

**M A S A R Y K O V A
U N I V E R Z I T A**

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Odborová organizace a její působení a jednání u zaměstnavatele

Diplomová práce

DOMINIK HORKÝ

Vedoucí práce: JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.

Katedra finančního práva a národního hospodářství
Program Právo a právní věda

Brno 2025

MUNI
LAW

Bibliografický záznam

Autor:	Dominik Horký Právnická fakulta Masarykova univerzita Katedra finančního práva a národního hospodářství
Název práce:	Odborová organizace a její působení a jednání u zaměstnavatele
Studijní program:	Právo a právní věda
Vedoucí práce:	JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.
Rok:	2025
Počet stran:	107
Klíčová slova:	odborová organizace, pluralita, „dohodáři“, svoboda sdružování, reprezentativnost, kolektivní vyjednávání, princip majority, sociální dialog

Bibliographic record

Author: Dominik Horký
Faculty of Law
Masaryk University
Department of Financial Law and Economics

Title of Thesis: Trade Union and its Operation and Actions at the Employer

Degree Programme: Law and Legal Science

Supervisor: JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.

Year: 2025

Number of Pages: 107

Keywords: trade union, plurality, “agreement workers”, freedom of association, representativeness, collective bargaining, principle of majority, social dialogue

Anotace

Diplomová práce se zabývá identifikací problematických aspektů a s tím souvisejících otázek právní úpravy plurality odborových organizací, a to jak v rámci kolektivního vyjednávání jakožto důležitého nástroje realizace práv zaměstnanců, tak i mimo něj. Na základě detailního studia odborných pramenů a důkladné argumentace autora potom práce předkládá možná řešení uvedených problémů *de lege ferenda*. Při vytváření závěrů je brán zřetel na podporu sociálního dialogu, jehož úspěšné vedení je zárukou dosažení konsenzu a smíru mezi sociálními partnery.

Popis využití AI

Při tvorbě této diplomové práce byla průběžně využívána umělá inteligence prostřednictvím nástroje DeepL k překladům cizojazyčných textů a zahraničních zdrojů. Současně byla umělá inteligence využita prostřednictvím nástroje ChatGPT (OpenAI) k inspiraci názvů podkapitol 2.1 a 2.5.

Abstract

The thesis deals with the identification of problematic aspects and related issues of the legal regulation of trade union plurality, both within the framework of collective bargaining as an important tool for the realization of employees' rights and beyond. On the basis of a detailed study of expert sources and a thorough argumentation of the author, the thesis then presents possible *de lege ferenda* solutions to these problems. In drawing the conclusions, account is taken of the promotion of social dialogue, the successful conduct of which is a guarantee of consensus and reconciliation between the social partners.

Description of how AI was used

During the development of this thesis, artificial intelligence was continuously used through the tool DeepL to translate foreign language texts and foreign sources. At the same time, artificial intelligence was used through the ChatGPT tool (OpenAI) to inspire the titles of subsections 2.1 and 2.5.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma **Odborová organizace a její působení a jednání u zaměstnavatele** zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury. Popsán je též způsob a rozsah využití nástrojů umělé inteligence.

V Brně 31. března 2025

.....
Dominik Horký

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Michalu Smejkalovi, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce. Děkuji mu za všechny cenné rady, ochotu, trpělivost a přátelský přístup. Především bych mu však chtěl poděkovat za to, že mě přivedl na cestu pracovního práva a motivoval mě v ní pokračovat i po skončení studia. Chtěl bych také poděkovat celému oddělení sociálního práva za možnost účastnit se odborných konferencí a diskusí, které ještě více podnítily můj zájem o pracovní právo. V neposlední řadě si poděkování zaslouží moje rodina a kamarádi za jejich podporu během celého studia. Vůbec největší dík však patří Tereze. Díky, že jsi tu pro mě celých pět let byla a prožívala se mnou veškeré radosti i starosti, přičemž Tvá obětavost neznala mezí.

Obsah

Seznam pojmů a zkratk	13
Úvod	15
1 Odborová organizace	17
1.1 Právní povaha a vymezení	17
1.2 Založení, vznik a působení odborové organizace u zaměstnavatele.....	21
2 Pluralita odborových organizací	24
2.1 Zastupování zaměstnanců: výzvy současné právní úpravy	26
2.2 Kritérium reprezentativnosti odborových organizací	38
2.3 Určení „největší“ odborové organizace	46
2.4 Tzv. „dohodáři“ jako druhá kategorie zaměstnanců?	59
2.5 Nakloněná rovnováha: Proč kolektivní smlouvy narážejí na překážky?.....	86
Závěr	97
Použité zdroje	99
Monografie	99
Články a sborníky.....	100
Kvalifikační práce	102
Elektronické zdroje	102

Seznam pojmů a zkratk

ArbGG	– Arbeitsgerichtsgesetz
EU	– Evropská unie
EÚLP	– Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod
Francouzský zákoník práce – Code du travail	
Listina	– Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů
Nařízení o ochraně osobních údajů – Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)	
Notářský řád	– zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, ve znění pozdějších předpisů
Občanský zákoník	– zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Polská Ústava	– Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
Polský občanský zákoník	– Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny
Polský zákoník práce	– Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy
Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU – směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii	
Soudní řád správní	– zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

- Správní řád – zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Úmluva MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat – Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, publikovaná pod č. 489/1990 Sb., o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
- Úmluva MOP (č. 98) o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat – Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, publikovaná pod č. 470/1990 Sb., o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat
- Zákon o inspekci práce – zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o kolektivních smlouvách – Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Zákon o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Zb., o kolektivním vyjednávání
- Zákon o odborech – Ustawa z dnia 23 maja 1991 r., o związkach zawodowych
- Zákon o pluralitě odborů – zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli
- Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákoník práce – zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce
- Zákon o veřejných rejstřících – zákon č. 304/2013 Sb., zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů
- Základní zákon – Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Úvod

Listina základních práv a svobod zaručuje každému právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.¹ Důsledkem tohoto práva je existence odborových organizací jakožto jednoho ze zástupců zaměstnanců. Jedná se přitom o zástupce s výsadním postavením, které je dáno nejen zmíněným ústavněprávním zakotvením, ale i skutečností, že jde o jediného zástupce zaměstnanců, který je opravdu subjektem v právním slova smyslu a současně má nejširší legitimaci k reprezentaci zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.² Ta potom zaměstnancům často přináší řadu práv a jiných výhod.³

S ohledem na to je zřejmé, že může vzniknout situace, kdy u zaměstnavatele působí vedle sebe hned několik odborových organizací (tzv. pluralita odborových organizací). Tento stav přitom podporuje i samotná Listina, která nepřipouští omezování počtu odborových organizací, stejně jako zvýhodňování některé z nich na úkor jiných.⁴ Ostatně odborová pluralita je z určitého pohledu projevem svobodné a demokratické společnosti, která se vypořádala se svou předrevoluční minulostí, kdy byla veškerá odborová činnost a kolektivní zastupování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v rukou monopolního Revolučního odborového hnutí.⁵

Stejně jako žádný jiný právní vztah, tak ani koexistence více odborových organizací u zaměstnavatele a její právní úprava není vždy bezproblémová. Cílem práce je tedy identifikovat problematické aspekty a s tím související otázky právní úpravy plurality odborových organizací, a to jak v rámci kolektivního vyjednávání jakožto důležitého nástroje realizace práv zaměstnanců, tak i mimo něj, a na základě důkladné

¹ Čl. 27 odst. 1 Listiny.

² Heppnerová, D. Základní ustanovení (§ 276). In: Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2021, s. 859–860.

³ Srov. § 23 odst. 1 zákoníku práce.

⁴ Čl. 27 odst. 2 Listiny.

⁵ Vojáček, L. Pracovní právo. In: Tauchen, J. a kol. *České právní dějiny po roce 1989*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2023, s. 112.

argumentace vlastních závěrů predestřít možnosti jejich řešení *de lege ferenda*. To vše s ohledem na podporu sociálního dialogu, jehož úspěšné vedení je zárukou dosažení konsenzu a smíru mezi sociálními partnery.⁶

Za účelem naplnění tohoto cíle nejprve obecně a ve stručnosti vymezíme právní povahu odborové organizace a představíme čtenáři způsob jejího vzniku spolu s podmínkami pro její působení u zaměstnavatele. Následně budeme věnovat detailní pozornost jednotlivým aspektům právní úpravy (nejen) zákoníku práce a zákona o kolektivním vyjednávání, které s problematikou plurality odborových organizací přímo nebo nepřímo souvisejí a dle našeho názoru přinášejí v teoretické či aplikační rovině řadu nejasností. V tomto ohledu se blíže zaměříme na podstatu a podmínky zastupování zaměstnanců v individuálních i kolektivních pracovněprávních vztazích ze strany odborových organizací. Inspirováni nedávno učiněnou tzv. transpoziční novelou⁷ zákoníku práce seznámíme čtenáře s pojetím reprezentativnosti odborových organizací a problematikou určování „největší“ odborové organizace, která je za určitých podmínek příslušná k uzavření kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. S tím potom souvisí i další tematický okruh této práce a tím je kategorické vyloučení a nezohledňování některých skupin zaměstnanců z hlediska určitých práv stanovených jinak právě na jejich ochranu. Stranou pak nezůstane ani představení a rozbor některých příčin, které dlouhodobě a trvale brání funkčnímu sociálnímu dialogu (nejen) při pluralitě odborových organizací.

V práci využijeme metodu deskripce, a to pro bližší vymezení relevantní právní úpravy. V souvislosti s tím použijeme metodu kritické analýzy, a to za účelem zhodnocení této právní úpravy a námi zkoumané problematiky. Zcela zásadní je potom metoda abstrakce a syntézy, díky které dokážeme námi zjištěné dílčí poznatky seskupit, zobecnit a vyvodit z nich příslušné závěry, které budou důkazem naplnění samotného cíle práce. V neposlední řadě pak tyto naše závěry porovnáme se zahraniční právní úpravou a rozhodovací praxí soudů, a to prostřednictvím metody komparace.

⁶ Hrabcová, D. Cíle sociálního dialogu, právní, ekonomický a osobní rámec. In: Hrabcová, D., Galvas, M., Prunner, P. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 27.

⁷ Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

1 Odborová organizace

1.1 Právní povaha a vymezení

Odborová organizace je vedle rady zaměstnanců, potažmo evropské rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jedním ze zástupců zaměstnanců.⁸ Ačkoliv odborná literatura používá pro všechny tyto formy zastoupení zaměstnanců souhrnné označení subjekty zastupování práv zaměstnanců, lze jako subjekt práva *de iure* označit pouze odborovou organizaci, neboť ostatním zástupcům zaměstnanců zákon nepřiznává právní subjektivitu.⁹ Na skutečnost, že odborová organizace je subjektem práva, usuzujeme hned z několika důvodů. Podle občanského zákoníku se na odborové organizace přiměřeně použije právní úprava o právnických osobách a spolku, nicméně jen v tom rozsahu, aby nedošlo k rozporu s povahou odborových organizací jako zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána.¹⁰ Odborovou organizaci tedy můžeme označit za právnickou osobu *sui generis*, jelikož nejde o klasický spolek podle občanského zákoníku. Svou povahou se mu sice blíží, ovšem i s ohledem na § 3046 občanského zákoníku jde spíše o svébytné a zvláštní sdružení.¹¹ Stejně tak Listina garantuje právo svobodně se sdružovat s jinými ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích.¹² Na základě uvedeného vymezení můžeme považovat odborové organizace právě za taková jiná sdružení, existující vedle spolků.¹³ Konečně i zákon o veřejných rejstřících odlišuje klasické spolky od odborových organizací, když stanovuje, že do spolkového rejstříku se zapisují spolky, odborové organizace, mezinárodní odborové

⁸ Srov. § 276 odst. 1 zákoníku práce.

⁹ Brůha, D. Zastupování zaměstnanců. In: Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo*. 5. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 451.

¹⁰ Srov. § 3025 odst. 1 občanského zákoníku.

¹¹ Stránský, J. Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty. In: Galvas, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 736.

¹² Srov. čl. 20 odst. 1 Listiny.

