tento krok skutečně předcházet vyhlášení stávky a omezovat tyto případy na minimum, je současná právní úprava, kdy zprostředkovatel rozhoduje v postatě od stolu, aniž by měl povinnost s oběma stranami jednat, zcela nevyhovující. Zprostředkování při řešení sporů mezi sociálními partnery by mělo být skutečnou mediací, která povede ke smírnému řešení konfliktů a zároveň i k odstranění antipatií obou strany a z toho plynoucí neochoty spolu vyjednávat a na něčem se dohodnout. Do budoucna lze i zvážit rozšíření působení zprostředkovatele i na další situace, kdy je požadována dohoda sociálních partnerů.²²⁹

Při úvahách o možné korekci zákona o kolektivním vyjednávání by se nemělo zapomenout ani na ta ustanovení, která upravují podmínky stávky. Za nevyhovující pokládám **neexistenci právní úpravy „obecné“ stávky**, tedy stávky mimo režim kolektivního vyjednávání. I když některé formy stávky v zákoně nenajdeme, neznamená to, že by občané nemohli svého práva stávkovat využít, a bylo by protiústavní tyto stávky zakázat. Právní úprava by měla platit i pro ostatní formy stávky. Absence jejich zákonných podmínek vyvolává v odborných kruzích diskuze o potřebě nového zákona o stávce.²³⁰ I to by bylo řešením stávající situace.

S ohledem na velké množství možných změn v zákonech vztahujících se ke kolektivnímu pracovnímu právu, by de lege ferenda mohlo uvažovat i o zpřehlednění současné legislativy například formou vytvoření **jednoho souhrnného zákona pro celou oblast kolektivních pracovních vztahů**.

Závěrem lze konstatovat, že změna právní úpravy kolektivních pracovních vztahů a její přizpůsobení aktuálním požadavkům doby je do budoucna nevyhnutelné. Je jen otázkou, zda k tomu dojde způsobem evolučním²³¹ nebo revolučním²³². V každém případě však bude potřeba upravit tuto oblast komplexně a ne jen některá dílčí ustanovení.

²²⁸ Jejich vliv se projevuje především tím, že tripartita umožňuje vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír. Viz BRŮHA, Dominik In HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. s. 467.

²²⁹ HRABCOVÁ, Dana. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007- Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 129.

²³⁰ MERVARTOVÁ, Jana. Aktuální otázky sociálního dialogu. In HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 46.

²³¹ Tedy postupně, krok po kroku, zákon po zákoně.

²³² Revoluční způsob by mohl představovat právě již zmíněný souhrnný zákon o kolektivních vztazích.

V. SOCIÁLNÍ POLITIKA SKUPINY ČEZ

Skupina ČEZ je etablovaným energetickým koncernem působícím v řadě zemí střední a jihovýchodní Evropy a Turecku s ústředím v České republice. Patří mezi 10 největších energetických uskupení v Evropě, a to jak z hlediska instalovaného výkonu, tak podle počtu zákazníků. Společnosti Skupiny ČEZ přímo působící v odvětví energetiky sídlí kromě České republiky také v Maďarsku, Bulharsku, Rumunsku, na Slovensku, v Albánii, Nizozemsku, Polsku, Srbsku a Turecku (viz schéma č. 6 v příloze). Hlavní předmět podnikání koncernu tvoří výroba, obchod a distribuce elektrické i tepelné energie, obchod a prodej zemního plynu a těžba uhlí. Mateřskou společností a jádrem Skupiny ČEZ je největší výrobce elektřiny v České republice, *akciová společnost ČEZ*, jejímž nejvýznamnějším akcionářem je Česká republika s podílem na základním kapitálu téměř 70 %.

Rozhodující součástí poslání Skupiny ČEZ je maximalizovat návratnost investic a zajistit dlouhodobý růst hodnoty pro akcionáře. Proto je kladen velký důraz na stálý růst vnitřní efektivity. Od září 2010 probíhá stabilizační projekt NOVÁ VIZE odrážející realitu v odvětví energetiky vzniklou následkem hospodářské krize. Ta vedla k přehodnocení investičního a akvizičního programu Skupiny ČEZ, jeho přizpůsobení současným a v nejbližší době očekávaným možnostem společnosti.

Skupina ČEZ je leadrem v zavádění technologií budoucnosti. Významně investuje do výzkumu a vývoje, ochrany životního prostředí a projektů zaměřených na dosažení energetických úspor. V rámci své podnikatelské činnosti se Skupina ČEZ hlásí k principům trvale udržitelného rozvoje, prosazuje nové technologie, podporuje energetickou úspornost, soustavně snižuje zatížení životního prostředí a svými projekty podporuje rozvoj vzdělávání, péči o děti a zdraví.

Firemní kultura je zaměřena na výkon, při svém podnikání se však Skupina ČEZ současně řídí přísnými etickými standardy, zahrnujícími i odpovědné chování ke svému okolí, společnosti a životnímu prostředí. Skupina ČEZ podporuje řadu neziskových organizací i veřejně prospěšných projektů.

Zaměstnanci společnosti mají možnost se prostřednictvím svých zvolených zástupců v dozorčí radě podílet na řízení společnosti. Dozorčí radu tvoří celkem dvanáct členů se čtyřletým funkčním obdobím, z nichž dvě třetiny volí valná hromada, a jedna třetina je volena zaměstnanci. Osoby volené do dozorčí rady zaměstnanci společnosti

musejí být v pracovním poměru ke společnosti nebo zástupci zaměstnanců nebo členy podle zvláštního právního předpisu.

V oblasti pracovněprávních vztahů a sociální politiky se Skupina ČEZ vždy snažila o zachování sociálního smíru a respektovala zákoník práce včetně navazující legislativy a platné kolektivní smlouvy. Přestože se Skupina ČEZ potýká s následky hospodářské krize, odlivem zákazníků a poklesem čistého zisku, daří se jí udržovat pracovní i mzdové podmínky vysoce nad průměrem trhu, a tím dosahovat spokojenosti zaměstnanců. Peněžní a nepeněžní výhody zaměstnanců jsou upraveny v kolektivních smlouvách uzavřených mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi.

Do sociální oblasti v České republice patří kromě mzdového ohodnocení také zkrácení pracovní doby na 37,5 hodiny týdně, prodloužení dovolené o jeden týden nad zákonný nárok, pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah daný právními předpisy, osobní účty určené pro rekreaci, obnovu sil a zdraví zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění, závodní stravování, zdravotní péče a v mimořádných případech i jednorázové sociální výpomoci.

Základní principy sociální politiky Skupiny ČEZ platí i pro zaměstnance zahraničních akvizic. Zde však sociální politika reflektuje odlišné legislativní prostředí a v některých případech navazuje na dlouhodobé kontrakty podepsané mezi tamními odborovými svazy a předchozími zaměstnavateli. Výhody pro zaměstnance zahraničních společností se odlišují podle země a konkrétní společnosti, obvykle zahrnují stravenky, rozšířenou zdravotní péči, příspěvky na dovolenou a podporu při narození dítěte.

5.1 VZTAHY S ODBORY

Úlohu zástupců zaměstnanců plní ve Skupině ČEZ odborové organizace, Skupina nemá zvolenu radu zaměstnanců ani zástupce pro oblast BOZP. V mateřské společnosti **ČEZ, a. s.**, působilo ke dni 1. 1. 2012 celkem 27 samostatných základních odborových organizací, ve kterých bylo organizováno celkem 2003 zaměstnanců, což představuje necelých 34 % z celkového počtu zaměstnanců.²³³

V integrovaných dceřiných společnostech²³⁴ Skupiny ČEZ v **České republice** působilo ke stejnému datu celkem 40 základních odborových organizací, v nichž bylo

²³³ interní informace, pravidelný report vždy k 1. 1. a 1. 7. daného roku, autor: PhDr. Jiří Pellar, útvar Sociální vztahy

²³⁴ Mezi integrované dceřiné společnosti Skupiny ČEZ v České republice patří ČEZ Správa majetku, ČEZ Zákaznické služby, ČEZ ICT Services, ČEZ Distribuční služby, ČEZ Distribuce, ČEZ Prodej, ČEZ Obnovitelné zdroje, ČEZ Měření, ČEZ Logistika a Elektrárna Chvaletice. Jejich 100% vlastníkem je mateřská společnost ČEZ, a. s.

organizováno 3133 zaměstnanců, což je cca 48 % z celkového počtu zaměstnanců.²³⁵ Přehled odborové organizovanosti v jednotlivých dceřiných společnostech je uveden v příloze (viz tabulka č. 7). 35 základních odborových organizací je sdruženo do čtyř sdružení s oblastní působností, v dceřiných společnostech dále samostatně působí 5 základních odborových organizací.