¹³ Stránský. *Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty*, s. 735.

organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů.¹⁴

Vnitrostátní právní předpisy však i přes specifickou povahu odborové organizace neposkytují její bližší vymezení. Zákonodárce zřejmě s ohledem na všeobecné povědomí o existenci odborů a jejich činnosti nepovažoval za nutné poskytovat jejich zákonnou definici.¹⁵ Určité charakteristické znaky odborové organizace nicméně můžeme vysledovat z norem mezinárodního práva. Jedná se zejména o Úmluvu MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluvu MOP (č. 98) o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat. Prostřednictvím těchto dokumentů dovozujeme následující znaky (principy), které musí určité sdružení splňovat, aby jej bylo možné považovat za odborovou organizaci: i) svoboda sdružování, ii) ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů, iii) právní a ekonomická nezávislost, iv) evidence orgány státu.¹⁶

Za odborovou organizaci lze považovat pouze sdružení osob založené na principu dobrovolného členství. Listina garantuje právo každého svobodně se sdružovat s jinými (tzv. koaliční svoboda), čímž chce vyjádřit, že je na úvaze každého, zda se stane členem odborové organizace či nikoliv. Svoboda sdružování má navíc kromě pozitivního aspektu, tedy aktivního práva svobodně se sdružovat, i svůj aspekt negativní, tedy právo nebýt členem žádného sdružení (odborové organizace) nebo z určitého sdružení vystoupit.¹⁷ Jako typický znak svobody sdružování lze označit také svobodu výběru odborové organizace. Každý musí mít možnost zvolit si pro sebe takovou odborovou organizaci, kterou považuje za vhodnou pro uplatňování svých hospodářských a sociálních zájmů a z hlediska svojí seberealizace vůbec. Jakákoliv právní úprava nebo jednání zaměstnavatele směřující k přímému nebo nepřímému donucení zaměstnance (ne)být členem nějaké odborové organizace jsou proto nepřijatelné. Z tohoto důvodu nemohou být za odborovou organizaci považována ta sdružení, která jsou založená na povinném členství (různé profesní komory atd.), byť by byla zaměřena na obhajobu hospodářských a

¹⁴ Srov. § 26 odst. 1 písm. a) zákona o veřejných rejstřících.

¹⁵ Stránský. *Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty*, s. 728.

¹⁶ Galvas, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1995, s. 45–46.

¹⁷ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod. 27.

sociálních zájmů svých členů.¹⁸ Nepřípustné je z hlediska svobody sdružování také jakékoliv omezování počtu odborových organizací, případně zvýhodňování některé z nich před ostatními.¹⁹ Díky tomu je možné, aby u jednoho zaměstnavatele působilo i několik odborových organizací. Stejně tak není omezeno, v kolika odborových organizacích může být zaměstnanec členem.²⁰

Podstatou a cílem existence odborové organizace je zaměření její činnosti na ochranu hospodářských a sociálních zájmů svých členů. Třebaže Listina přiznává právo na sdružování se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů každému,²¹ přičemž opravdu každý má nějaké hospodářské a sociální zájmy, tak v našich podmínkách je tato ochrana prostřednictvím odborových organizací přiznávána výlučně zaměstnancům.²² Takový přístup nicméně neplatí všude a v některých zemích se můžeme setkat s odlišnou koncepcí svobody sdružování (k tomu viz podkapitola 2.4 Tzv. „dohodáři“ jako druhá kategorie zaměstnanců?). Vzhledem k zaměření odborové organizace na ochranu hospodářských a sociálních zájmů svých členů je možné dospět k závěru, že jakákoliv její jiná činnost (např. podnikatelská, prosazování politických zájmů atd.) je nepřípustná.²³ Ačkoliv se to zdá poměrně jednoznačné, praxe i odborná veřejnost se stále potýká s problémem, jak nahlížet na subjekt, který se sice prohlásí za odborovou organizaci, nicméně nesplňuje jeden z jejích základních znaků, který vyjadřuje smysl a účel činnosti odborových organizací.²⁴ Jelikož jasnou odpověď na tuto otázku nedává ani judikatura českých soudů a jde o problematiku, která by zcela jistě vydala na samostatnou práci, ponecháváme její vyřešení nyní stranou. Zcela jistě je však absence pozitivní legální definice odborové organizace problém, ke kterému se ještě bude nutné v budoucnu vrátit.

Základním předpokladem toho, aby odborová organizace mohla vykonávat činnost, za jejímž účelem byla založena, je její právní a

¹⁸ Galvas. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*, s. 46.

¹⁹ Srov. čl. 27 odst. 2 věta druhá Listiny.

²⁰ Stránský. *Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty*, s. 730.

²¹ Srov. čl. 27 odst. 1 Listiny.

²² Stránský. *Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty*, s. 732.

²³ Tamtéž.

²⁴ Stránský, J. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva – po 25 letech. In: Horecký, J. (ed.). *Pocita Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2019, s. 63.

ekonomická nezávislost, a to především na státu, zaměstnavateli, politických stranách a dalších subjektech. Z hlediska ekonomické nezávislosti je třeba, aby odborová organizace vyvíjela činnost na svůj účet, tedy disponovala vlastním zdrojem příjmů (např. příspěvky členů, dary, výnosy z vlastní hospodářské činnosti atd.), kterým bude schopna hradit veškeré své náklady. V opačném případě hrozí, že bude prosazovat zájmy toho subjektu, který ji financuje.²⁵ Zákoník práce, i přes mnohaletou kritiku, však stále určitou ekonomickou závislost odborových organizací na státu a zaměstnavateli zachovává. Jedná se například o povinnost zaměstnavatele vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim v přiměřeném rozsahu a podle svých možností poskytovat místnosti, hradit některé nezbytné náklady atd.,²⁶ případně povinnost poskytovat odborovým funkcionářům k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy.²⁷ Ve vztahu k závislosti odborových organizací na státu se pak nabízí právní úprava příspěvku na podporu vzájemných jednání a jinou činnost sociálních partnerů.²⁸

Právní nezávislost se potom projevuje v zásadě ve dvou fázích. První z nich je vůbec samotný způsob ustavování a vzniku odborových organizací, který úzce souvisí také s posledním definičním znakem odborů, jímž je evidence orgány státu. Druhou je potom právní nezávislost odborové organizace v rámci její činnosti, která se projevuje přijímáním stanov, jednacích řádů a dalších pravidel své činnosti.²⁹ O této problematice bude pojednáno v následující podkapitole, takže ji na tomto místě ponecháváme stranou.

Odborová organizace je tedy specifickým sdružením, jehož ojedinělou povahu vyjadřuje kromě již zmíněných právních předpisů i sám zákoník práce. Ten odborové organizaci v podstatě přiznává postavení účastníka pracovněprávního vztahu obdobně, jako to činí u zaměstnavatele a zaměstnance.³⁰ Nepřímo to vyplývá ze skutečnosti, že kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace,³¹ která

²⁵ Galvas. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*, s. 53–54.

²⁶ Srov. § 277 zákoníku práce.

²⁷ Srov. § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.

²⁸ Srov. § 320a zákoníku práce.

²⁹ Galvas. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*, s. 52.

³⁰ Brůha. *Zastupování zaměstnanců*, s. 452.

³¹ Srov. § 22 zákoníku práce.

se tedy jako jediná ze zástupců zaměstnanců může účastnit kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem. Stejně tak pouze s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen předem projednat zákonem stanovené okruhy otázek, jako je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru apod.³²

1.2 Založení, vznik a působení odborové organizace u zaměstnavatele

Jak bylo naznačeno v předchozím výkladu, aby odborové organizace mohly svobodně a nerušeně vykonávat svou činnost, nesmí stát, zaměstnavatelé ani nikdo jiný zasahovat do možnosti jejich ustavování a do jejich vnitřních poměrů. Z Úmluvy MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat vyplývá, že právo ustavovat odborové organizace mají zaměstnanci bez předchozího schválení a podle vlastní volby.³³ Stejně tak mají právo vypracovávat stanovy a jiná pravidla odborových organizací, svobodně volit své zástupce, organizovat správu, činnost a formulovat svůj program, přičemž orgány veřejné moci se musí zdržet jakéhokoli zásahu, který by toto právo omezoval nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.³⁴ Zaměstnavatel potom nemá právo bránit vzniku odborové organizace, zakázat zaměstnancům, aby si odborovou organizaci založili, nemá právo zrušit nebo rozpustit již existující odborovou organizaci atd.³⁵ Všechny tyto principy a pravidla mají svůj odraz v definičních znacích odborové organizace, kterými jsou její právní nezávislost a evidence orgány státu. Ty se v našem právním prostředí projevují následovně.

Na ústavní úrovni Listina předpokládá, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu.³⁶ Na zákonné úrovni potom v procesu ustavování odborových organizací rozlišujeme hned několik okamžiků (fází), tj. založení, vznik a působení odborové organizace u zaměstnavatele. S ohledem na § 3025 občanského zákoníku dovozujeme, že k založení

³² Srov. § 61 zákoníku práce.

³³ Čl. 2 Úmluvy.

³⁴ Čl. 3 Úmluvy.

³⁵ Heppnerová, D. Působnost odborové organizace (§ 286). In: Stránský a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 872.

³⁶ Srov. čl. 27 odst. 2 věta první Listiny.

odborové organizace je třeba alespoň tří (svéprávných) osob vedených společným zájmem, který představuje vůli zakladatelů směřující k založení a existenci odborové organizaci jako právnické osoby s určitým účelem. Odborová organizace se potom zakládá buď dohodou zakladatelů o založení odborové organizace a znění stanov, nebo usnesením ustavující členské schůze, kterým byly stanovy schváleny.³⁷ Stanovy by měly obsahovat alespoň zákonné minimum, jako je název a sídlo odborové organizace, její účel, práva a povinnosti členů odborové organizace a určení statutárního orgánu oprávněného jednat jménem odborové organizace.³⁸ Zásadním rozdílem mezi odborovými organizacemi a jinými právnickými osobami je způsob jejich vzniku. Ačkoliv se totiž odborové organizace zapisují stejně jako jiné spolky do spolkového rejstříku,³⁹ vznikají odborové organizace na principu evidence, nikoliv registrací, jako je tomu u jiných právnických osob.⁴⁰ Děje se tak dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby. Rejstříkový soud potom provede zápis do pěti pracovních dnů.⁴¹

Vznik odborové organizace je třeba odlišit od okamžiku zahájení jejího působení u zaměstnavatele. Podle zákoníku práce je pro působení odborové organizace u zaměstnavatele třeba, aby k tomu byla oprávněna podle stanov (včetně práva kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy), a zároveň aby alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru.⁴² Splnění těchto dvou podmínek je předpokladem pro to, aby odborová organizace mohla platně jednat v pracovněprávních vztazích. Zákon nepředepisuje formu oznámení splnění těchto podmínek zaměstnavateli, nicméně lze učinit závěr, že musí jít vždy o oznámení prokazatelné.⁴³ Podle judikatury není smyslem a účelem právní úpravy, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj odborová organizace působí, pátral a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval.⁴⁴

³⁷ Hrabánek, D. Základní ustanovení; spolkový svaz (§ 214). In: Petrov, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024.

³⁸ Srov. § 218 občanského zákoníku.

³⁹ Srov. § 26 odst. 1 písm. a) zákona o veřejných rejstřících.

⁴⁰ Heppnerová. *Působnost odborové organizace (§ 286)*, s. 872.

⁴¹ Srov. § 121 zákona o veřejných rejstřících.

⁴² Srov. § 286 odst. 3 zákoníku práce.

⁴³ Heppnerová. *Působnost odborové organizace (§ 286)*, s. 874.

⁴⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018.

Z tohoto důvodu by měla odborová organizace informace v oznámení současně doložit, aby se zaměstnavatel mohl přesvědčit o pravdivosti uváděných údajů.⁴⁵ Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele poté vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že tyto podmínky splňuje. V případě, že odborová organizace tyto podmínky přestane splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.⁴⁶ Pro účely dalšího výkladu je konečně třeba zdůraznit, že zatímco ke vzniku a založení odborové organizace stačí jakékoli tři osoby (nemusí jít ani o osoby v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem), tak k působení odborové organizace u zaměstnavatele se již vyžadují členové odborové organizace, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.⁴⁷

⁴⁵ Heppnerová. *Působnost odborové organizace (§ 286)*, s. 874.

⁴⁶ Srov. § 286 odst. 4 zákoníku práce.

⁴⁷ Brůha. *Zastupování zaměstnanců*, s. 453.

2 Pluralita odborových organizací

Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele vyjadřuje stav, kdy u jednoho zaměstnavatele působí vedle sebe hned několik odborových organizací. Z podstaty věci jde o koexistenci alespoň dvou odborových organizací. Dříve právní úprava tuto situaci označovala slovním spojením, že odborové organizace působí „vedle sebe“.⁴⁸ Vzhledem k tomu, že nebylo úplně zřejmé, jestli se tím rozumí působení více odborových organizací u zaměstnavatele jako celku nebo jen u konkrétní organizační složky, zakotvila se do zákona dikce: „působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací“.⁴⁹ Tento termín potom nalezneme na několika místech zákoníku práce. V zásadě bychom mohli vyčlenit dvě základní oblasti, kde zákon odborovou pluralitou výslovně zmiňuje a nějakým způsobem reguluje. Prvním případem je pluralita odborových organizací v rámci zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích.⁵⁰ Druhým je potom případ plurality odborových organizací při kolektivním vyjednávání, tedy v rámci zastupování zaměstnanců v kolektivních pracovněprávních vztazích.⁵¹

V kontextu odborové plurality ve vztazích týkajících se jednotlivých zaměstnanců platí, že za zaměstnance jedná ta odborová organizace, jíž je členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Vzhledem k právě uvedenému následně judikatura dovodila, že slova „neučí-li zaměstnanec jinak“ je třeba vykládat nejen jako možnou volbu jiné odborové organizace, ale extenzivně tak, že ingerenci odborové organizace může zaměstnanec svým úkonem úplně vyloučit.⁵² Současná podoba právní úpravy plurality odborových organizací při zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních

⁴⁸ Srov. § 2 a § 3 zákona o pluralitě odborů.

⁴⁹ Sněmovní tisk č. 1153/0. Vládní návrh na vydání zákona, zákoník práce, s. 267 [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. 21. 9. 2005. [cit. 20. 3. 2025]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>

⁵⁰ Srov. § 286 odst. 6 zákoníku práce.

⁵¹ Srov. § 24 zákoníku práce.

⁵² Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod. 278.

vztazích je v zákoníku práce přítomna nepřetržitě od jeho přijetí a v zásadě nedoznala žádných větších legislativních změn.

To se však nedá říct o právní úpravě plurality v případě kolektivního vyjednávání. Zde zákonodárce po více jak šestnácti letech znovuzavedl do právní úpravy tzv. princip reprezentativnosti neboli majority, který zaměstnavatele za splnění zákonných podmínek opravňuje uzavřít kolektivní smlouvu s největší odborovou organizací, popřípadě s největšími odborovými organizacemi, které u něj působí.⁵³ Ustanovení § 24 zákoníku práce bylo za dobu účinnosti tohoto zákona novelizováno toliko třikrát. Princip reprezentativnosti byl do zákoníku práce v souvislosti s kolektivním vyjednáváním poprvé začleněn s nabytím účinnosti tohoto zákona v lednu roku 2007. Opravňoval zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které u něj měly největší počet členů, pokud se nebyly schopny či ochotny shodnout na společném postupu.⁵⁴ Tato právní úprava však byla následně Ústavním soudem označena jako protiústavní a zrušena.⁵⁵ Důvodem bylo porušení zákazu zvýhodňovat některou odborovou organizaci před ostatními podle čl. 27 odst. 2 věty druhé Listiny, a to na základě počtu členů které sdružuje. S účinností od 14. dubna 2008 se proto zákoník práce vrátil v podstatě k totožné právní úpravě, jakou dříve obsahoval tehdy již zrušený zákon o pluralitě odborů. Opětovně došlo k zavedení tzv. principu obligatorní shody na jedné straně stolu,⁵⁶ dle kterého mohly odborové organizace působící u zaměstnavatele v případě kolektivního vyjednávání jednat pouze společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a zaměstnavatelem nedohodly jinak. Tato právní úprava potom v zásadě přetrvala až do nabytí účinnosti již zmíněné transpoziční novely, která navrácí princip majority v kolektivním vyjednávání zpět do právního řádu. Bylo však nutné reflektovat závěry Ústavního soudu vyslovené v nálezu, kterým dříve tento princip zrušil. Současnou podobu právní úpravy bychom tak mohli označit jako určitou modifikovanou podobu reprezentativnosti odborových organizací, jejímž cílem má být

⁵³ Dikce zákona hovoří o odborové organizaci, „*která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele*“ (§ 24 odst. 3 věta druhá zákoníku práce), pro zjednodušení však nadále budeme pracovat také s pojetím „*největší odborová(é) organizace*“.

⁵⁴ Srov. § 24 odst. 2 zákoníku práce v tehdejší znění (od 1. 1. 2007).

⁵⁵ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁵⁶ Někdy označovaný také jako tzv. princip absolutní plurality.

zajistit systém vhodných brzd a protivah.⁵⁷ Zdali se to zákonodárci skutečně podařilo, bude předmětem následujících úvah.

2.1 Zastupování zaměstnanců: výzvy současné právní úpravy

V tzv. individuálních pracovněprávních vztazích, tzn. ve vztazích týkajících se jednotlivých zaměstnanců, jedná za konkrétního zaměstnance ta odborová organizace, jíž je tento zaměstnanec členem. V případě odborově neorganizovaných zaměstnanců jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.⁵⁸ Je však právní úprava úplná v tom směru, že nabízí také zaměstnavateli dostatečnou možnost, aby v případě, že u něj působí více odborových organizací, dokázal zjistit a správně určit, které z odborových organizací je zaměstnanec členem? Nebo v případě, že sice u zaměstnavatele působí jen jedna odborová organizace, ale zaměstnavatel nemá informaci o tom, zda zaměstnanec je jejím členem?

Zaměstnavatel je povinen vůči odborové organizaci plnit řadu povinností. V případě individuálních pracovněprávních vztahů jde například o povinnost předem s odborovou organizací projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, pak zákon v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení vyžaduje dokonce předchozí souhlas odborové organizace.⁵⁹ Na druhou stranu však zákoník práce zaměstnavateli zakazuje vyžadovat od zaměstnance informace týkající se jeho členství v odborové organizaci. Tento zákaz je přitom absolutní a zaměstnavatel informace nesmí zjišťovat ani prostřednictvím třetích osob.⁶⁰ Z hlediska unijního práva potom údaj o členství v odborové organizaci náleží do tzv. zvláštní kategorie osobních údajů, jejichž zpracování je až na výjimky

⁵⁷ Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, s. 30–31 [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 25. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=234458>

⁵⁸ § 286 odst. 6 zákoníku práce.

⁵⁹ Srov. § 61 zákoníku práce.

⁶⁰ Srov. § 316 odst. 4 zákoníku práce.

zakázáno.⁶¹ Dokonce ani z veřejného rejstříku se zaměstnavatel nedozví, kteří zaměstnanci jsou členy odborové organizace, kdy navíc platí, že údaje o členech orgánu odborové organizace se zpřístupní veřejnosti jen na základě její písemné žádosti.⁶²

Zaměstnavatel má v zásadě několik možností (způsobů), jak dostat svým zákonným povinností, nutno však již na tomto místě podotknout, že ani jedna se nejeví jako zcela ideální. První z možností je zeptat se na údaj o (ne)členství v odborech přímo samotného zaměstnance. To má však své riziko spočívající v tom, že zaměstnanec, obeznamen okolnostmi, které zaměstnavatele mohou vést k otázce na jeho členství v odborové organizaci, záměrně uvede nepravdivou odpověď. V případě shora uvedené povinnosti zaměstnavatele projednat předem s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru by tedy projednání těchto záležitostí s nesprávnou odborovou organizací sice s ohledem na § 19 odst. 2 zákoníku práce neznamenovalo neplatnost zaměstnavatelova právního jednání, nicméně hrozil by mu v takovém případě postih ze strany příslušného inspektorátu práce.⁶³ Zaměstnanec tedy sice nezabrání skončení svého pracovněprávního vztahu, nicméně zaměstnavateli může způsobit nepříjemnosti v podobě případné pokuty, která navíc není nikterak nízká.⁶⁴ Závažnější je pak situace v případě odborového funkcionáře, pro jehož výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru potřebuje zaměstnavatel od odborové organizace získat předchozí souhlas, jinak hrozí neplatnost takového právního jednání.⁶⁵ Získá-li zaměstnavatel souhlas od nepříslušné odborové organizace, pak podle našeho názoru své povinnosti nedostál. Pokud navíc nemá odpověď zaměstnance, které odborové organizace je členem nebo kterou si ke svému zastupování zvolil, není-li členem žádné odborové organizace, nějakým způsobem zachycenou, pak takovou skutečnost bude jen těžko

⁶¹ Čl. 9 nařízení o ochraně osobních údajů.

⁶² § 25 odst. 2 zákona o veřejných rejstřících.

⁶³ Srov. § 12 odst. 1 písm. a) a § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.

⁶⁴ Srov. § 12 odst. 2 písm. a) a § 25 odst. 2 písm. a) zákona o inspekci práce.

⁶⁵ § 61 odst. 4 zákoníku práce (pokud odborová organizace odmítla souhlas udělit), případně § 19 odst. 1 zákoníku práce (pokud zaměstnavatel přistoupí k danému jednání, aniž by odborovou organizaci o souhlas vůbec požádal).

prokazovat i v případném soudním řízení.⁶⁶ Ačkoliv v případě odborových funkcionářů bude pravděpodobné, že své členství v konkrétní odborové organizaci „odtajnili“ již při prokazování podmínky nejméně tří členů v pracovním poměru u zaměstnavatele, aby odborová organizace mohla u zaměstnavatele působit, není vyloučeno, že tito členové budou chtít zůstat z různých důvodů v anonymitě.⁶⁷ V takovém případě však lze souhlasit s názorem, že zvýšená ochrana před propuštěním se nemůže týkat zaměstnance, o jehož členství v příslušném orgánu odborové organizace zaměstnavatel neví v důsledku toho, že mu to odborová organizace nesdělila.⁶⁸

Další riziko potom spatřujeme v tom, zda v případě, že se zaměstnavatel zeptá na členství v odborech přímo zaměstnance, tím neporušuje zákaz vyžadovat informace o členství zaměstnance v odborové organizaci. Na jednu stranu má zřejmě zákaz vyžadovat některé informace zaměstnavatelem sloužit k ochraně zaměstnance před jejich zneužitím a podniknutím různých odvetných opatření proti zaměstnanci, kterým může být právě i skončení pracovněprávního vztahu. Na stranu druhou se ale jeví jako logické, aby v případech, kdy sám právní předpis vyžaduje zjistit určitý údaj, se právní úprava § 316 odst. 4 zákoníku páce nepoužila. Takovým výkladem pak lze překonat i zdánlivě absolutní zákaz vyžadovat informaci o členství v odborové organizaci.⁶⁹ Tento závěr podporuje i unijní právní úprava ochrany osobních údajů, když právě za účelem plnění povinností a výkonu práv v oblasti pracovního práva umožňuje zpracovávat osobní údaje.⁷⁰ Jedná se tedy o výjimku z výše uvedeného pravidla.

Právě uvedené nám dovoluje předestřít další možnost, která se zaměstnavateli nabízí, chce-li získat informaci o tom, která odborová organizace je příslušná k řešení pracovněprávního vztahu konkrétního

⁶⁶ Švec, M., Horecký, J. Riešenie plurality odborových organizácií (§ 232). In: Švec, M. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II.* Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019, s. 342–343.

⁶⁷ Heppnerová, D. Působnost odborové organizace (§ 286). In: Stránský a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 875.

⁶⁸ Tamtéž (§ 61), s. 276.

⁶⁹ Morávek, J. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance (§ 316). In: Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 965.

⁷⁰ Srov. čl. 9 odst. 2 písm. b) nařízení o ochraně osobních údajů.

zaměstnance. Zaměstnavatel se může s dotazem ohledně členství zaměstnance v odborové organizaci a žádostí o souhlas či projednání určité záležitosti obrátit na všechny u něj působící odborové organizace.⁷¹ I v tomto případě však hrozí, že ani jedna odborová organizace se ke svému členovi „nepřihlásí“. Důvodem může být například skutečnost, že v dohledné době se má začít jednat o uzavření nové kolektivní smlouvy, přičemž odborové organizace vědí, že se mezi sebou na společném postupu neshodnou, a že se tudíž uplatní princip majority vnesený do právní úpravy zákoníku práce transpoziční novelou. Pro určení reprezentativní odborové organizace v kolektivním vyjednávání je stěžejní počet zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou členy dané odborové organizace.⁷² Pokud jsou tedy odborové organizace podobně velké, co se počtu těchto zaměstnanců týká, pak je pochopitelné, že má odborová organizace zájem na oddalování případného skončení pracovněprávního vztahu svého člena a zaměstnavateli tak informaci o jeho členství zatají, případně její poskytnutí v rámci potřebné doby pozdrží. Nicméně v takovém případě se může stát, že v důsledku žádné nebo negativní odpovědi ze strany odborových organizací zaměstnavatel nabude přesvědčení, že zaměstnanec není odborově organizován, tudíž danou záležitost (např. jeho výpověď) projedná s odborovou organizací, která má u zaměstnavatele nejvíce členů v pracovním poměru. To tedy znamená projednání s nepříslušnou odborovou organizací, což opět může vést k následku případné pokuty ze strany inspekce práce. Máme však za to, že pokud zaměstnavatel prokáže svoji snahu a záměr splnit své povinnosti vůči příslušné odborové organizaci, neměl by být sankcionován z důvodu, že jeho neúspěch se odvíjel od nepravdivě uvedených nebo zamlčených informací ze strany odborové organizace nebo zaměstnance, na jehož ochranu daná pravidla slouží. Můžeme tak ze strany těchto subjektů uvažovat o zneužití práva, které nepožívá právní ochrany.⁷³

Ztížené plnění svých povinností vůči odborovým organizacím ve vztahu k individuálně určeným zaměstnancům může mít zaměstnavatel i tehdy, pokud je jeden zaměstnanec členem více odborových organizací.⁷⁴ Taková situace nejspíš nebude příliš častá, nicméně není

⁷¹ Randlová, N. Působnost odborové organizace (§ 286). In: Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024, s. 653.