Celkový přehled všech odborových organizací působících v ČEZ, a. s., a v integrovaných dceřiných společnostech Skupiny ČEZ se sídlem v České republice je také uveden v příloze (viz tabulka č. 8). Odborové organizace jsou členy dvou odborových svazů, a to ***Odborového svazu ECHO a Českého odborového svazu energetiků.***

Odborové organizace plní úlohu zástupců zaměstnanců, což přináší vedle kolektivního vyjednávání další témata jednání a s tím spojené povinnosti zaměstnavatele. Cílem zaměstnavatele v této oblasti je posílení komunikace se zaměstnanci, a tím i motivace zaměstnanců, a zachování sociálního smíru. Pro zajištění vzájemného informování a projednávání se konají *pravidelná jednání každých 14 dnů*, v rámci nichž jsou odborovým organizacím předávány informace a zajištěno projednání témat stanovených zákoníkem práce a kolektivní smlouvou. Se zástupci odborových organizací jsou projednávány mj. organizační změny a vybrané řídicí dokumenty jednotlivých společností. Mimo to pořádá zaměstnavatel *jednou ročně vícedenní setkání* se zástupci zaměstnanců. I na těchto setkáních se projednávají důležité otázky a zástupci zaměstnanců jsou informováni o ekonomické situaci zaměstnavatele a souvisejících tématech.

Odborové organizace působí i ve společnostech Skupiny ČEZ v zahraničí. V rumunské společnosti CEZ Distributie S.A. byl od 1. 1. 2010 zaveden nový motivační systém a od listopadu 2010 platí nová kolektivní smlouva do konce roku 2012. Ve společnosti CEZ Romania byla podepsána kolektivní smlouva dne v červenci 2010 a je platná též do konce roku 2012. Ve společnosti CEZ Vanzare byla rovněž uzavřena kolektivní smlouva s účinností do konce roku 2012. Hlavní jednání s odborovými organizacemi byla v minulém roce věnována postupnému sjednocování všech kolektivních smluv.

V polských společnostech Skupiny ČEZ působily v roce 2011 celkem 4 odborové organizace, přičemž 2 z nich mají status mezipodnikových organizací, což znamená, že ochranu pracovních zájmů poskytují zaměstnancům několika společností v rámci Skupiny. V roce 2010 se jednání s polskými odbory soustředila především na implementaci

²³⁵ interní informace, pravidelný report vždy k 1. 1. a 1. 7. daného roku, autor: PhDr. Jiří Pellar, útvar Sociální vztahy

motivačního systému a na implementaci procesů outsourcingu. Počátkem roku 2011 byla uzavřena nová kolektivní smlouva pro zaměstnance Elektrárny ELCHO účinná do konce roku 2013. Kolektivní smlouva pro zaměstnance Elektrárny Skawina platí na dobu neurčitou.

V bulharské Elektrárně Varna působí 3 odborové organizace. V prosinci 2011 byla podepsána nová kolektivní smlouva s účinností od 1. 1. 2012 na dobu 2 let. Ve společnosti CEZ Razpredelenie Bulgaria AD působí 4 odborové organizace, ve společnosti CEZ Bulgaria EAD působí rovněž 4 odborové organizace a ve společnosti CEZ Elektro Bulgaria AD 2 odborové organizace. Od prosince 2011 je v těchto třech společnostech v platnosti nově podepsaná kolektivní smlouva účinná do konce roku 2013.

V albánské distribuční společnosti CEZ Shpërndarje Sh.A. působí 2 odborové organizace. Koncem listopadu roku 2009 byla v této společnosti podepsána kolektivní smlouva s platností na 4 roky.

5.2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY V ČEZ, A. S., A V INTEGROVANÝCH DCEŘINÝCH SPOLEČNOSTECH V ČESKÉ REPUBLICCE

Vzhledem k tomu, že holding (koncern) nemá jako celek právní subjektivitu²³⁶, nelze uzavřít **podnikovou kolektivní smlouvu** pro holdingové seskupení. Proto musí být uzavřeny samostatné kolektivní smlouvy pro jednotlivé subjekty²³⁷. Orgány ani pověření zaměstnanci mateřské společnosti nejsou a priori oprávněni jednat a uzavírat kolektivní smlouvy za společnosti dceřiné.²³⁸ Ve Skupině ČEZ je to řešeno udělením plných mocí dceřinými společnostmi holdingové centrále a ta k jednání s odborovými organizacemi zmocňuje na základě pověření vybrané zaměstnance mateřské společnosti ČEZ, a. s.

V subjektech typu Skupiny ČEZ je nutné odlišit 2 fáze uzavření kolektivní smlouvy, a to její schválení a vlastní podpis.²³⁹ Ve Skupině ČEZ probíhá závěr kolektivního vyjednávání tak, že návrh kolektivních smluv integrovaných dceřiných společností se nejprve projedná a vysloví se s ním souhlas, aniž by tím byl učiněn právní

²³⁶ viz POKORNÁ, Jarmila In FALDYNA, František, POKORNÁ, Jarmila, TOMSA, Miloš, ROZEHNALOVÁ, Naděžda, VEČERKOVÁ, Eva, KOBLIHA, Ivan, POHL, Tomáš, BALABÁN, Petr, VÍTEK, Jindřich, MAREK, Karel. *Obchodní právo*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. s. 295: „Seskupení nejsou subjekty právních vztahů, nepředstavují právnickou osobu a nemají její atributy.“

²³⁷ Všechny společnosti, které tvoří holding, jsou právně samostatnými subjekty. Viz pozn. sub 235, s. 295: „Propojené obchodní společnosti si ponechávají všechny znaky právnických osob a způsobilost být nositelem práva povinností a vlastními projevy vůle na sebe práva a povinnosti brát.“

²³⁸ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. s. 61.

²³⁹ viz pozn. sub 238, s. 61 - 62.

úkon (1. fáze). Právo uzavřít kolektivní smlouvu je přitom ponecháno statutárním orgánům jednotlivých dceřiných společností, které završí uzavření kolektivní smlouvy vlastním podpisem (2. fáze). Praxe však může být v různých společnostech rozdílná. Někdy mohou být obě fáze i spojeny, bude-li uzavřením kolektivní smlouvy pověřena jednotlivá osoba, popř. více osob.²⁴⁰

Kolektivní smlouva v ČEZ, a. s., platí od roku 2007 po dobu 8 let, kolektivní smlouvy v integrovaných dceřiných společnostech byly uzavřeny o rok později, koncem roku 2007, na období 7 let. Jak v mateřské společnosti, tak v integrovaných dceřiných společnostech jsou tedy kolektivní smlouvy účinné až do konce roku 2014.

Kolektivní vyjednávání v roce **2010** o dodatcích k platným kolektivním smlouvám v ČEZ, a. s., i v integrovaných dceřiných společnostech bylo zahájeno v září. Průběh kolektivního vyjednávání v integrovaných dceřiných společnostech (dále jen IDS) ovlivnila především snaha o zajištění stability obsahu kolektivních smluv v době, kdy je nezbytné zvládnout negativní dopad externích faktorů. Výsledkem bylo zachování stávající výše mzdových tarifů a příplatků i pro rok 2011. Zaměstnavatel se současně zavázal, že nevyprovokuje stávající kolektivní smlouvy po sjednanou dobu platnosti, tj. do 31. 12. 2014, ani pokud mu to právní úprava umožní. Kolektivní vyjednávání bylo ukončeno dne 14. 12. 2010, kdy došlo k podpisu dodatku č. 8 ke Kolektivní smlouvě ČEZ, a. s., a dodatku č. 5 ke kolektivním smlouvám IDS.

I během roku **2011** probíhalo kolektivní vyjednávání o dodatcích k platným kolektivním smlouvám v ČEZ, a. s., i v integrovaných dceřiných společnostech. Týkalo se především mzdového nárůstu pro rok 2012. V IDS bylo kolektivní vyjednávání zahájeno již v květnu, kdy byl odbory předložen návrh dodatku ke kolektivním smlouvám. Kolektivní vyjednávání bylo završeno v prosinci podpisem dodatku č. 9 ke Kolektivní smlouvě ČEZ, a. s., a dodatku č. 6 ke kolektivním smlouvám integrovaných dceřiných společností. Pro rok 2012 bylo především dohodnuto navýšení mzdových tarifů, nová výše příplatků a odměny za pracovní pohotovost a nárůst smluvních mezd zaměstnanců. V rámci kolektivního vyjednávání odbory rovněž souhlasily se změnou režimu předchozího souhlasu na režim projednání v případě neomluveného zameškání práce.

I přes rozdílnost zájmů obou sociálních partnerů byla ve většině případů nalezena cesta ke vzájemné dohodě a k zachování sociálního smíru.

²⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. s. 61 - 62.

Žádný právní předpis nestanoví podstatné ani nepodstatné náležitosti kolektivních smluv. Je to zcela ponecháno na smluvní volnosti smluvních stran. **Obsah kolektivních smluv** IDS je navzájem zcela totožný a velmi podobný obsahu Kolektivní smlouvy ČEZ, a. s. Na předních stranách jsou uvedeny jednotlivé smluvní strany, následuje úvodní ustanovení, na koho se kolektivní smlouva vztahuje a koho zavazuje, a dále vztahy mezi smluvními stranami – společné závazky, povinnosti zaměstnavatele a povinnosti odborové organizace. Další podstatnou část kolektivní smlouvy tvoří *pracovněprávní oblast*, kde jsou upraveny pracovněprávní nároky, včetně odstupného, osobních překážek v práci a pracovní doby. Následuje *sociální oblast*, která je věnována především zaměstnaneckým výhodám a dále pracovním podmínkám a bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Jedno ustanovení je věnováno *zabezpečení zaměstnanosti*, především formou outplacementového programu a zajištěním rekvalifikace. Největší část kolektivní smlouvy zabírá mzdová oblast, v níž jsou obsaženy podmínky odměňování tarifní mzdou, smluvní mzdou, dále jsou zde upraveny další složky mzdy a poskytování příplatků. Na konci najdeme *všeobecná a závěrečná ustanovení*, kde je upravena zejména možnost změny kolektivní smlouvy a určeno období, na které se kolektivní smlouva uzavírá. Všechny kolektivní smlouvy jsou doplněny o celou řadu příloh – výplatní termíny pro daný rok, stupnice mzdových tarifů, mzdová pravidla, způsob zápočtu doby zaměstnání v energetice pro účely poskytování navýšeného odstupného nad rámec zákoníku práce.