⁷² Srov. § 24 odst. 3 zákoníku práce.

⁷³ § 8 občanského zákoníku.

⁷⁴ Švec, Horecký. *Riešenie plurality odborových organizácií (§ 232)*, s. 344.

vyloučená, jelikož právní úprava nezakazuje být členem i několika odborových organizací. Pokud pak všechny tyto odborové organizace působí u zaměstnavatele, ten bude zřejmě muset své povinnosti ve vztahu k jednotlivému zaměstnanci plnit vůči všem. V případě povinnosti pouhého projednání s odborovou organizací v tom nespatřujeme příliš velké obtíže, jiná je však situace v případě souhlasu odborové organizace s určitým právním jednáním zaměstnavatele. Je to sice vysoce nepravděpodobné, nicméně představme si situaci, kdy je zaměstnanec členem orgánu jedné odborové organizace, přičemž v posledním roce byl členem orgánu jiné odborové organizace, které obě v současné době působí u stejného zaměstnavatele. V případě, že by zaměstnavatel chtěl dát takovému zaměstnanci výpověď, potřeboval by podle znění právní úpravy souhlas od obou odborových organizací.⁷⁵ Pokud však souhlas poskytne pouze jedna z nich, mohla by být případná výpověď přesto platná?

Když teď pomineme situaci specifikovanou v § 61 odst. 4 části věty za středníkem a případný soudní přezkum výpovědi, máme za to, že bude záležet, která z odborových organizací souhlas s výpovědí poskytla. Pokud souhlas poskytla odborová organizace, ve které je zaměstnanec odborovým funkcionářem, pak by měla být daná výpověď v zásadě platná, jelikož smyslem právní úpravy je ochrana členů orgánů odborové organizace, kteří jsou oprávněni jednat jejím jménem. Tito členové vůči zaměstnavateli aktivně vystupují a prosazují své nároky, tudíž zasluhují vyšší ochranu než řadoví členové. Pokud taková odborová organizace vysloví s výpovědí předchozí souhlas, není podle našeho názoru nutné zaměstnanci poskytovat ještě další (dodatečnou) ochranu prostřednictvím jiné odborové organizace. Oproti tomu v případě, že souhlas odmítne poskytnout právě ta odborová organizace, ve které je zaměstnanec členem některého z jejích orgánů, je to zřejmě z toho důvodu, že se snaží dostát role ochránce práv svého člena, který vytváří její vůli navenek vůči zaměstnavateli. Z tohoto důvodu by pak výpověď měla být zásadně neplatná, neurčí-li soud jinak. Pro srovnání lze uvést také polské řešení problému vícetělesného členství v odborech. Polská odborná literatura dovozuje povinnost zaměstnance, aby si pro účely plnění zákonem stanovených povinností odborových organizací vůči zaměstnanci vybral a určil jednu odborovou organizaci, která za něj bude jednat a zastupovat jej. S ohledem na to obvykle stanovy odborových organizací také vyžadují, aby zaměstnanec při podpisu přihlášky za člena prohlásil, zda je členem jiné

⁷⁵ Srov. § 61 odst. 2 zákoníku práce.

odborové organizace. Pokud zaměstnanec odpoví kladně, je povinen uvést, ke které odborové organizaci chce patřit pro účely uplatňování práv stanovených zákonem. Právní úprava nicméně nestanovuje žádné sankce pro případ, že zaměstnanec tuto svoji povinnost nedodrží a deklaruje své členství ve více odborových organizacích. Někteří autoři pak dochází v takovém případě k závěru, že zaměstnanci za této situace nenáleží zákonem stanovená ochrana jako člena odborové organizace.⁷⁶

Jako velmi problematický se nám potom jeví poslední způsob, kterým zaměstnavatel může ověřit členství zaměstnance v konkrétní odborové organizaci. Jde o zjištění členství v odborové organizace prostřednictvím prováděných srážek ze mzdy, o kterých se zaměstnavatel domnívá, že jsou realizované jako forma platby členského příspěvku odborové organizaci.⁷⁷ Zákoník práce obsahuje speciální úpravu srážek ze mzdy sloužící k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Jako podmínku stanovuje požadavek sjednání této možnosti v kolektivní smlouvě nebo v jiné písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a vedle toho souhlas samotného zaměstnance.⁷⁸ Na základě těchto podkladů se však zaměstnavatel může snadno dozvědět o členství zaměstnance v určité odborové organizaci. Ačkoliv se některé odborové organizace snaží přístupu zaměstnavatele k informaci o členství zaměstnanců zabránit (např. předáním souhlasu zaměstnance se srážkami ze mzdy za účelem úhrady členských příspěvků přímo do mzdové účtárny zaměstnavatele), nelze nikdy zcela eliminovat riziko, že se zaměstnavatel tuto informaci dozví.⁷⁹ Nutno také podotknout, že některé odborové organizace tomu jdou přímo naproti, když do písemných dohod a vyjádření souhlasu zaměstnance se srážkami ze mzdy doplňují doložku, podle které zaměstnanec dává výslovný souhlas ke zpracování osobních údajů zaměstnavateli i odborové

⁷⁶ Zawacka, I. Związki zawodowe. Zmiany przepisów, s. 55–56 [online]. *Dziennik Gazeta Prawna*. [cit. 20. 3. 2025]. <https://g.infor.pl/p/files/455000/1-zwiazki-zawodowe-454836.pdf>

⁷⁷ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*, s. 497.

⁷⁸ Srov. § 146 písm. c) zákoníku práce.

⁷⁹ Pláničková, Z. Srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků [online]. *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky*. 20. 5. 2014. [cit. 15. 3. 2025]. <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/srazky-ze-mzdy-k-uhrade-clenskyh-prispevku/>

organizaci k účelu plnění této dohody.⁸⁰ I kdyby se však zaměstnavatel nedozvěděl danou informaci přímo z dokumentů, které mu odborová organizace předkládá, existuje možnost učinit tak zprostředkovaně. Tradičně se totiž stanovuje výše členského příspěvku jako jedno procento z průměrného čistého měsíčního výdělku. Pokud zaměstnavatel výši této částky spojí s bankovním účtem konkrétní odborové organizace, může z toho dovodit informaci o členství zaměstnance v příslušné odborové organizaci.⁸¹ Takový postup je však zcela jistě v rozporu nejen se zákazem vyžadovat od zaměstnance informace týkající se jeho členství v odborové organizaci podle zákoníku práce, ale rovněž v rozporu se zákazem zpracovávat osobní údaje týkající se členství v odborech podle nařízení o ochraně osobních údajů.⁸²

Na jednu stranu tedy zaměstnavatel může provádět srážky ze mzdy zaměstnance za účelem úhrady členských příspěvků odborové organizaci, jíž je zaměstnanec členem. To bez dalšího nevede k narušování ochrany osobních údajů, jelikož jednak zaměstnanec o provádění srážek sám požádal, a jednak tato činnost zaměstnavatele není „zpracováváním“ osobních údajů ve smyslu uvedeného nařízení. Na druhou stranu se však jejím prostřednictvím zaměstnavatel dozvídá o tom, zda je konkrétní zaměstnanec členem určité odborové organizace. Zaměstnavatel by sice tuto informaci neměl „zpracovávat“, tzn. ukládat, zpřístupňovat, šířit, vytvářet jmenný seznam členů odborové organizace nebo obecně používat k jiným účelům než k provedení srážky ze mzdy, nicméně nelze odhlížet od toho, že její zneužití je nasnadě. Tomu podle našeho názoru nemůže zabránit ani požadavek, aby faktickou vědomost o tom, kteří zaměstnanci jsou členy odborových organizací, měli pouze ti zaměstnanci, kteří provádění srážek ze mzdy mají na starosti.⁸³

Závěrem bychom chtěli poukázat ještě na jednu záležitost, která se pojí se zastupováním zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích. Odborově neorganizované zaměstnance zastupuje v těchto případech odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u

⁸⁰ Dohoda o srážkách ze mzdy [online]. ZOOS DP-ED. [cit. 15. 3. 2025].

<https://www.zoosdped.cz/prihlaska/>

⁸¹ Švec, Horecký. *Riešenie plurality odborových organizácií (§ 232)*, s. 344.

⁸² Srov. čl. 9 v souvislosti s čl. 4 odst. 2) tohoto nařízení a definicí „zpracování“ osobních údajů.

⁸³ Stránský, J. Srážky příspěvků člena odborové organizace (§ 146). In: Stránský a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 534–535.

zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li zaměstnanec jinak. Stranou teď necháváme problematiku určování největší odborové organizace, o které bude pojednáno v jiné části práce. Naopak se zaměříme na situaci, kdy zaměstnanec sám určí jinou odborovou organizaci, která za něj má v konkrétním případě, nebo obecně jednat. Odborová organizace, kterou si zaměstnanec zvolil, musí jeho volbu respektovat a sama nemá možnost rozhodnout se, zda daného zaměstnance zastupovat chce či nikoliv.⁸⁴ Odborová organizace však na zastupování zaměstnance vynakládá určitý čas a někdy i prostředky. Příkladem může být povinnost odborové organizace projednat se zaměstnavatelem na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁸⁵ Účelem tohoto ustanovení je snaha předcházet případným soudním řešením pracovněprávních sporů,⁸⁶ přičemž aby zaměstnanci nemuseli jednat se zaměstnavatelem o stížnosti přímo (např. s ohledem na obavy ze ztráty zaměstnání), mohou požádat odborovou organizaci nebo jiného zástupce zaměstnanců, aby se zaměstnavatelem jednaly za ně.⁸⁷ Odborově neorganizovaní zaměstnanci tedy v oblasti pracovněprávních vztahů čerpají v zásadě stejných výhod a ochrany jako zaměstnanci, kteří jsou odborově organizováni a za své členství hradí odborové organizaci příspěvky nebo se jiným způsobem podílí na jejím fungování a činnosti. V důsledku povinností, které odborová organizace plní vůči všem odborově neorganizovaným zaměstnancům se může stát, že bude zaneprázdněná ve vztahu ke svým vlastním členům a jejich potřebám. Navíc vynaložený čas na zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců je potřeba členům orgánů odborové organizace uhradit, a to nejčastěji prostřednictvím členských příspěvků od svých vlastních členů, jelikož členské příspěvky jsou primárním zdrojem financování jakékoliv činnosti odborových organizací.⁸⁸ Současná právní úprava tedy v podstatě nabízí zaměstnancům dvě možná řešení. Být členem odborové organizace, platit za své členství příspěvky a čerpat

⁸⁴ Heppnerová. *Působnost odborové organizace (§ 286)*, s. 877.

⁸⁵ Srov. § 276 odst. 9 zákoníku práce.

⁸⁶ Pichrt, J. Zástupci zaměstnanců, právo na informace a projednání; důvěrná informace (§ 276). In: Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1235.

⁸⁷ Heppnerová. *Základní ustanovení (§ 276)*, s. 861.

⁸⁸ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. Zvázok II*, s. 506.

výhody, které zákon nebo kolektivní smlouva nabízí, nebo nebyť odborově organizován, žádné příspěvky odborové organizaci neplatit, a přesto čerpat všechny výhody. V tomto ohledu lze konstatovat, že stávající systém zaměstnance k odborové organizovanosti nijak zvlášť nemotivuje.⁸⁹

Podobný problém potom nastává i v případě kolektivního vyjednávání. Podle zákoníku práce uzavírá odborová organizace kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, tedy i za odborově neorganizované.⁹⁰ V této souvislosti se lze setkat s termínem tzv. „černého pasažéra“ („free-rider“), který má odkazovat na „nezasloužené výhody“ dostávající se odborově neorganizovaným zaměstnancům z kolektivní smlouvy, kteří se k jejímu vyjednání nikterak nepříčinili.⁹¹ Zajímavým vývojem v této otázce prošla judikatura Nejvyššího soudu Spojených států amerických. Ten v 70. letech vydal rozhodnutí, kterým za určitých okolností umožnil odborům požadovat od odborově neorganizovaných zaměstnanců, aby se částečně podíleli na výdajích, které byly vynaloženy na jejich zastupování v rámci kolektivního vyjednávání.⁹² Toto rozhodnutí i přes značnou kritiku následně vydrželo v platnosti až do roku 2018, kdy bylo překonáno a zrušeno jiným rozhodnutím.⁹³ Pro závěr učiněný v tomto rozhodnutí soud použil několik zajímavých argumentů. Konstatoval, že nucené hrazení poplatků odborovým organizacím ze strany odborově neorganizovaných zaměstnanců za účelem náhrady výdajů na kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem je v rozporu se svobodou projevu, jelikož odbory v dnešní době hájí různé (i politické) názory, přičemž povinnými příspěvky jsou odborově neorganizovaní zaměstnanci fakticky přinuceni k hájení stejných názorů a stanovisek, které odbory reprezentují. Součástí svobody projevu je také právo zdržet se jakéhokoliv projevu, což

⁸⁹ Pichrt, J., Morávek, J. Odborové sdružování v době 4.0. In: Žák Krzyžanková, K. a kol. (eds.). *Právo jako multidimenzionální fenomén. Pocta Aleši Gerlochovi k 65. narozeninám*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 670.

⁹⁰ Srov. § 24 odst. 1 zákoníku práce.

⁹¹ Pichrt, J. Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu? *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. 2016, č. 4, s. 15–16.

⁹² *Abood v. Detroit Board of Education*, rozsudek Nejvyššího soudu Spojených států amerických, 23. 5. 1977, č. 75-1153.

⁹³ *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31*, rozsudek Nejvyššího soudu Spojených států amerických, 27. 6. 2018, č. 16-1466.

v případě povinné finanční podpory odborovým organizacím, které představují skupinu osob vyjadřující určitá stanoviska a postoje, bylo porušeno. Podle soudu tedy není možné nutit všechny zaměstnance, aby podporovali odbory bez ohledu na to, zda sdílejí jejich názory, přičemž dává paralelu s nucenou podporou politických stran. V tomto ohledu pak lze odborově neorganizované zaměstnance označit nikoliv jako tzv. „černé pasažéry“, ale jako tzv. „nucené pasažéry“ („compelled-riders“).⁹⁴

Ačkoliv americká a česká právní úprava kolektivního vyjednávání vykazují řadu rozdílností, přesto se v ní podle našeho názoru můžeme v něčem inspirovat. Na jednu stranu je pravdou, že zákoník práce poskytuje odborově neorganizovaným zaměstnancům určitou výhodu, když jim i bez členství v odborové organizaci přiznává v oblasti pracovněprávních vztahů stejná práva jako členům odborových organizací. Na druhou stranu je však potřeba pohlížet na celou věc trochu komplexněji. Podobně jako Nejvyšší soud Spojených států amerických bychom i my mohli v případě existence nějaké povinné platby odborovým organizacím ze strany odborově neorganizovaných zaměstnanců pro účely úhrady nákladů na jejich zastupování a kolektivní vyjednávání uvažovat o možném rozporu s ústavně zaručeným právem, konkrétně s právem svobodně se sdružovat s jinými na ochranu hospodářských a sociálních zájmů (tzv. koaliční svoboda).⁹⁵ Ta totiž zahrnuje nejen aktivní právo svobodně se sdružovat, nýbrž má i aspekt opačný, tedy právo nebýt členem žádného sdružení nebo z určitého sdružení (odborové organizace) vystoupit. Jedná se pak o tzv. negativní svobodu sdružování.⁹⁶ Nikdo tedy nemůže být přímo ani nepřímo donucován k tomu, aby se stal členem odborové organizace.⁹⁷ Nepřímým donucením by podle našeho názoru mohlo být i námi řešené placení náhrad na zastupování a kolektivní vyjednávání ze strany odborově neorganizovaných zaměstnanců. Zároveň je třeba pamatovat na základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel zákoníku práce a některé z nich i hodnoty, které chrání veřejný pořádek.⁹⁸ Výše byla zmíněna povinnost odborové organizace projednat se zaměstnavatelem na žádost zaměstnance jeho

⁹⁴ Pichrt. *Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu?*, s. 16.

⁹⁵ Čl. 27 odst. 1 Listiny.

⁹⁶ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 27.

⁹⁷ Tamtéž.

⁹⁸ § 1a zákoníku práce.

stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Jde právě o jedno z ustanovení, do kterého se prolíná základní zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.⁹⁹ Zaměstnanec totiž může mít obavy projednat stížnost se zaměstnavatelem sám, aby ten proti němu následně neprovedl nějaká odvetná opatření. Z tohoto důvodu může požádat odborovou organizaci, aby se projednání ujala namísto něj, i když není jejím členem. Kdyby odborová organizace mohla žádost zaměstnance odmítnout, případně za projednání stížnosti chtít od zaměstnance náhradu, ten by nebyl před zaměstnavatelem dostatečně chráněn a pravděpodobně by svého práva podat stížnost ani nevyužil. V důsledku toho by pak nebyla naplňována jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů. Stejným způsobem můžeme uvažovat i v případě mnoha dalších ustanovení zákoníku práce (např. výše uvedené ochrany zaměstnance před svévolnou a neoprávněnou výpovědí nebo okamžitého zrušení pracovního poměru skrze povinnost zaměstnavatele je předem projednat s odborovou organizací). V uvedeném postupu potom spatřujeme možný rozpor také se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Je otázkou, jestli by rozdílné uplatňování práv mohlo být odůvodněno povinnostmi členů odborových organizací platit členské příspěvky a právem každého odborově se organizovat. Máme za to, že spíše nikoliv, jelikož i v takovém případě hrozí porušení práva každého nebýt členem žádné odborové organizace a nebýt k tomu přímo ani nepřímo donucován.

Odborové organizace navíc mohou plnění svých povinností vůči všem zaměstnancům využít k jejich oslovení, představení své činnosti a možností dalších výhod a benefitů, které zaměstnancům v případě jejich členství v dané odborové organizaci nabízí. Díky tomu zase mohou získat větší podporu od zaměstnanců, tudíž i silnější mandát a výsadní postavení v procesu kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu se zaměstnavatelem obecně.¹⁰⁰ Kromě toho je vhodné také poznamenat, že odborové organizace dostávají od státu příspěvek na podporu sociálního dialogu, tudíž část výdajů na kolektivní vyjednávání a zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců je odborům ze strany státu pokryto.¹⁰¹ Na druhou stranu se však příspěvek vztahuje pouze na podporu

⁹⁹ § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

¹⁰⁰ *Janus v. American Federation of State, County, and Municipal Employees, Council 31*, rozsudek Nejvyššího soudu Spojených států amerických ve věci.

¹⁰¹ Srov. § 320a písm. a) zákoníku práce.

vzájemných jednání se sociálními partnery na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni, nikoliv na úrovni podnikové, kterou lze v našich podmínkách považovat za stěžejní část sociálního dialogu.¹⁰²

Ačkoliv se s ohledem na vše uvedené kloníme spíše k zachování současné právní úpravy, máme v jistém směru pochopení i pro argumenty znějící v požadavek revize právní úpravy, aby odborová organizace měla svobodnou volbu, koho bude zastupovat a čí zájmy bude hájit. Ostatně pro tento přístup najdeme podporu i v komparaci s některými jinými právními řády. Například polská právní úprava obsahuje v oblasti zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích pravidlo, podle kterého odborová organizace zastupuje pouze své členy, ale zároveň ponechává odborové organizaci možnost volby, zda se na žádost odborově neorganizované osoby zaváže, že bude hájit její práva a zájmy vůči zaměstnavateli.¹⁰³ Poměrně specifická je potom německá právní úprava, která se zjednodušeně řečeno zakládá na pluralitě kolektivních smluv v rámci jednoho zaměstnavatele.¹⁰⁴ Zaměstnavatel tedy jedná o uzavření kolektivní smlouvy se všemi u něj působícími odborovými organizacemi, přičemž kolektivní smlouva se v zásadě vztahuje vždy jen na členy odborové organizace, která za ně smlouvu uzavřela.¹⁰⁵ Pouze za splnění určitých podmínek je možné, aby byla některá kolektivní smlouva na základě společné žádosti jejích stran prohlášena Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí za obecně závaznou.¹⁰⁶ Teprve v takovém případě se bude kolektivní smlouva vztahovat i na odborově neorganizované zaměstnance.

V tomto ohledu pak nelze než souhlasit, že polská i německá právní úprava daleko více zaměstnance motivují odborově se organizovat. Oproti tomu česká právní úprava, která se zakládá na všeobecné závaznosti kolektivních smluv a povinném zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců, do určité míry odborovým organizacím znesnadňuje jejich postup a úspěšnost při organizování různých náborových aktivit za účelem zvýšení jejich členské základny. Ta je přitom zcela zásadní pro postavení a legitimitu odborové organizace jako zástupce

¹⁰² Stránský, J. a kol. *Sociální dialog v České republice. Učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008, s. 18.

¹⁰³ Čl. 7 odst. 2 a 3 zákona o odborech.

¹⁰⁴ Srov. § 4a odst. 2 zákona o kolektivních smlouvách.

¹⁰⁵ Srov. § 3 odst. 1 zákona o kolektivních smlouvách.

¹⁰⁶ Srov. § 5 zákona o kolektivních smlouvách.

zaměstnanců. Bylo by tedy zřejmě vhodné se v souvislosti s tímto problémem do budoucna zamyslet nad určitou liberalizací kolektivního vyjednávání a kolektivního pracovního práva obecně.¹⁰⁷ Přikláníme se také k názoru, že větší prostor pro autonomii vůle může mít i pozitivní dopad na motivaci zaměstnanců vstupovat do odborových organizací a více se o svá práva starat.¹⁰⁸ To vše samozřejmě pouze za předpokladu vypořádání se se všemi shora uvedenými překážkami, jako je možný konflikt se základními zásadami pracovněprávních vztahů, případně právem každého nebýt členem žádné odborové organizace a nebýt k tomu přímo ani nepřímo donucován.¹⁰⁹

2.2 Kritérium reprezentativnosti odborových organizací¹¹⁰

Pod pojmem reprezentativnost odborových organizací si můžeme představit určitá kritéria, za jejichž splnění zákon přiznává těmto zástupcům zaměstnanců příslušná oprávnění.¹¹¹ Zákoník práce v současné době umožňuje zaměstnavateli uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, popřípadě s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Zákonodárce měl na výběr různé možnosti, jak určit reprezentativní odborovou organizaci, kdy se rozhodl pro výběr na základě počtu členů působících u zaměstnavatele v pracovním poměru. Zvolil tak

¹⁰⁷ Horecký, J. *Kolektivní pracovní právo s akcentem na institut kolektivního vyjednávání*. 2014, disertační práce, Masarykova univerzita, Právnická fakulta, s. 50 a násl.

¹⁰⁸ Blažek, M. *Nová idea soukromého pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 35.

¹⁰⁹ Srov. i Kubínková, M. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In: Hrabcová, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 43.

¹¹⁰ Tato podkapitola vychází z příspěvku autora: Horký, D. Sociální dialog prizmatem plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele. In: Morávek, J. (ed.). *Zákoník práce a sociální zabezpečení 2024*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2024, s. 14–28.

¹¹¹ Bognárová, V. Odborové organizace. In: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 386.

kombinaci kvantitativního a kvalitativního měřítka obdobně, jako to učinil v případě stanovení podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele.¹¹² V obou případech však lze mít důvodné pochybnosti o tom, zda uvedené kvantitativní měřítko skutečně prokazuje reprezentativnost odborové organizace.