Určité specifikum jak Kolektivní smlouvy ČEZ, a. s., tak i kolektivních smluv IDS představuje zakotvení *oprávnění odborových organizací kontrolovat dodržování všech pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků z kolektivní smlouvy*.²⁴¹ Tato kontrolní pravomoc odborových organizací byla obsažena v zákoníku práce v § 321 odst. 2²⁴² do doby, než ji Ústavní soud nálezem ze dne 12. března 2008 vyhlášeným pod č. 116/2008 Sb. s účinností od 14. 4. 2008 zrušil²⁴³. Ve své argumentaci se opíral o konstatování, že napadená ustanovení § 321 a 322 ZP z části narušují vyváženost vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli i rovnost stran kolektivní smlouvy.²⁴⁴ V kolektivních smlouvách společností Skupiny ČEZ však zůstalo toto oprávnění zachováno. Buď to je zcela úmyslně proto, že smluvní strany se nedohodly na změně kolektivní smlouvy, anebo – s ohledem na skutečnost, že Kolektivní smlouva ČEZ, a. s., i kolektivní smlouvy IDS

²⁴¹ viz § 4 odst. 3 Kolektivní smlouvy ČEZ Zákaznické služby, s.r.o., a § 4 bod 4.6. Kolektivní smlouvy ČEZ, a. s.

²⁴² zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinného do 13. 4. 2008

²⁴³ spolu s dalšími souvisejícími ustanoveními: § 321 odst. 3, 4 a § 322 odst. 2, 3

²⁴⁴ viz Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.), bod 296.

byly uzavřeny před účinností předmětného nálezu Ústavního soudu – smluvní strany nezaregistrovaly genezi právní úpravy a ponechaly toto ustanovení v kolektivní smlouvě nevědomky. Vzhledem k tomu, že ustanovení § 322 má charakter normy kogentní, od níž není možné se odchýlit²⁴⁵, domnívám se – byť tím není narušena minimální ochrana zaměstnanců zaručená zákoníkem práce –, že právo kontroly není možné na základě smluvní volnosti stran rozšiřovat a výše uvedená kontrolní pravomoc svěřená odborovým organizacím kolektivní smlouvou je v rozporu se zákonnou úpravou.

Subjekty Skupiny ČEZ jsou rovněž vázány **kolektivní smlouvou vyššího stupně**, která byla uzavřena mezi Odborovým svazem ECHO a Českým odborovým svazem energetiků na straně jedné²⁴⁶ a Českým svazem zaměstnavatelů v energetice na straně druhé. Tato smlouva byla podepsána dne 9. ledna 2009²⁴⁷ a je platná až do 31. prosince 2012.

5.3 EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ SKUPINY ČEZ

Ve Skupině ČEZ je zřízena **Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ** (dále jen ERZ ČEZ) jako platforma pro informování a projednávání hlavních strategických otázek Skupiny ČEZ se zástupci zaměstnanců. ERZ ČEZ zajišťuje nadnárodní informování zaměstnanců a projednání mezi zástupci vedení ČEZ, a. s., a zástupci zaměstnanců z 59 společností Skupiny ČEZ působících v rámci Evropské unie²⁴⁸, zejména o strategii Skupiny ČEZ, jejích hospodářských výsledcích a o stavu a vývoji zaměstnanosti.

Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ byla **ustavena ujednáním** na základě přijetí *Dohody o zřízení Evropské rady zaměstnanců Skupiny ČEZ*. Podnět o ustavení této instituce vyšel ze strany zástupců zaměstnanců. Dne 3. 4. 2007 se sešli zástupci společnosti ČEZ s členy vyjednávacího výboru ze 4 států Evropské Unie za účelem podpisu Dohody.²⁴⁹ Zúčastnění vyjednávači zastupovali 44 firem Skupiny ČEZ z České republiky, Bulharska, Rumunska a Polska. ČEZ se tak stal první českou firmou, u níž působí evropská rada zaměstnanců. Podpisu přecházelo lednové jednání vyjednávacího výboru se zástupci společnosti ČEZ, kdy byl dohodnut finální text dohody. Obsahem dohody je

²⁴⁵ KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce - komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné od 1. dubna 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012. s. 920.

²⁴⁶ Zcela na počátku byl smluvní stranou zaměstnanců též Odborový svaz zaměstnanců jaderných elektráren.

²⁴⁷ Ačkoli byla podepsána až 9. ledna 2009, účinností nabyla již dnem 1. ledna 2009. Tato kolektivní smlouva je tedy příkladem využití možnosti zpětné účinnosti kolektivních smluv v praxi, o níž bylo pojednáno v kapitole 2.2.2.

²⁴⁸ BERÁNKOVÁ, Kristýna. *Evropská rada zaměstnanců* [online]. Článek na intranetu Skupiny ČEZ, poslední aktualizace dne 28. 5. 2012 [cit. 19. 6. 2012].

²⁴⁹ PAVLÍČEK, Martin. ČEZ má jako první česká firma „Evropskou radu zaměstnanců“. *ČEZ News časopis zaměstnanců Skupiny ČEZ*, 2007, č. 4, s. 8.

poskytování nadnárodních informací. Za stranu ČEZ dohodu podepsali generální ředitel a tehdejší ředitel divize personalistika. Ustavující schůze ERZ ČEZ se konala v již květnu téhož roku. Vedle Dohody má Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ také svůj **jednací řád**.

Mateřská společnost ČEZ, a. s., naplnila podmínky pro zřízení ERZ po nabytí vlastnických podílů v polských elektrárnách SKAWINA a ELCHO. Stala se tedy řídicím zaměstnavatelem ve Skupině ČEZ (tzv. "ústředím") a vznikla jí povinnost poskytovat nadnárodní informace zaměstnancům zaměstnavatelů, které vlastní nebo řídí na území Evropské unie. Bulharsko a Rumunsko v té době ještě nebyly členy EU.

Evropská rada zaměstnanců projednává záležitosti ovlivňující podnikatelskou situaci a výhledy Skupiny ČEZ. Mezi informace nadnárodního charakteru, o nichž ústředí informuje ERZ ČEZ, patří zejména:²⁵⁰

- politika a strategie Skupiny ČEZ včetně strategických fúzí a akvizic,
- organizační uspořádání, ekonomická a finanční situace Skupiny ČEZ,
- pravděpodobný vývoj činnosti, výroby, prodeje, a stavu zaměstnanosti,
- investice a podstatné změny technologie,
- zrušení a převody zaměstnavatelů Skupiny ČEZ, které mají dopad na zájmy zaměstnanců zaměstnavatelů Skupiny ČEZ současně minimálně ve dvou členských státech EU,
- rozhodnutí ústředí, v důsledku kterého bude přikročeno současně k hromadnému propouštění zaměstnanců minimálně dvou členských států zaměstnaných u zaměstnavatelů Skupiny ČEZ s působností v různých členských státech EU.

Členové Evropské rady zaměstnanců Skupiny ČEZ byli jmenováni prostřednictvím zástupců zaměstnanců z jednotlivých členských států, na které se vztahuje působnost ERZ ČEZ. ERZ ČEZ měla při svém založení 23 členů, přičemž zastoupení jednotlivých národností závisí na počtu zaměstnanců ve Skupině ČEZ. Česká Republika byla zastoupena 14 členy, Bulharsko 4 členy, Rumunsko 3 členy a Polsko 2 členy. Funkční období členů trvá 4 roky. Později byl **počet členů** upraven na 22. V současné době se ERZ ČEZ skládá z 22 členů, z toho 14 členů zastupuje zaměstnance z České republiky, 4 členové zaměstnance z Bulharska, 2 členové zaměstnance z Polska a 2 členové

²⁵⁰ PAVLÍČEK, Martin. ČEZ má jako první česká firma „Evropskou radu zaměstnanců“. *ČEZ News časopis zaměstnanců Skupiny ČEZ*, 2007, č. 4, s. 9.

zaměstnance z Rumunska.²⁵¹ V červnu roku 2011 byla ERZ ČEZ ustavena na své druhé čtyřleté funkční období.

ERZ ČEZ se schází dvakrát ročně na řádných zasedáních a může zasedat i v mimořádných případech za podmínek sjednaných ve smlouvě. Vůbec první jednání ERZ ČEZ se uskutečnilo v červnu roku 2007. Vedle těchto jednání se konají cca čtyřikrát ročně jednání výboru ERZ ČEZ.

V roce 2011 se uskutečnila dvě zasedání ERZ ČEZ, červnové i prosincové jednání se konalo v Praze. Nadnárodní informace a projednání se týkaly hlavně strategie Skupiny ČEZ včetně strategických fúzí a akvizic, organizačního a majetkového uspořádání Skupiny ČEZ, ekonomické a finanční situace a dopadů finanční krize na společnosti Skupiny ČEZ. Dále byla na programu jednání společenská odpovědnost a bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Zatím poslední jednání ERZ ČEZ, v pořadí již jedenácté, proběhlo v květnu tohoto roku v rumunské Bukurešti. Členové ERZ ČEZ na setkání diskutovali o hospodářských výsledcích Skupiny ČEZ, vývoji v zahraničních majetkových účastech, získali také informace o problematice obnovitelných zdrojů Skupiny ČEZ. V rámci samostatného jednání členové ERZ ČEZ hodnotili i nově uzavřenou změnu Dohody o ERZ ČEZ. Dohoda o ERZ ČEZ byla, s odkazem na konzultace se zástupci Evropské federace odborových svazů veřejných služeb, označena za srovnatelnou s ostatními evropskými radami zaměstnanců, působícími v energetickém sektoru.

Příslušní členové ERZ ČEZ informují zaměstnance způsoby, které si sami zvolí. Jednou z priorit výboru ERZ ČEZ v tomto volebním období je mj. nalézt efektivnější způsob toku informací směrem k zaměstnancům. Ústředí (mateřská společnost ČEZ, a. s.) za tímto účelem využívá intranet a firemní časopis. Přestože stanoviska ERZ nejsou pro zaměstnavatele závazná, společnosti Skupiny ČEZ při svém rozhodování vždy reflektují názor zástupců zaměstnanců. Jedno z uplynulých jednání ERZ ČEZ dokonce významně napomohlo k řešení patové situace při kolektivním vyjednávání v rumunských společnostech Skupiny ČEZ.

²⁵¹ BERÁNKOVÁ, Kristýna. *Z jednání Evropské rady zaměstnanců* [online]. Článek na intranetu Skupiny ČEZ, poslední aktualizace dne 15. 12. 2011 [cit. 19. 6. 2012].

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá problematikou zastupování práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Postavení jednotlivých typů sociálních reprezentantů není v českém právním řádu upraveno v jednom právním předpise, ale je začleněno v různých pracovněprávních předpisech, resp. jejich částech. Institut volených zástupců zaměstnanců, odborové organizace a otázky s tím související patří mezi pracovněprávní problematiku upravenou především v zákoníku práce a zákoně o kolektivním vyjednávání. Vedle vnitrostátní právní úpravy je rovněž nutné pamatovat na mezinárodní dokumenty, které se kolektivních pracovněprávních vztahů, jakož i zástupců zaměstnanců samotných taktéž dotýkají.

Právní úpravě je třeba věnovat zvýšenou pozornost, a to i z toho důvodu, že není konstantní a do dnešního dne byla několikrát, a to i výrazněji, novelizována. Lze jen přivítat, že byl systém sociální reprezentace zaměstnanců rozšířen o nové typy zástupců zaměstnanců. Pravdou však je, že se na výsledné úpravě zaměstnanecké reprezentace znatelně projeví zájmy odborů, které se na přípravě novely zákoníku práce v roce 2000 podílely. Tehdejší koncepce právní úpravy se tak vyznačovala dominancí odborové organizace, a spíše než aby předložila plnohodnotnou alternativu sociální reprezentace, připomínala první krok směrem k ní. Další významné změny v oblasti kolektivních pracovních vztahů pak přinesl zejména náleží Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 vyhlášený pod č. 116/2008 Sb., který však nepřijaly s velkým nadšením odborové organizace, ale spíše zaměstnavatelé. Důvodem bylo především omezení některých pravomocí odborových organizací, což bylo samozřejmě odbory vnímáno jako negativní zásah do jejich práv. Výše uvedené zásadní změny v oblasti kolektivních pracovních vztahů však jistě nejsou na dlouhou dobu poslední. V souvislosti s ekonomickým vývojem, rozvojem společnosti a změnou lidských potřeb se dá předpokládat, že právní úprava se bude nadále vyvíjet, jen doufejme, že správným směrem.

Mým základním cílem, který jsem si pro zpracování této diplomové práce vytyčila, bylo zanalyzovat a porovnat základní rozdíly mezi odborovou organizací a volenými zástupci zaměstnanců vyplývající z jednotlivých ustanovení zákoníku práce a ostatních právních předpisů, které se týkají institutu zástupců zaměstnanců, a to ve světle vnitrostátní a mezinárodní právní úpravy.

Jelikož jsem v průběhu své diplomové práce měla možnost se problematikou zastupování zaměstnanců intenzivně zabývat, mohu předložit, s vazbou na předešlé kapitoly, následující závěry: Zvolená koncepce právní úpravy dává odborovým organizacím silné postavení a silné pravomoci oproti ostatním zástupcům zaměstnanců. Mnohé z těchto pravomocí však dle mého názoru odborové organizaci vůbec nepřísluší, takovým příkladem je udělení souhlasu k výpovědi odborového funkcionáře. Pokud jí tuto pravomoc zákoník práce svěřuje, nelze předpokládat, že se – navíc v kontextu klesající odborové organizovanosti – „dobrovolně“ vzdá „svého člověka“. V důsledku širších pravomocí může odborová organizace účinněji hájit zájmy zaměstnanců. Nelze se proto divit, že si je praxe oblíbila více než volené zástupce zaměstnanců, kteří nejsou v současném pojetí zákoníku práce pro ochranu zájmů zaměstnanců tak dobře vybaveni.

Při komparaci jednotlivých pramenů vztahujících se k problematice zastupování práv zaměstnanců jsem dále dospěla k závěru, že český zákoník práce a další pracovněprávní předpisy v otázkách úpravy rady zaměstnanců, odborové organizace, evropské rady zaměstnanců, jakož i dalších zkoumaných institutů, vyhovují požadavkům mezinárodněprávních dokumentů, kterými je Česká republika vázána. Ba dokonce česká právní úprava zastupování zaměstnanců jde nad rámec požadavků Evropské unie i mezinárodních organizací.

V každodenní praxi se vyskytuje při aplikaci ustanovení právních předpisů týkajících se zastupování zaměstnanců řada otázek. Odpověď na některé z nich nám poskytuje platná judikatura. Najdeme však i takové, jejichž řešení není zcela jednoznačné, a nenalezneme je ani v normách pracovního práva. Ve své práci jsem se proto pokusila nastínit některé aplikační problémy související s problematikou zastupování práv zaměstnanců a otázek s tím souvisejících, zejména pak ty, které si dle mého názoru zaslouží větší pozornost. Práce obsahuje některé náměty de lege ferenda, čímž představuje určitý příspěvek do diskuze o problematice úpravy kolektivních pracovních vztahů v České republice.

Ve své práci jsem se snažila předložit různé pohledy a různé názory na danou problematiku, když jsem čerpala z rozličných zdrojů, z nichž byl patrný jednak výrazně pro-odborový přístup (monografie JUDr. Kubínkové, učební texty ČMKOS) a naopak znatelně proti-odborový (monografie prof. Běliny, JUDr. Pichrta). Pokud bych měla na závěr zhodnotit, která varianta zaměstnaneckého zastoupení se jeví jako vhodnější, osobně se přikláním ke kombinaci obou variant, rady zaměstnanců a odborové organizace, avšak – a to bych chtěla akcentovat – při současném zrovnoprávnění jejich postavení bez

omezení kladených na tu kterou formu. Nechme na zaměstnancích, ať si zvolí takového svého, který jim více vyhovuje, případně oba. Pro radu zaměstnanců hovoří především skutečnost, že její vznik je projevem vůle nejméně jedné třetiny zaměstnanců, kdežto odborová organizace vzniká na základě společné vůle pouhých třech zaměstnanců zaměstnavatele, což pokládám za dosti nereprezentativní vzorek na to, aby hájily zájmy všech zaměstnanců podniku. Na druhou stranu odborová organizace může využívat postavení odborového svazu, jehož je členem, a spoléhat na jeho pomoc (především formou odborného poradenství), což ji staví, bez ohledu na právní úpravu obsaženou v zákoníku práce, do lepší pozice při obhajobě zájmů zaměstnanců. Odborová organizace může mít na jedné straně velmi pozitivní vliv na utváření pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců, na straně druhé však někdy může v případě vyostřeného vztahu se zaměstnavatelem působit negativně a snažit se řadu rozhodnutí zaměstnavatele zablokovat, aniž by k tomu měla objektivní důvod. Každopádně si myslím, že odborová organizace by nikdy neměla být zaměstnavateli protistranou, ale sociálním partnerem motivovaným vzájemnou spoluprací.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Odborná literatura