Jednou z podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele jsou i tři členové této odborové organizace pracující u zaměstnavatele v pracovním poměru.¹¹³ Tato podmínka se do zákoníku práce dostala v souvislosti s novelou účinnou od 1. ledna 2012,¹¹⁴ která měla za cíl nahradit do té doby obecně přijímaný výklad, že odborová organizace u zaměstnavatele působí, je-li u něj zaměstnán alespoň jeden člen této odborové organizace.¹¹⁵ Lze souhlasit s názorem, že je jen stěží představitelné, aby toliko jeden zaměstnanec v pracovním poměru byl dostatečným vzorkem zaměstnanců, kteří vyjádřili svoji vůli, aby u zaměstnavatele působila odborová organizace.¹¹⁶ Jsou však tři zaměstnanci v pracovním poměru vždy již dostatečným vzorkem?

Potřeba právě tohoto počtu zaměstnanců zřejmě vychází z úpravy spolkového práva v občanském zákoníku, který k založení spolku požaduje alespoň tři osoby vedené společným zájmem.¹¹⁷ Příčinu požadavku právě na tento počet osob lze nejspíš spatřovat v římskoprávní zásadě *tres faciunt collegium* neboli *tři tvoří spolek*.¹¹⁸ S ohledem na § 3025 odst. 1 občanského zákoníku pak toto pravidlo vyžadujeme obdobně také u odborových organizací, jejichž smyslem je reprezentace kolektivních zájmů zaměstnanců.¹¹⁹ Pevně stanovené měřítko tří zaměstnanců v pracovním poměru však podle našeho názoru není dostatečně objektivní kritérium, podle kterého by se měla určovat potřebná míra odborové

¹¹² Pichrt, J. Působnost odborové organizace a pluralita odborových organizací u zaměstnavatele (§ 286). In: Bělina a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 1257.

¹¹³ Srov. § 286 odst. 3 zákoníku práce.

¹¹⁴ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹¹⁵ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012.

¹¹⁶ Tamtéž.

¹¹⁷ Srov. § 214 odst. 1 občanského zákoníku.

¹¹⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12, bod 50. Skřejpek, M. *Tres faciunt collegium*. In: Hendrych, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

¹¹⁹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 10/12, bod 51.

organizovanosti zaměstnanců. Uzavírá-li odborová organizace kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance,¹²⁰ pak je legitimní po takové odborové organizaci vyžadovat, aby také zastupovala oprávněné zájmy všech těchto zaměstnanců. To se jí jen těžko může podařit, pokud sdružuje pouze jejich nepatrný počet. Je totiž značný rozdíl, jestli zaměstnavatel zaměstnává například deset nebo tisíc zaměstnanců. V obou případech však pro působení odborové organizace platí stejná pravidla, což může navozovat dojem určité neúměrnosti a ve výsledku i nesystematičnosti.

Jako vhodnější řešení se tak nabízí stanovit minimální počet členů zaměstnanců odborové organizace spíše poměrem vůči celkovému počtu zaměstnanců u zaměstnavatele.¹²¹ Taková úprava by navíc u zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců eliminovala působení všech malých odborových organizací, které jsou zakládány účelově z vůle zaměstnavatele a svůj význam, tedy zastupování zájmů zaměstnanců, naplňují pouze formálně (tzv. „žlutácké“ odborové organizace).¹²² Naopak u zaměstnavatele s malým počtem zaměstnanců by mohla umožňovat působení i takové odborové organizace, která sdružuje toliko dva jeho zaměstnance. Problém totiž nastává, když zaměstnavatel ani víc zaměstnanců nezaměstnává. V důsledku toho u takového zaměstnavatele ani nemůže působit odborová organizace a jeho zaměstnanci tak fakticky nemohou uplatnit své ústavně garantované právo na sdružení se k obhajobě svých hospodářských a sociálních zájmů.¹²³ I z tohoto důvodu například slovenská právní úprava uvádí, že zaměstnavatel je povinný umožnit působení odborové organizace na pracovišti, pokud mezi zaměstnanci v pracovním poměru jsou členové této odborové organizace.¹²⁴ Podle odborné literatury z použitého plurálu „členové“ vyplývá, že k působení odborové organizace u zaměstnavatele tedy postačují právě dva zaměstnanci, kteří jsou současně členové této odborové organizace.¹²⁵

¹²⁰ Srov. § 24 odst. 1 zákoníku práce.

¹²¹ Stránský. *Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty*, s. 742–743.

¹²² Horecký, J. „Žlutácké“ odbory, co s nimi? In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2012*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 196.

¹²³ Stránský. *Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty*, s. 741.

¹²⁴ Srov. § 230 odst. 2 zákoníku práce.

¹²⁵ Švec, M. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy, sociálne partnerstvo a tripartita. In: Tkáč, V. a kol. *Pracovné právo*. Banská Bystrica: Belianum, 2021, s. 476.

Na druhou stranu si však uvědomujeme, že by taková právní úprava mohla narážet na Listinou stanovený zákaz omezovat počet odborových organizací.¹²⁶ Listina, stejně jako některé další lidskoprávní dokumenty,¹²⁷ nicméně umožňuje omezit koaliční svobodu z důvodu práv a svobod druhých.¹²⁸ S ohledem na rozsáhlé povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci tak lze v tomto směru uvažovat o jeho ústavně zaručeném právu podnikat nebo provozovat jinou hospodářskou činnost.¹²⁹ Rovněž z rozhodnutí Výboru pro svobodu sdružování vyplývá, že požadavek na nějaký minimální počet členů odborové organizace není sám o sobě v rozporu s Úmluvou MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, avšak měl by být stanoven přiměřeně a v rozumné výši, aby zcela neznemožnil zakládání odborových organizací a jejich působení u zaměstnavatele.¹³⁰ Šlo by tedy uvažovat o stanovení minimálního počtu členů-zaměstnanců odborové organizace poměrem vůči celkovému počtu zaměstnanců, nicméně zároveň by se stanovila horní hranice tohoto počtu. Například by tedy jednou z podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele bylo, aby alespoň deset procent jejích členů bylo v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele, nicméně pokud těchto deset procent představuje více než padesát zaměstnanců, je podmínkou pro její působení u zaměstnavatele právě tento počet. Uvedené hodnoty jsou samozřejmě pouze orientační, nicméně tímto způsobem by bylo možné učinit podmínku minimálního počtu zaměstnanců flexibilnější a více odpovídající poměrům konkrétního zaměstnavatele a zároveň vyhovující všem ústavněprávním i mezinárodněprávním požadavkům. Jen pro srovnání potom uvádíme, že například polská právní úprava vyžaduje pro založení odborové organizace

¹²⁶ Srov. čl. 27 odst. 2 věta druhá Listiny.

¹²⁷ Např. čl. 11 odst. 2 EÚLP.

¹²⁸ Srov. čl. 27 odst. 3 Listiny.

¹²⁹ Čl. 26 odst. 1 Listiny.

¹³⁰ Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 287; 362nd Report, Case No. 2723, para. 842; 367th Report, Case No. 2909, para. 695; 371st Report, Case No. 2928, para. 309; and 376th Report, Case No. 2991, para. 45. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 17. 3. 2025]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944266,1

i pro přiznání veškerých práv ve vztahu k zaměstnavateli vždy alespoň deset osob.¹³¹

Obdobně v případě plurality odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání je reprezentativnost odborové organizace příslušné k uzavření kolektivní smlouvy vymezena ne zcela vhodně. Jak již bylo uvedeno, zákoník práce umožňuje zaměstnavateli uzavřít kolektivní smlouvu s jednou nebo více odborovými organizacemi, které sdružují nejvíce zaměstnanců v pracovním poměru. Odborové organizaci nebo jejich uskupení tak k reprezentativnosti stačí relativní většina odborově sdružených zaměstnanců v pracovním poměru. To může vést k tomu, že početně nejsilnější odborová organizace, která však nebude sdružovat ani nadpoloviční počet odborově sdružených zaměstnanců, v podstatě vyloučí z kolektivního vyjednávání všechny ostatní odborové organizace, které ve svém souhrnu tuto nadpoloviční většinu tvoří, pokud se nebudou schopny dohodnout na vzájemném postupu a společně tak vytvořit uskupení „reprezentativnější“, než je početně nejsilnější odborová organizace. Tyto ostatní odborové organizace sice mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy a na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem,¹³² nicméně to se samo o sobě nezdá být dostatečnou „náplastí“ za odnětí jejich práva samy se zaměstnavatelem jednat o podmínkách, za kterých bude kolektivní smlouva uzavřena. Stejně tak přichází v úvahu i situace, kdy se početně menší odborové organizace spojí dohromady a vyloučí z kolektivního vyjednávání početně nejsilnější odborovou organizaci. Ani takové uskupení odborových organizací ale nemusí zastupovat nadpoloviční počet odborově sdružených zaměstnanců. Při nízké odborové organizovanosti zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele tak hrozí, že i velmi malé odborové organizace budou oprávněny uzavírat kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance.¹³³

Vhodnějším řešením by tak bylo v tomto případě stanovit pravidlo, podle kterého by se za reprezentativní považovala pouze ta odborová organizace nebo jejich seskupení, která(é) sdružuje alespoň nadpoloviční

¹³¹ Srov. čl. 12 odst. 1 a čl. 25¹ odst. 1 zákona o odborech.

¹³² Srov. § 24 odst. 6 zákoníku práce.

¹³³ Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. In: Hrabcová (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*, s. 84.

většinu všech odborově sdružených zaměstnanců.¹³⁴ Ostatně snaha zavést něco podobného do českého právního řádu už tu v minulosti byla, nicméně nenašla dostatečnou politickou podporu.¹³⁵

Podíváme-li se do jiných zemí, zjistíme, že princip reprezentativnosti odborů se uplatňuje poměrně běžně. S ohledem na závěry Výboru pro svobodu sdružování je však třeba, aby rozhodnutí o určení reprezentativní odborové organizace bylo určeno na základě objektivních a předem stanovených kritérií a aby v případě, že právní řád některého státu uplatňuje princip majority, umožňoval dostatečným způsobem působení a činnost i minoritních odborových organizací.¹³⁶

Tak například v sousedním Polsku se za reprezentativní odborovou organizaci na podnikové úrovni považuje taková, která je organizační jednotkou nebo členskou organizací odborového svazu a zároveň sdružuje alespoň osm procent zaměstnanců u zaměstnavatele, případně odborová organizace, která sice není organizační jednotkou nebo členskou organizací odborového svazu, avšak sdružuje nejméně patnáct procent zaměstnanců. Teprve nesplňuje-li tyto požadavky žádná z odborových organizací, je reprezentativní ta odborová organizace, která sdružuje nejvíce zaměstnanců u daného zaměstnavatele.¹³⁷ Účast alespoň jedné reprezentativní odborové organizace je potom podmínkou pro vedení

¹³⁴ Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43–50.

¹³⁵ Sněmovní tisk č. 898. Návrh skupiny poslanců na vydání zákona, kterým se kterým se mění zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů. [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 26. 11. 2024].

<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=13725&pdf=1>, případně Sněmovní tisk č. 423/5. Usnesení hospodářského výboru č. 169 ze dne 8. června 2023 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 18. 3. 2025].
<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=228229>

¹³⁶ Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 358; and 362nd Report, Case No. 2843, para. 1490. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 26. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944651,2

¹³⁷ Srov. čl. 25³ zákona o odborech.

kolektivního vyjednávání v případě, že odborové organizace nepostupují společně a ve vzájemné shodě.¹³⁸ Trochu jiný přístup k reprezentativnosti odborů pak volí slovenská právní úprava, která zakotvuje reprezentativní kolektivní smlouvu vyššího stupně. Jejími smluvními stranami jsou organizace zaměstnavatelů na jedné straně a vyšší odborový orgán odborové organizace, ve které sdružené odborové organizace působí u víc jak třiceti procent zaměstnavatelů sdružených v organizaci zaměstnavatelů.¹³⁹ Francouzská právní úprava potom kromě samotného počtu nebo procenta odborově sdružených zaměstnanců považuje za důležité z hlediska reprezentativnosti odborů i další kritéria. Mezi ně řadí například respekt k republikánským hodnotám, nezávislost, finanční transparentnost, výsledky voleb na členy sociálního a hospodářského výboru či vliv odborových organizací charakterizovaný především jejich aktivitou a zkušeností ve vyjednávání a sociálním dialogu se zaměstnavatelem.¹⁴⁰

To nás přivádí ještě k jedné myšlence. Ačkoliv je reprezentativnost ve většině případů postavena na členském principu, tedy určitém počtu či procentu odborově organizovaných zaměstnanců, neodpovídá takové pojetí vždy rovněž prestiži a vyjednávacímu potenciálu, který tímto způsobem určená odborová organizace ve skutečnosti v kolektivním vyjednávání má.¹⁴¹ Vyjednávací potenciál odborové organizace totiž může být zapříčiněn i velkou skupinou jejích podporovatelů a schopností ve správný okamžik tyto své příznivce „mobilizovat“. ¹⁴² Případně může existovat odborová organizace, která sice u konkrétního zaměstnavatele sdružuje menší počet zaměstnanců, nicméně napříč odvětvím, ve kterém působí, sdružuje již značný počet zaměstnanců a působí u několika zaměstnavatelů. Taková odborová organizace tedy může mít celkově větší vliv a schopnost vyjednat kolektivní smlouvu.