- [1.] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: VŠEHRD, 1997. 288 s. ISBN 80-85305-36-4.
- [2.] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 575 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.
- [3.] ČERMÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 1. vyd. Praha: Eurounion, 2006. 721 s. ISBN 80-7317-051-5.
- [4.] FALDYNA, František, POKORNÁ, Jarmila, TOMSA, Miloš, ROZEHNALOVÁ, Naděžda, VEČERKOVÁ, Eva, KOBLIHA, Ivan, POHL, Tomáš, BALABÁN, Petr, VÍTEK, Jindřich, MAREK, Karel. *Obchodní právo*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010. 1170 s. Meritum. ISBN 978-80-7357-577-9.
- [5.] FENWICK, Colin, NOVITZ, Tonia (eds.) *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*. 1st ed. Oxford: Hart Publishing, 2010. 658 s. Onati International Series in Law and Society. ISBN 978-1841139999.
- [6.] GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. 33 s. Právnické sešity, č. 22. ISBN 80-210-0627-7.
- [7.] GALVAS, Milan. *Stávka a právo na stávku*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. 31 s. Právnické sešity, č. 21. ISBN 80-210-0628-5.
- [8.] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 672 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 351. ISBN 80-210-3558-7.
- [9.] HOCHMAN, Josef. *Judikatura v pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Linde, 1999. 152 s. ISBN 80-86131-05-X.
- [10.] HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- [11.] KOTTNAUER, Antonín, ŠTALMACH, Petr. *Lexikon Pracovní právo*. 2. vyd. Ostrava: Sagit, 2001. 484 s. Lexikony, sv. 1. ISBN 80-7208-238-8.
- [12.] KOTTNAUER, Antonín, JOUZA, Ladislav, SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba podle zákoníku práce v praxi*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2004. 223 s. Práce. Mzdy. Pojištění. ISBN 80-7263-231-0.
- [13.] MORLEY, Michael J., GUNNIGLE, Patrick, COLLINS, David G. (eds.) *Global industrial relations*. 1st ed. London, New York: Routledge, 2006. 354 s. ISBN 0-415-32947-7.
- [14.] NIELSEN, Ruth. *European Labour Law*. 1st ed. Copenhagen: DJOEF Publishing, 2000. 480 s. ISBN 978-87-574-0327-5.

- [15.] OLNEY, Shauna L. *Unions in a Changing World: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries*. 1st ed. Geneva: ILO, 1996. 99 s. ISBN 92-2-109504-5.
- [16.] PÍCHOVÁ, Irena. *Aktuální otázky péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci*. 1. vyd. Brno: PF MU v Brně, 1993. 68 s. Právnícké sešity, č. 53. ISBN 80-210-0691-9.
- [17.] PICHRT, Jan. *Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 217 s. Beckova edice Právní instituty. ISBN 978-80-7400-316-5.
- [18.] ROTHSTEIN, Mark A., LIEBMAN, Lance. *Employment Law. Cases and Materials*. 4th ed. New York: The Foundation Press, 1998. 1285 s. ISBN 978-1566626125.
- [19.] ŠTANGOVÁ, Věra, ZACHARIÁŠ, Jaroslav. *Nad pracovní právními vztahy*. 1. vyd. Praha: ORAC, 1997. 183 s. Knihovnička ORAC 97. ISBN 80-901938-4-6.
- [20.] ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.²⁵²
- [21.] TOMEŠ, Igor, TKÁČ, Vojtěch. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1.

Komentáře zákonů

- [22.] BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s. Beckova edice Komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.
- [23.] HŮRKA, Petr, SCHMIED, Zdeněk, ŠUBERTOVÁ, Zuzana, TRYČL, Ladislav, BEZOUŠKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. 943 s. Práce, mzdy a pojištění. ISBN 978-80-7263-481-1.
- [24.] JAKUBKA, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem: k 1. 1. 2007*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. 1023 s. ISBN 978-80-7263-370-8.
- [25.] JOUZA, Ladislav. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: BOVA POLYGON, 2006. 838 s. ISBN 80-7273-137-8.
- [26.] KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: ve znění k 1. 5. 2004: komentář, obsáhlá judikatura*. 5. dopl. a upr. vyd. Praha: Eurounion, 2004. 685 s. ISBN 80-7317-028-0.
- [27.] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce - komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné od 1. dubna 2012*. 1. vyd. Praha: Leges, 2012. 1087 s. ISBN 978-80-87576-08-3.
- [28.] KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. 1. vyd. Praha: Sondy, 2006. 507 s. Paragrafy do kapsy. ISBN 80-86846-15-6.

²⁵² kniha nemá ISBN

- [29.] SOUČKOVÁ, Marie, ŠTALMACH, Petr. *Zákoník práce: úplné znění zákona č. 65/1965 Sb. k 1. lednu 2001 doplněné důvodovou zprávou, poznámkami a judikaturou*. 1. vyd. Praha: IFEC, 2000. 491 s. AZ IUS. ISBN 80-86412-03-02.
- [30.] VYSOKAJOVÁ, Margerita, KAHLE, Bohuslav, DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2007. 471 s. Komentáře nakladatelství ASPI. ISBN 80-7357-224-9.

Právní a ostatní předpisy

- [31.] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění. Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, v platném znění
- [32.] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- [33.] Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006
- [34.] Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění
- [35.] Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
- [36.] 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, v platném znění
- [37.] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění
- [38.] Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění
- [39.] Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli²⁵³
- [40.] Zákon č. 3/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce
- [41.] Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- [42.] Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- [43.] Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů
- [44.] Zákon č. 255/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- [45.] Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce
- [46.] Zákon č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁵³ formálně vzato je tento zákon dosud součástí našeho právního řádu, ale jedná se o tzv. „prázdný“ zákon, neboť byla zrušena všechna ustanovení tohoto zákona s výjimkou ustanovení § 1

- [47.] Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- [48.] Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, v platném znění
- [49.] Vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem, v platném znění
- [50.] Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění
- [51.] Vládní nařízení č. 141/1937 Sb. z. a n., o závaznosti hromadných smluv pracovních
- [52.] Statut Rady hospodářské a sociální dohody České republiky
- [53.] Všeobecná deklarace lidských práv, vyhlášená jako rezoluce OSN č. 217/III
- [54.] Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 120/1976 Sb.)
- [55.] Mezinárodní pakt o občanských a politických právech
- [56.] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87/1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (ve Sbírce zákonů publikována pod č. 489/1990 Sb.)
- [57.] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98/1949, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (ve Sbírce zákonů publikována pod č. 470/1990 Sb.)
- [58.] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (ve Sbírce mezinárodních smluv publikována pod č. 108/2001 Sbírky mezinárodních smluv)
- [59.] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154/1981, o kolektivním vyjednávání (tato úmluva nebyla dosud ČR ratifikována)
- [60.] Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. 11. 1950, Řím, sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.
- [61.] Charta základních sociálních práv pracujících Společenství
- [62.] Dohoda o sociální politice
- [63.] Evropská sociální charta Rady Evropy (ve Sbírce mezinárodních smluv publikována pod č. 14/2000 Sbírky mezinárodních smluv) a Revidovaná Evropská sociální charta
- [64.] Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (ve Sbírce mezinárodních smluv publikován pod č. 15/2000 Sbírky mezinárodních smluv)
- [65.] Evropská sociální agenda
- [66.] Charta základních práv Evropské unie
- [67.] Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. 9. 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění pozdějších změn

- [68.] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. 5. 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 (přepracované znění)
- [69.] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. 3. 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v Evropském společenství

Soudní judikatura

- [70.] Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. března 2008 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008 Sb.)
- [71.] Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 40/02, ze dne 11. června 2003 ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 199/2003 Sb.)
- [72.] Nález Ústavního soudu České republiky, sp. zn. Pl. ÚS 61/04, ze dne 5. října 2006 ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení § 17 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, (ve Sbírce zákonů publikován pod č. 16/2007 Sb.)
- [73.] Rozhodnutí Vrchního soudu v Praze ze dne 22. listopadu 1994, sp. zn. 6 Cdo 94/94 (ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek publikován pod č. 50/1995)
- [74.] Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva Case of Young, James and Webster v. the United Kingdom, judgment of 13 August 1981 (Application no. 7601/76; 7806/77)
- [75.] Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva Case of Gustafsson v. Sweden, judgment of 25 April 1996 (Application no. 15573/89)
- [76.] Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva Case of Sibson v. the United Kingdom, judgment of 20 April 1993 (Application no. 14327/88)

Odborná periodika, učební texty a sborníky

- [77.] HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2007 – Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 143 s. Spisy Právnické fakulty MU, č. 323. ISBN 978-80-210-4513-2.
- [78.] HRABCOVÁ, Dana. *Sborník příspěvků z mezinárodní konference Pracovní právo 2011 – Sociální dialog*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. 159 s. Spisy Právnické fakulty MU, č. 406. ISBN 978-80-210-5438-7.
- [79.] KUBÍNKOVÁ, Marcela, HEPPNEROVÁ, Denisa, HEJDUKOVÁ, Jitka. *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2007. 156 s. ISBN 978-80-903917-0-3.

- [80.] STRÁNSKÝ, Jaroslav, BEROUŠEK, Petr, PAUKRTOVÁ, Alena, JÍLEK, Zdeněk. *Sociální dialog v České republice* (učební manuál). 1. vyd. Praha: ČMKOS ve vydavatelství Educa Service, 2008. 144 s. ISBN 978-80-90391-77-2.
- [81.] SAKAŘOVÁ, Dana. *Evropské rady zaměstnanců* (učební text č. 9). Praha: ČMKOS a ASO, 2010. 65 s.
- [82.] JOUZA, Ladislav. Informace na pracovišti. *Právní rádce*, 2006, roč. XIV., č. 4, s. 34 - 35. ISSN 1210-4817.
- [83.] KOUKAL, Pavel. Ustavení Evropské rady zaměstnanců. *Právní rádce*, 2005, roč. XIII., č. 5, s. 40 - 41. ISSN 1210-4817.
- [84.] SÁDKOVÁ, Věra. Zastoupení zaměstnanců v západní Evropě. *Práce a mzda*, 1997, roč. XLV., č. 2, s. 27 - 32. ISSN 0032-6208.
- [85.] ŠTANGOVÁ, Věra. Právo zaměstnanců na informace a projednání. *Právo a zaměstnání*, 2002, roč. VIII., č. 6, s. 2 - 3. ISSN 1211-1139.
- [86.] VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 366 - 372. ISSN 1210-9126.

Internetové zdroje

- [87.] KROUPA, Aleš, HÁLA, Jaroslav, VAŠKOVÁ, Renáta, MANSFELDOVÁ, Zdenka, ŠIMONÍK, Pavel. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. Praha: VÚPSV, 2004. 166 s. [cit. 25. 5. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>
- [88.] KADLECOVÁ, Tereza. *Evropská rada zaměstnanců – institut, který jakoby neexistoval...* [online]. ePravo.cz, 30. 1. 2009 [cit. 21. 6. 2012]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-rada-%20%20%20%20%20%20%20zamestnancu-institut-ktery-jakoby-neexistoval-55520.html>
- [89.] Oficiální webové stránky ČMKOS [online]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/svazy>
- [90.] Oficiální webové stránky ASO [online]. Dostupné z: <http://www.asocr.cz/cz/portal/clenove/?f=0>

Vnitřní dokumenty a další interní materiály Skupiny ČEZ

- [91.] *Výroční zpráva Skupiny ČEZ za rok 2011*. B.I.G. Prague, 2012. 304 s.
- [92.] PAVLÍČEK, Martin. ČEZ má jako první česká firma „Evropskou radu zaměstnanců“. *ČEZ News časopis zaměstnanců Skupiny ČEZ*, 2007, č. 4, s. 8 - 9. ISSN 1801-0350.
- [93.] Kolektivní smlouva ČEZ, a. s., na období let 2007 – 2014, úplné znění k 1. 1. 2012
- [94.] Kolektivní smlouva ČEZ Zákaznické služby, s. r. o., na období let 2008 – 2014, úplné znění k 1. 1. 2012
- [95.] Kolektivní smlouva vyššího stupně Odborového svazu ECHO a Českého odborového svazu energetiků a Českého svazu zaměstnavatelů v energetice, vč. dodatku č. 1, č. 2 a č. 3

- [96.] Dohoda o zřízení Evropské rady zaměstnanců Skupiny ČEZ
- [97.] BERÁNKOVÁ, Kristýna. *Evropská rada zaměstnanců* [online]. Článek na intranetu Skupiny ČEZ, poslední aktualizace dne 23. 6. 2011 [cit. 19. 6. 2012].
- [98.] BERÁNKOVÁ, Kristýna. *Z jednání Evropské rady zaměstnanců* [online]. Článek na intranetu Skupiny ČEZ, poslední aktualizace dne 15. 12. 2011 [cit. 19. 6. 2012].
- [99.] BERÁNKOVÁ, Kristýna. *Evropská rada zaměstnanců* [online]. Článek na intranetu Skupiny ČEZ, poslední aktualizace dne 28. 5. 2012 [cit. 19. 6. 2012].
- [100.] pravidelný report – Přehled o počtu členů odborových organizací, včetně vyčíslení odborové organizovanosti v jednotlivých společnostech Skupiny ČEZ, ke dni 1. 1. 2012, autor: PhDr. Jiří Pellar, útvar Sociální vztahy
- [101.] Vnitřní informace cez-066-2010: Dozorčí rada ČEZ má dva nové členy z řad zaměstnanců
- [102.] Vnitřní informace cez-089-2010: Informace o ukončení kolektivního vyjednávání o dodatcích kolektivních smluv pro rok 2011
- [103.] Vnitřní informace cez-096-2011: Informace o ukončení kolektivního vyjednávání o dodatcích kolektivních smluv pro rok 2012

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Na tomto místě je pro snazší orientaci uveden celkový abecední přehled všech zkratek použitých v textu.

ASO	Asociace samostatných odborů
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČOSE	Český odborový svaz energetiků
ČR	Česká republika
ČSZE	Český svaz zaměstnavatelů v energetice
ERZ	Evropská rada zaměstnanců
ERZ ČEZ	Evropská rada zaměstnanců Skupiny ČEZ
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
IDS	Integrované dceřiné společnosti
KS	Kolektivní smlouva
KZPS	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů
LZPS, Listina	Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., v platném znění)
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OO	Odborová organizace
OS ECHO	Odborový svaz ECHO
OSŘ	Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb., v platném znění)
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
ROH	Revoluční odborové hnutí
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
ÚS	Ústavní soud
ZP	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění)

CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ

The present thesis covers the following topic: The role of trade union as a representative of employees in comparison with a council of employees and a representative for the occupational health and safety. This work deals with the issues of social representation of employees in Czech labor law, not only from the perspective of analysis and evaluation of the present legislation, but also from the perspective of principal development changes that have recently happened in this area. The thesis also emphasizes the principal differences between individual representatives of employees. The work is divided into several chapters as described below.

After the introduction and clarification of collective labor law position within the system of labor law, I firstly defined “collective labor law relationships”. Having defined the abovementioned term, I fluently passed to historical review of collective labor law relationships in our country. The comparison of the importance of collective labor law relationships in the past and present is subsequently provided. The next subchapter offers a comprehensive summary of legislative development of collective labor law relationships in the last few years. In new Labor Code (Act no. 262/2006 Coll.) which came into effect on the 1st of January 2007 there remained a whole range of “force” provisions giving such competences to trade unions which in opinion of the panel of the Constitutional Court of the Czech Republic do not pertain to such an organization.

The next chapter is focused on the principle of social representation in labor law relationships. Specifically, I dealt with various types of representatives of employees and their rights which are divided for better clarity into those pertaining to all representatives of employees and those exclusively disposed by trade unions. Therefore, the aim of the chapter is, inter alia, to define a position of a trade union as one of the parties in a collective bargaining representing employees. In this respect I, besides others, pointed out the fact that the contemporary legislation lacks the definition of a “trade union”. Nevertheless, the absence of valid legislation which would exactly define the term “trade union” does not seem to be a big deal, since the term is adequately applied in practice. Basic authorizations of a trade union in connection with involvement of this party in a collective agreement within corporate management are outlined in detail. In the part dealing with elected representatives of employees, introduction of their key tasks could not be omitted. I also described their importance and position in social representation system.

In conclusion of this part of my thesis, I summarized the main differences between different variants of employee representation.

The third chapter is titled “European Works Council”. As implied by the title, this part of the thesis deals with the process of establishment of this institute, firstly from the European law perspective, and then in detail according to the Czech labor law legislation.

In the part devoted to the future of collective labor law relationships, special attention was given to some imperfections which, in my opinion, are present in the current legislation. Furthermore, several suggestions on labor law legislation changes are included, therefore presenting a certain contribution to the discussion about Czech collective labor law matters.

I would hereby like to introduce the last part of my thesis (chapter five) wherein I, as evident from the title, focused on social politics in ČEZ Group. At first, I tried to describe the position of trade unions in this company, where social conciliation is one of its priorities. Furthermore, the chapter includes description of the contents of collective agreement applied in ČEZ Group. And last but not least, I pursued the description of the issue of collective bargaining in terms of ČEZ Group. In the final part of this chapter, I could not have omitted mentioning European Works Council of ČEZ Group, as the controlling company ČEZ, a. s., has become the first Czech company to fulfill the conditions for European Works Council establishment.