¹³⁸ Srov. čl. 241²⁵ polského zákoníku práce.

¹³⁹ Srov. § 7 zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁴⁰ Srov. čl. L2121-1 a čl. L2122-1 francouzského zákoníku práce.

¹⁴¹ Hrabcová, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In: Hrabcová (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*, s. 128.

¹⁴² Pichrt, J. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In: Hrabcová (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*, s. 104.

Přikláníme se proto k názoru, že úplně nejvhodnějším řešením by v tomto případě bylo, aby rovnou sami zaměstnanci určili formou hlasování odborovou organizaci oprávněnou uzavřít za ně kolektivní smlouvu.¹⁴³ Rovněž dle Výboru pro svobodu sdružování by se mělo hlasování zaměstnanců provádět vždy, pokud existují jakékoliv pochybnosti o tom, kterou odborovou organizací si přejí být zastupováni.¹⁴⁴ I v tomto případě by však bylo třeba vhodně stanovit volební kvorum, aby hlasování zaměstnanců bylo dostatečně vypovídající o reprezentativnosti zvolené odborové organizace. Taková úprava by navíc do značné míry pomohla předejít situacím, kdy se početně nejsilnější odborová(é) organizace účelově brání společnému jednání a vzájemnému postupu s ostatními odborovými organizacemi, které u zaměstnavatele působí, a to se záměrem „neshodnout se s nimi“, aby nastoupila zákonem předvídaná varianta, že zaměstnavatel může v takovém případě uzavřít kolektivní smlouvu právě s početně nejsilnější odborovou organizací nebo organizacemi.¹⁴⁵ Na druhou stranu je však třeba přisvědčit argumentu, že dosažení účasti většiny zaměstnanců v jakémkoliv hlasování, zvláště pak u velkých zaměstnavatelů, se jeví jako poměrně obtížné či dokonce nereálné.¹⁴⁶ Stálo by však za to tímto způsobem nastavit alespoň určité východzí pravidlo pro určení odborové organizace příslušné k jednání o uzavření kolektivní smlouvy, jelikož nejlépe prokazuje legitimitu a

¹⁴³ Hůrka, P., Randlová, N. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, 1. část [online]. *Právní prostor*. 8. 8. 2016. [cit. 26. 11. 2024]. <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vyhody-a-nevyhody-novely-zakoniku-prace-pro-zamestnavatele-a-zamestnance>

¹⁴⁴ Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 961. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 26. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948316,2

¹⁴⁵ Galvas, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In: Hrabcová (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*, s. 31. A srov. i Hejduková. *K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů*, s. 85.

¹⁴⁶ Srov. Koncepční novela zákoníku práce a postoj sociálních partnerů. Odborná metodická pomůcka [online]. *ČMKOS*, s. 26. [cit. 26. 11. 2024] <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/04/KNZP-SP.pdf>

representativnost takové odborové organizace. Až teprve v případě, že by hlasování zaměstnanců selhalo, uplatnila by se další pravidla pro určení reprezentativní odborové organizace založená na její velikosti podle počtu zaměstnanců, které sdružuje, případně na dalších shora uvedených kritériích.

Ostatně opět s ohledem na příslušná rozhodnutí Výboru pro svobodu sdružování lze učinit závěr, že mezinárodní úmluvy chránící svobodu sdružování¹⁴⁷ jsou slučitelné jak se systémy, které určují reprezentativnost odborových organizací pro výkon kolektivních práv na základě velikosti aktuální členské základny odborové organizace, tak i se systémy, které určují reprezentativnost odborové organizace na základě všeobecného hlasování všech zaměstnanců nebo funkcionářů, případně kombinací obou systémů.¹⁴⁸

2.3 Určení „největší“ odborové organizace¹⁴⁹

Zaměstnavatel je v případě splnění určitých podmínek oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele.¹⁵⁰ Právní úprava, odborná literatura ani judikatura (tuzemská) nicméně nikdy blíže neřešila, jakým způsobem se má určit a prokázat, která odborová organizace

¹⁴⁷ Především Úmluva MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, a Úmluva MOP (č. 98) o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.

¹⁴⁸ Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 349; and 378th Report, Case No. 3142, para. 128 and Case No. 3169, para. 349. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 26. 11. 2024].
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944651,2

¹⁴⁹ Tato podkapitola vychází z příspěvku autora: Horký, D. Sociální dialog prizmatem plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele. In: Morávek, J. (ed.). *Zákoník práce a sociální zabezpečení 2024*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2024, s. 14–28.

¹⁵⁰ Srov. § 24 odst. 3 zákoníku práce.

působící u zaměstnavatele je největší. Důvodů, proč tomu tak je, může být několik. V první řadě to je určitě skutečnost, že princip majority uplatňovaný v právní úpravě plurality odborů při kolektivním vyjednávání vydržel pouze něco málo přes rok, než ho Ústavní soud zrušil. Času na vedení odborných diskusí na toto téma ani na možné zapracování právní úpravy do praxe tudíž nebylo mnoho. Lze však namítnout, že podobnou úpravu zakotvující tento princip nalezneme i ve vztahu k pluralitě odborových organizací v případě zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích.¹⁵¹ Na rozdíl od principu reprezentativnosti uplatňovaného v kolektivním vyjednávání je tento princip v případě zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích součástí zákoníku práce nepřerušovaně již od jeho původního znění. I přesto se však odborná literatura ani judikatura ve vztahu k tomuto ustanovení nikdy dostatečně nezabývala otázkou určování největší odborové organizace u zaměstnavatele a problémy s tím spojenými.

Je však třeba zdůraznit, že ačkoliv se problematika určování a prokazování největší odborové organizace týká odborové plurality jak při kolektivním vyjednávání, tak při zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích, jsou obě situace diametrálně odlišné. V jednom případě jde o určení největší odborové organizace za účelem zajištění určitého výsadního postavení jako sociálního partnera zaměstnavatele způsobilého vyjednat o podmínkách uzavření kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance. Ve druhém případě jde toliko o určení největší odborové organizace za účelem zastoupení nečlena dané odborové organizace, a to navíc v jeho individuální pracovněprávní záležitosti. Snaha odborové organizace prokazovat svou velikost, a tudíž být příslušná k danému jednání, je tak zřejmě na odlišné úrovni. V tomto směru je vhodné také poznamenat, že při zastupování odborově neorganizovaného zaměstnance nelze od odborové organizace očekávat příliš velkou míru aktivity a toto zastoupení bude mít často spíše formální charakter.¹⁵²

Vzhledem k nové právní úpravě plurality odborů při kolektivním vyjednávání jsme proto toho názoru, že otázka určování největší odborové organizace ještě může přinést určité interpretační a aplikační nejasnosti. Jak tedy zjistit a postavit najisto, jaký počet zaměstnanců sdružuje ta či

¹⁵¹ Srov. § 286 odst. 6 věta druhá zákoníku práce.

¹⁵² Švec, Horecký. *Riešenie plurality odborových organizácií (§ 232)*, s. 343.

ona odborová organizace, případně které konkrétní zaměstnance? Respektive má tyto skutečnosti zjišťovat a prokazovat samotný zaměstnavatel a je k tomu oprávněn? I na tyto otázky se pokusíme nalézt odpověď v následujícím textu.

S ohledem na čl. 27 odst. 1 Listiny můžeme konstatovat, že účelem odborové organizace jako zástupce zaměstnanců je ochrana hospodářských a sociálních zájmů svých členů. Zaměstnancům sdružených v odborové organizaci potom z jejich členství vyplývají určitá práva vůči zaměstnavateli. Tak například působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel povinen předem s ní projednat každou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Je-li zaměstnanec zároveň členem orgánu odborové organizace, je k jeho výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Pokud by odborová organizace souhlas odmítla udělit, popřípadě by zaměstnavatel vůbec odborovou organizaci o souhlas nepožádal, jednalo by se z jeho strany o neplatné právní jednání.¹⁵³ Nejen tedy s ohledem na povinnost zaměstnavatele vyjednávat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy a celou řadu dalších povinností, které musí vůči odborové organizaci plnit, ale rovněž s ohledem na zákonem zvýšenou ochranu zaměstnanců zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, je zřejmé, že zaměstnavatel často nemá vůbec zájem na tom, aby u něj jakákoliv odborová organizace působila. V důsledku toho jsou zaměstnanci zákonem chráněni mimo jiné i před tím, aby se zaměstnavatel dozvěděl, že někteří z nich jsou členy odborové organizace. Taková informace by totiž zaměstnavatele mohla navádět k provádění odvetných opatření vůči těmto zaměstnancům a nepřímo i vůči samotné odborové organizaci, jíž jsou členy. Z tohoto důvodu například zákoník práce zaměstnavateli zakazuje, a to i prostřednictvím třetích osob, aby vyžadoval informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a mezi které patří také údaj o členství v odborové organizaci.¹⁵⁴ Rovněž podle unijního práva patří informace o členství v odborech mezi zvláštní kategorii osobních údajů, jejíž zpracování podléhá přísným omezením.¹⁵⁵ Jen pro úplnost pak lze uvést, že ani z veřejného rejstříku se zaměstnavatel nedozví, kteří zaměstnanci jsou členy odborové organizace, kdy navíc platí, že údaje o členech

¹⁵³ Srov. § 61 a § 19 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁵⁴ Srov. § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

¹⁵⁵ Srov. čl. 9 nařízení o ochraně osobních údajů.

orgánu odborové organizace se zpřístupní veřejnosti jen na základě její písemné žádosti.¹⁵⁶

Pokud by tedy chtěl zaměstnavatel sám určit největší odborovou organizaci na základě přiřazení jednotlivých zaměstnanců k té či oné odborové organizaci, musel by k tomu mít jejich souhlas.¹⁵⁷ S ohledem na shora uvedené a taky vzhledem k problémům, které se pojí s postupem zaměstnavatele zjišťovat informaci o členství v odborech přímo od samotných zaměstnanců nebo odborových organizací a které byly popsány v jedné z předešlých podkapitol, se však tento způsob určení největší odborové organizace nezdá jako úplně praktický a lze mít vážné pochybnosti, zda by byl v konkrétní situaci vůbec proveditelný.

Dalším způsobem, jak určit největší odborovou organizaci, je učinit tak na základě prohlášení samotných odborových organizací.¹⁵⁸ Toto řešení však zásadním způsobem naráží v případě jejich neshody. Vznikne-li totiž v této souvislosti jakýkoliv spor mezi odborovými organizacemi, zaměstnavatel nemá možnost ověřit, která z nich tvrdí pravdu a spor tak nemůže sám rozhodnout. Této patové situaci by nepomohlo ani dané prohlášení učinit před notářem, který by jej podle § 80 notářského řádu osvědčil. Notář totiž v takovém případě pouze osvědčuje, že před něj předstoupil předseda nebo výbor odborové organizace a prohlásil, že daná odborová organizace sdružuje určitý počet zaměstnanců v pracovním poměru u konkrétního zaměstnavatele. Přítomnost notáře je tudíž v zásadě to jediné, co odlišuje tyto dva způsoby prohlášení. Ani notář totiž tímto způsobem neosvědčuje, že se prohlášení zakládá na skutečnosti.¹⁵⁹

V tomto ohledu je vhodné zmínit i judikaturu Nejvyššího soudu, která se sice vztahuje k problematice splnění podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele, nicméně výstižně reflektuje i problematiku určení a prokázání velikosti členské základny odborové organizace. Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí vyjádřil mimo jiné k otázce, zda odborové organizaci stačí splnění podmínek pro působení u zaměstnavatele pouze oznámit, nebo je musí zaměstnavateli i prokázat. Konstatoval, že by bylo v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy, pokud by

¹⁵⁶ § 25 odst. 2 zákona o veřejných rejstřících.

¹⁵⁷ Randlová. *Působnost odborové organizace (§ 286)*, s. 653.

¹⁵⁸ Tamtéž.