PŘÍLOHA: TABULKY, SCHÉMATA A GRAFY

Tabulka 1 Shrnutí vývoje právní úpravy kolektivních pracovních vztahů

Změna v úpravě kolektivních pracovních vztahů	Právní předpis, který změnu zavádí	Účinnost právního předpisu
<ul style="list-style-type: none"> • pouze 1 odborový orgán u zaměstnavatele – ROH (výchozí stav) 	z. č. 65/1965 Sb.	1. 1. 1966
<ul style="list-style-type: none"> • pluralita odborů – právo na svobodné odborové sdružování 	z. č. 120/1990 Sb.	23. 4. 1990
<ul style="list-style-type: none"> • nové vymezení působnosti odborových orgánů 	z. č. 3/1991 Sb.	1. 2. 1991
<ul style="list-style-type: none"> • vytvoření podmínek pro kolektivní vyjednávání a posílení úlohy KS 		
<ul style="list-style-type: none"> • použití vnitřního předpisu pro úpravu podmínek namísto KS => rovnocenné podmínky pro všechny zaměstnavatele 	z. č. 74/1994 Sb.	1. 6. 1994
<ul style="list-style-type: none"> • možnost zvolit 2 nové zástupce zaměstnanců, kde nepůsobí OO 	z. č. 155/2000 Sb.	1. 1. 2001
<ul style="list-style-type: none"> • rozšíření práva na informace 	z. č. 46/2004 Sb.	1. 3. 2004
<ul style="list-style-type: none"> • možnost uzavření podnikové KS více zaměstnavateli 		
<ul style="list-style-type: none"> • postup, jak jednat o uzavření KS, působí-li více OO a nedohodnou-li se na společném postupu 		
<ul style="list-style-type: none"> • zrušení omezení zvolení rady zaměstnanců a zástupce BOZP až od počtu 25, resp. 10 zaměstnanců u zaměstnavatele 	z. č. 262/2006 Sb.	1. 1. 2007
<ul style="list-style-type: none"> • nové důvody zániku rady zaměstnanců a zástupce BOZP (uzavření KS a pokles členů rady na méně než 3) 		
<ul style="list-style-type: none"> • souběžné působení OO a jiných zástupců zaměstnanců (nerovnost postavení zástupců zaměstnanců) 		
<ul style="list-style-type: none"> • zrušení možnosti zaměstnavatele uzavřít KS s OO s největším počtem členů, nedohodnou-li se na společném postupu (nerovnost postavení OO) 	nález ÚS ze dne 12. března 2008 vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.	14. 4. 2008
<ul style="list-style-type: none"> • omezení kontrolních pravomocí OO (nerovnost postavení zaměstnavatele a OO) 		
<ul style="list-style-type: none"> • zrušení omezení vydávat vnitřní předpisy (nerovnost postavení zaměstnavatelů) 		
<ul style="list-style-type: none"> • povinnost zachovávat důvěrné informace i po uplynutí 1 roku od skončení výkonu funkce 	z. č. 185/2011 Sb.	8. 7. 2011
<ul style="list-style-type: none"> • doplnění úpravy ERZ ve vazbě na směrnici EP a Rady 2009/38/ES 		
<ul style="list-style-type: none"> • zavedení požadavku reprezentativnosti pro působení OO u zaměstnavatele (min. 3 členové v pracovním poměru) 		
<ul style="list-style-type: none"> • určování termínu čerpání hromadné dovolené nově i se souhlasem rady zaměstnanců 		
<ul style="list-style-type: none"> • možnost vypovědět KS i na dobu určitou (6 měsíční výpovědní lhůta) 	z. č. 365/2011 Sb.	1. 1. 2012
<ul style="list-style-type: none"> • rozhodnutí o částečné nezaměstnanosti vnitřním předpisem (kde nepůsobí OO; nemusí již žádat o rozhodnutí Úřad práce) 		
<ul style="list-style-type: none"> • neomluvenou absenci nutno s OO pouze projednat (dříve nutný souhlas) 		

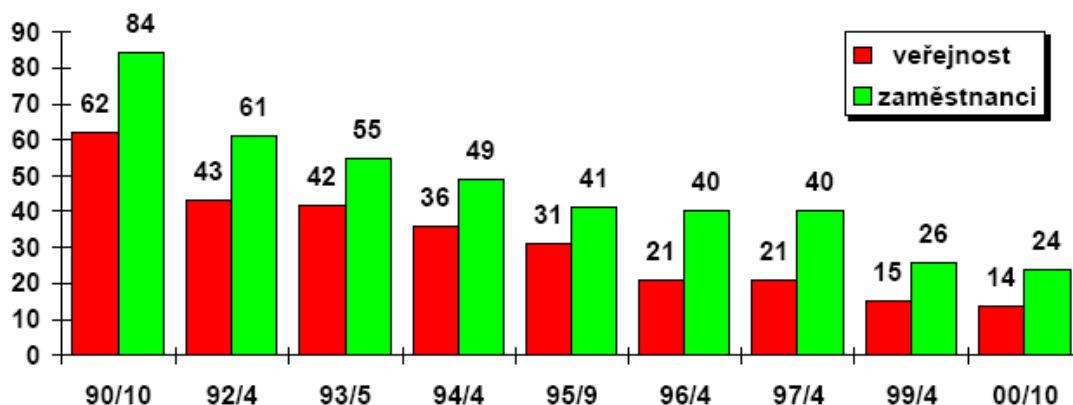
Zdroj: vlastní práce

Tabulka 2 Podíl zaměstnanců krytých smlouvou ve vybraných členských zemích EU a kandidátských zemích (údaje za rok 2002)

země	procento krytých kolektivní smlouvou
Belgie	téměř 100 %
Slovensko	téměř 100 %
Rakousko	98 %
Švédsko	94 %
Finsko	90 %
Francie	90 %
Dánsko	85 %
Španělsko	81 %
Nizozemsko	78 %
Kypr	65-70 %
Německo	67 %
Portugalsko	62 %
Lucembursko	60 %
Slovensko	48 %
Polsko	40 %
Velká Británie	36 %
Maďarsko	34 %
Česká republika	25-30 %
Estonsko	29 %
Lotyšsko	pod 20 %
Litva	10-15 %

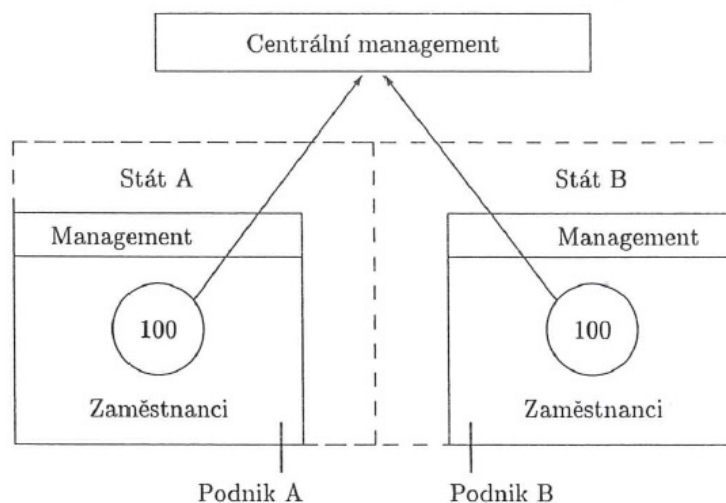
Zdroj: Industrial 2002:9 In KROUPA, Aleš, HÁLA, Jaroslav, VAŠKOVÁ, Renáta, MANSFELDOVÁ, Zdenka, ŠIMONÍK, P. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 25. 5. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>, s. 18

Graf 3 Vývoj podílu odborově organizovaných v celé populaci (starší 15 let) a mezi zaměstnanci v letech 1990 - 2000 (v %)



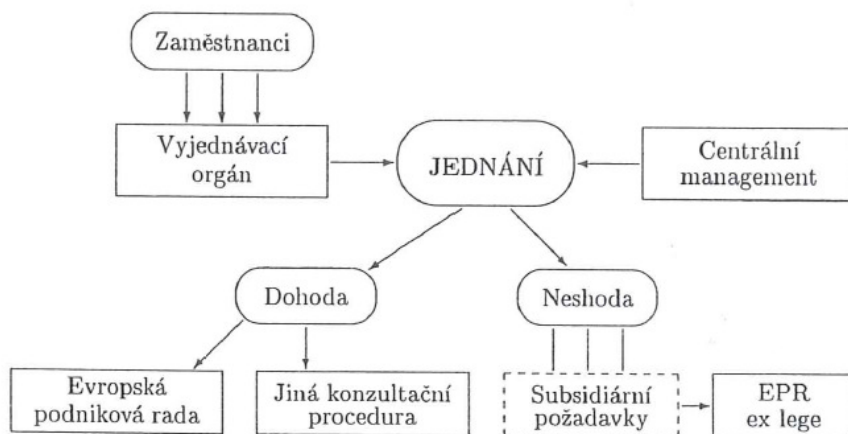
Zdroj: IVVM In KROUPA, Aleš, HÁLA, Jaroslav, VAŠKOVÁ, Renáta, MANSFELDOVÁ, Zdenka, ŠIMONÍK, P. *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 25. 5. 2012]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>, s. 48

Schéma 4 Zahájení vyjednávání o ustavení ERZ z iniciativy zaměstnanců



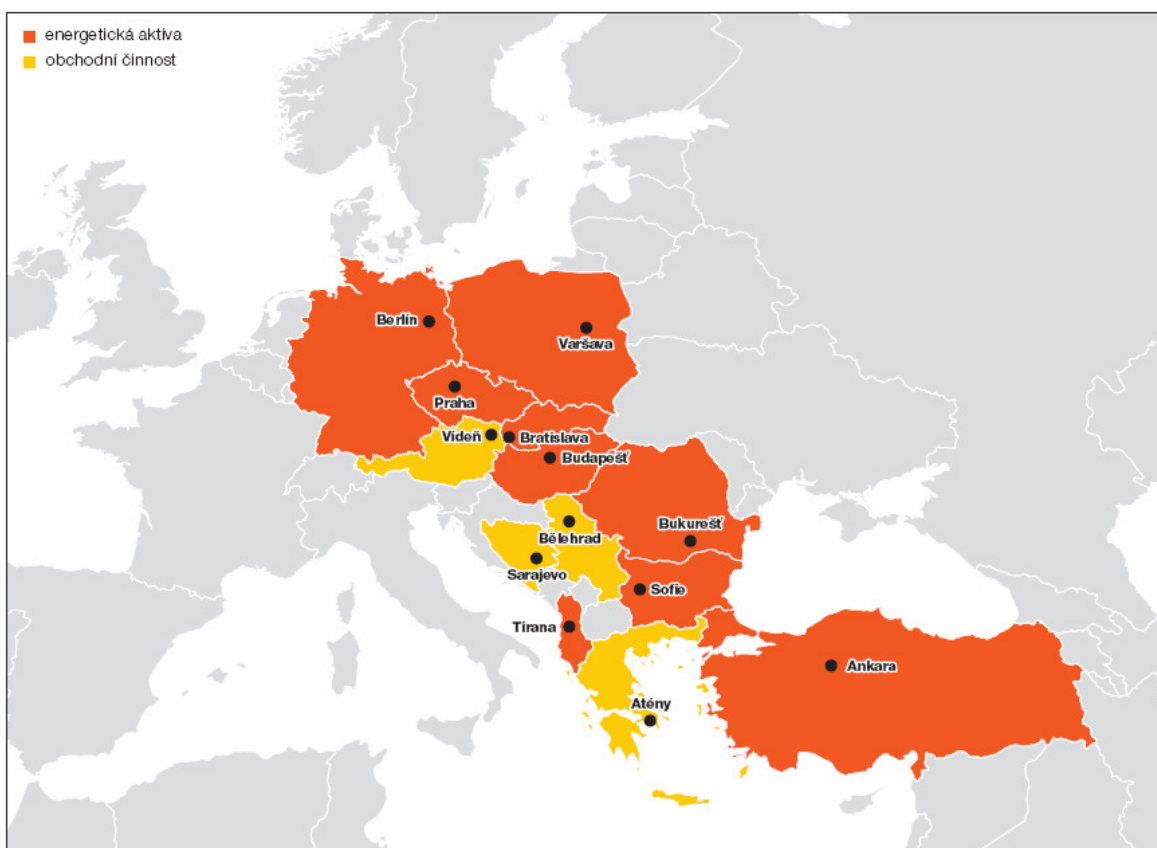
Zdroj: VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 369.

Schéma 5 Proces vyjednávání o zřízení ERZ



Zdroj: VACÍK, Milan. Nové formy zaměstnanecké reprezentace. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2000, roč. VIII., č. 3, s. 371.

Schéma 6 Teritoriální působnost Skupiny ČEZ



Zdroj: Výroční zpráva Skupiny ČEZ za rok 2011, s. 3.

Tabulka 7 Přehled základních organizací a odborové organizovanosti ve společnostech Skupiny ČEZ v České republice, k datu 1. 1. 2012

	Počet odborových organizací s 3 a více členy u zaměstnavatele	Odborová organizovanost
ČEZ, a.s.	27	33,9 %
ČEZ Distribuce	29	50,1 %
ČEZ Prodej	8	25,3 %
ČEZ Zákaznické služby	21	35,9 %
ČEZ Měření	31	55,8 %
ČEZ ICT Services	5	13,3 %
ČEZ Logistika	4	22,5 %
ČEZ Distribuční služby	33	65,6 %
ČEZ Obnovitelné zdroje	4	45,1 %
ČEZ Správa majetku	5	35,5 %
Elektrárna Chvaletice	1	39,9 %

Zdroj: interní informace, pravidelný report vždy k 1. 1. a 1. 7. daného roku, autor: PhDr. Jiří Pellar, útvar Sociální vztahy

Tabulka 8 Počty členů odborových organizací působících v ČEZ, a. s., a v integrovaných dceřiných společnostech Skupiny ČEZ, k datu 1. 1. 2012

č.	lokality	název odborové organizace	počet členů OO celkem	ČEZ, a.s.	ČEZ Distribuce	ČEZ Prodej	ČEZ Zákaznické služby	ČEZ Měření	ČEZ ICT Services	ČEZ Logistika	ČEZ Distribuční služby	ČEZ Obnovitelné zdroje	ČEZ Správa majetku	Elektrárna Chvaletice
1.	Elektrárna Mělník	OO EMĚ	106	106										
2.	Elektrárna Tisová	OO ETI	105	104					1					
3.	Elektrárna Počeradý	ZO ČOSE EPO	72	72										
4.		ZO ČOSE TDK	44	44										
5.	Elektrárna Dětmarovice	ZO OS ECHO EDÉ	135	133			1		1					
6.	Elektrárna Chvaletice	ZO ČOSE ECH	102	11										91
7.	Elektrárna Ledvice	ZO ČOSE ELE	71	71										
8.	Elektárna Prunéřov	ZO ČOSE EPR I.	122	122										
9.		OO ČOSSE EPRU II.	81	81										
10.	Elektrárna Tušimice	OO ETU	31	30									1	
11.		ZO ČOSE ETU II.	88	88										
12.	Elektrárna Dukovany	ZO ČOSE OOOZ EDU	130	129									1	
13.		ZO ČOSE OOSP EDU	179	179										
14.	Elektrárna Temelín	ZO OS ECHO ETE	353	348					4				1	
15.	Elektrárna Štěchovice	ZO ČOSE EVD - Štěchovice	25	25										
16.	Elektrárna Orlík	ZO ČOSE EVD el. Orlík	27	27										
17.	Elektrárna Lipno	ZO ČOSE EVD - Lipno	11	11										
18.	Elektrárna Dalešice	ZO ČOSE EVD - Dalešice	21	21										
19.	Elektrárna Dlouhé Stráně	ZO ČOSE EVD - Dl. Stráně	16	16										
20.	Elektrárna Poříčí	ZO EPC	183	183										
21.	Elektrárna Hodonín	ZO OS ECHO EHO	66	66										
22.	PRAHA - Centrála	ZO ČOSE ČEZ PRAHA	20	15									5	
23.	Střední Čechy, Severní Čechy II	ZO OS ECHO Benešov	105		28	5	1	20			51			
24.		ZO OS ECHO H.S.	18		16						2			
25.		ZO OS ECHO Kladno - Skupina ČEZ	93		28	4	3	22	1		33		2	
26.		ZO OS ECHO STE a.s., Kolín	100		17	1	4	26			51		1	
27.		ZO OS ECHO Kralupy nad Vltavou	40		13			9			18			
28.		ZO OS ECHO Ml. Boleslav	41		8	1	6	6			20			
29.		ZO OS ECHO Pířbram	46		7			11			28			

30.		ZO OS ECHO Rakovník	24		3	3		4			14			
31.		ZO OS ECHO Provozu a údržby vvn	21		1						20			
32.		ZO OS ECHO Energetika Ústí nad Labem	77		22	1	8	17			29			
33.		ZO OS ECHO Energetika Liberec	88		24	5	5	19			35			
34.	Sev.Čechy I	OO Sever, Skupina ČEZ	322	4	112	6	18	31	15	4	105		27	
35.	Severní Morava	ZO OS ECHO Skupina ČEZ, Oblast Frýdek-Místek	57		9	2	10	14	1		20		1	
36.		ZO OS ECHO Skupina ČEZ, Oblast Opava	71		14	2	12	10	1		30		2	
37.		ZO OS ECHO Skupina ČEZ, Oblast Ostrava	415	34	59	7	72	40	12	21	155		15	
38.		ZO OS ECHO Skupina ČEZ, Oblast Přerov	79		11	2	4	7			55			
39.		ZO OS ECHO Skupina ČEZ, Oblast Valašské Meziříčí	85		12	4	6	20	1		42			
40.		ZO OS ECHO Skupina ČEZ, Oblast Zábřeh	154		11		63	45	1		33		1	
41.		ZO OS ECHO Energetika Vítkovice	94	74							20			
42.	Západní Čechy	ZO OS ECHO Energetika Plzeň-Guldenerova	148	5	25		27	8	1	6	56	12	8	
43.		ZO OS ECHO Energetika Plzeň-Klatovská	86		17		7	21			40	1		
44.		ZO OS ECHO Energetika Karlovy Vary	33		9	2	5	5			11		1	
45.		ZO OS ECHO Energetika Klatovy	57		12	1	2	10			32			
46.		ZO OS ECHO Energetika Domažlice	27		4	1		9			13			
47.		ZO OS ECHO Energetika Cheb	23		2			9			12			
48.		ZO OS ECHO Plzeň ČEZData	24				17		6					1
49.	Východní Čechy	ZO OS ECHO Hradec Králové	40		4			12			24			
50.		ZO OS ECHO Havlíčkův Brod	63	1	9	1	1	9	1		40		1	
51.		ZO OS ECHO Jičín	47		2	1	1	11			32			
52.		ZO OS ECHO Náchod	50		3		2	13			31		1	
53.		ZO OS ECHO Pardubice	116		27	4	13	31			41			
54.		ZO OS ECHO Trutnov	43		7	2	4	7			23			
55.		ZO OS ECHO Česká Třebová	135		25		5	22			79	4		
56.		ZO OS ECHO Opočínec	13		1						12			
57.		ZO OS ECHO ředitelství HK	224	3	66		6	42	21	7	58	4	17	
58.		ZO OS ECHO ČEZ M Skuteč	59					59						
59.		ZO OS ECHO ČEZ OZE Předměřice	30									30		
počet členů CELKEM			5136	2003	608	55	303	569	67	38	1265	51	86	91

Zdroj: interní informace, pravidelný report vždy k 1. 1. a 1. 7. daného roku, autor: PhDr. Jiří Pellar, útvar Sociální vztahy