¹⁵⁹ Randlová, N., Brázdová, L. Od jakého okamžiku působí u zaměstnavatele odborová organizace? *Práce a mzda*. 2020, č. 10, s. 26.

zaměstnavatel neměl možnost se přesvědčit o pravdivosti údajů uvedených v oznámení odborové organizace o splnění podmínek jejího působení a musel by vycházet jen z nepodložených informací, které v něm odborová organizace uvedla. Navíc vzhledem k tomu, že odborová organizace nabývá ve vztahu k zaměstnavateli při jejím působení u něj řadu oprávnění, zakládal by závěr, že odborové organizaci stačí toliko oznámit, a nikoliv i prokázat splnění podmínek pro její působení u zaměstnavatele ničím neodůvodněnou nerovnováhu postavení účastníků pracovního vztahu.¹⁶⁰ Tento závěr bychom podle našeho názoru mohli vztáhnout i na určování velikosti členské základny odborových organizací pro účely kolektivního vyjednávání. Tedy dovodit povinnost odborových organizací nejen tvrdit, ale současně i prokázat počet členů v pracovním poměru, které sdružují.

Další varianta určení největší odborové organizace tedy vychází z tohoto tvrzení a je inspirována rovněž tzv. flexibilní novelou¹⁶¹ zákoníku práce. Tato novela by měla do zákoníku práce přinést mimo jiné změnu právě v oblasti působení odborové organizace u zaměstnavatele. Do § 286 odst. 4 bude nově včleněno pravidlo, podle kterého odborová organizace zaměstnavateli pouze oznámí, že splňuje podmínku minimálního počtu členů pro její působení u něj. Zaměstnavatel však následně může po odborové organizaci požadovat, aby toto své tvrzení prokázala. Neprokáže-li to jiným způsobem, může tak učinit prostřednictvím notáře sjednaného a hrazeného zaměstnavatelem, který osvědčí splnění této podmínky a za tím účelem sepíše notářský zápis. Pro účely zjištění největší odborové organizace bychom mohli postupovat obdobně.

Odborová organizace by prohlásila, kolik zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele sdružuje a ten by, v případě pochybností o pravdivosti tohoto prohlášení, mohl po odborové organizaci požadovat, aby toto své prohlášení prokázala. Jednou z možností by bylo i osvědčení formou notářského zápisu podle § 79 notářského řádu. Odborová organizace, zastoupená orgánem, který je oprávněn za ni jednat, by notáři, sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem pro tyto účely, zaslala

¹⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 641/2018 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021.

¹⁶¹ Sněmovní tisk č. 775/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. [cit. 28. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=244515>

potřebné dokumenty prokazující členství konkrétních zaměstnanců, které sdružuje. Mohlo by se jednat například o přihlášku za člena odborové organizace, nicméně přihláška sama o sobě nemusí nutně prokazovat, že daný zaměstnanec je stále členem odborové organizace, pouze že jím k nějakému okamžiku byl. V mezidobí však zaměstnanec mohl členství v odborové organizaci zanechat, případně, podle pravidel určených ve stanovách či jiném vnitroodborovém dokumentu, mohl být také z odborové organizace vyloučen.¹⁶² Jako příhodnější se tak jeví, aby odborová organizace zajistila u svých členů nějaké prohlášení, které bude dokladat, že konkrétní zaměstnanec je členem odborové organizace ke dni, ke kterému se bude velikost odborové organizace prokazovat. Jako dokument prokazující členství zaměstnanců v odborové organizaci by mohl sloužit i doklad o zaplacení členského příspěvku, nicméně ne každá odborová organizace podmiňuje vznik a zánik členství placením členského příspěvku.¹⁶³ Navíc ani tento doklad nezaručuje, že k určitému konkrétnímu dni je zaměstnanec stále členem odborové organizace, byť například za daný rok členský příspěvek zaplatil. Nejvhodnějším způsobem prokazující členství tak zřejmě zůstává zmíněné prohlášení. Zaměstnavatel by potom notáři předložil aktuální seznam zaměstnanců v pracovním poměru a buď on sám, nebo odborová organizace za případné součinnosti svých členů by notáři zaslali ještě pracovní smlouvy nebo mzdové výměry jednotlivých zaměstnanců. Notář by následně na podkladě předložených dokumentů provedl zařazení jednotlivých zaměstnanců do odborových organizací a ty mezi sebou porovnal. Jen pro srovnání uvádíme, že notáře k určení a prokázání největší odborové organizace využívá například také německá právní úprava.¹⁶⁴

I tato úprava a proces určení velikosti odborových organizací však má své nedostatky. Na odborové organizace to v souvislosti s nutností zajistit zmíněné prohlášení od svých členů klade poměrně značné logistické a administrativní nároky, zvláště pokud sdružují velké množství zaměstnanců. Taktéž zde existuje riziko, že odborová organizace by se

¹⁶² Neztotožňujeme se tedy s názory autorů, podle kterých je přihláška za člena odborové organizace základním dokumentem prokazující členství zaměstnance v odborové organizaci (k tomu srov. např. Švec a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*, s. 507.).

¹⁶³ Švec a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*, s. 506.

¹⁶⁴ Srov. § 58 odst. 3 ArbGG.

mohla snažit ovlivňovat odborově neorganizované zaměstnance, aby učinili dané prohlášení v její prospěch. Notář by totiž v takovém případě stejně nezjistil, že daný zaměstnanec jejím členem není. V tomto směru se však můžeme inspirovat polskou právní úpravou, která stanovuje omezení, že započitatelní do celkového počtu členů odborové organizace jsou pouze ti zaměstnanci, kteří byli jejími členy po dobu nejméně šesti měsíců před zahájením kolektivního vyjednávání.¹⁶⁵ Problém potom může vzniknout také v případě, že si zaměstnavatel a odborové organizace nebudou poskytovat nezbytnou součinnost. Tento nedostatek by však alespoň částečně bylo možné řešit formou postihu (pokuty) ze strany příslušného inspektorátu práce. Za tím účelem by však bylo nutné novelizovat zákon o inspekci práce, zejména skutkové podstaty přešupků podle § 10 a § 23 tohoto zákona. I s ohledem na riziko obstrukcí z jedné ze stran by však bylo vhodné zakotvit do zákona nějakou lhůtu, která by strany časově omezovala v tom, do jakého okamžiku mohou předkládat notáři potřebné dokumenty. V případě, že by některá odborová organizace součinnost neposkytovala, mohla by se ve vztahu k ní uplatnit právní domněnka, že není největší. V neposlední řadě pak sledujeme určitou komplikaci také v tom, že zaměstnanci mohou být členy hned několika odborových organizací působících u zaměstnavatele, jelikož zákon jim v tomto směru s ohledem na svobodu sdružování nestanovuje žádná omezení. Je tedy otázkou, zda by zaměstnancům vůbec bylo možné stanovit pro tento konkrétní případ omezení, že pro účely určení velikosti odborových organizací by se mohli přihlásit pouze k jedné odborové organizaci a v její prospěch učinit zmíněné prohlášení o členství.¹⁶⁶ I taková úprava by nicméně vedla k uvedenému riziku nebezpečí různého ovlivňování zaměstnanců ze strany odborových organizací. Nabízí se proto ještě řešení, že by všichni tito zaměstnanci byli připočítáni ke všem odborovým organizacím, jichž jsou členy, nebo naopak odečtení od všech těchto odborových organizací, aby výsledný efekt na celkový počet členů byl nulový.¹⁶⁷

Pokud bychom však i přes uvedené nedostatky určili, která odborová organizace nebo jejich uskupení sdružují největší počet

¹⁶⁵ Srov. čl. 25³ odst. 6 zákona o odborech.

¹⁶⁶ Tímto způsobem je uvedená záležitost řešena například v Polsku (srov. čl. 25¹ odst. 5 zákona o odborech).

¹⁶⁷ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II*, s. 510.

zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, stejně se nabízí několik dalších otázek s tím souvisejících. V první řadě jde o to stanovit, ke kterému okamžiku by se velikost odborových organizací měla určovat. Od vzniku sporu mezi odborovými organizacemi do určení, která z nich je největší, totiž může uběhnout poměrně dlouhá doba a členská základna jednotlivých odborů se může významně obměnit. Podle současné právní úpravy se nabízí hned několik okamžiků, ke kterým by bylo možné velikost odborů posuzovat. Prvním z nich je okamžik zahájení vzájemných jednání odborových organizací o postupu ve vzájemné shodě. Zřejmě bychom byli schopni určit, kdy konkrétně spolu odborové organizace začaly jednat,¹⁶⁸ nicméně vzhledem k tomu, že v tomto okamžiku ještě mezi nimi ani nevznikl spor, nejeví se tato varianta jako nejvhodnější. Druhým je potom okamžik, ke kterému odborové organizace informují zaměstnavatele o tom, že se neshodly na společném postupu. Tato varianta však zásadním způsobem naráží na následující problémy.

Vzhledem ke stále ještě nové právní úpravě plurality odborů v kolektivním vyjednávání není doposud úplně zřejmé, co znamená, že se odborové organizace „neshodly“. Je možné se domnívat, že neshoda by měla být podstatná, protože v opačném případě, při jakémkoliv nesouhlasu ze strany jedné z odborových organizací, by to vlastně znamenalo z její strany volbu cesty majority. Tímto způsobem by reprezentativní odborová organizace mohla z kolektivního vyjednávání vyloučit všechny ostatní, aniž by se vůbec pokusila s nimi dohodnout na společném postupu. Jelikož však má být princip absolutní plurality výchozím pravidlem, nelze takovému výkladu přisvědčit. Mělo by se tedy jednat o takový rozpor ve stanoviskách jednotlivých odborových organizací, který nelze překonat ani jejich předchozím vzájemným jednáním.¹⁶⁹ Navíc závěr o tom, že se odborové organizace neshodly, musí učinit právě ony. Musí se tedy nejdříve shodnout na tom, že se shodnout nejsou schopny. Pokud tedy odborové organizace ještě nedošly ke shodě, nicméně stále spolu

¹⁶⁸ Lze v této souvislosti uvažovat o podpůrném využití § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání (srov. *Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online].) a v jeho mezích i občanského zákoníku (k tomu srov. Pichrt, J. Vztah k občanskému zákoníku (§ 28). In: Bělina a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 181–182.).

¹⁶⁹ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. Svazek II*, s. 492.

jednají a nejsou schopny s konečnou platností konstatovat, že se neshodly, nemohou ani přistoupit k informování zaměstnavatele o této skutečnosti. V souvislosti s tím je pak ne zcela vhodně nastaveno pravidlo, že odborové organizace „jsou povinny“ zaměstnavatele bez odkladu informovat o tom, že se neshodly na společném postupu. Odborové organizace tedy musí, alespoň podle jazykového výkladu daného ustanovení, při informování zaměstnavatele jednat společně. Jinými slovy musí každá odborová organizace zaměstnavateli sdělit, že se navzájem nejsou schopny domluvit na společném postupu. Zákon tak, zdá se, neumožňuje informovat o této záležitosti zaměstnavatele pouze jednou z odborových organizací. Pokud by tak u zaměstnavatele působila „žluťácká“ odborová organizace, vedlo by takové pojetí za současné právní úpravy v podstatě k zablokování kolektivního vyjednávání. Jako nejvhodnější okamžik, ke kterému určovat velikost odborových organizací, se proto jeví okamžik uplynutí třicetidenní lhůty podle § 24 odst. 3 zákoníku práce.

Jinou otázkou potom je, jak postupovat v případě, pokud se v průběhu kolektivního vyjednávání změní reprezentativní odborová organizace, tedy smluvní strana, se kterou by měla být kolektivní smlouva uzavřena.¹⁷⁰ Je totiž zřejmé, že počet členů odborové organizace v průběhu času může být dosti proměnlivý. V zásadě se nabízí dva přístupy v řešení této situace. Prvním je na nastalou situaci právně vůbec nereagovat a nechat dokončit již rozběhlé kolektivní vyjednávání dříve určenou reprezentativní odborovou organizací. Odborová organizace, která se stane reprezentativní v průběhu kolektivního vyjednávání, bude mít případně následně možnost změnit uzavřenou kolektivní smlouvu, nebo jednat o uzavření nové kolektivní smlouvy. Tento přístup se nám však nezdá správný, jelikož změna kolektivní smlouvy je možná jen na základě dohody smluvních stran v kolektivní smlouvě.¹⁷¹ Protože však daná odborová organizace, kterou lze nově u zaměstnavatele považovat za reprezentativní, není smluvní stranou již uzavřené kolektivní smlouvy, nemůže ani podávat návrh na její změnu. Rovněž lze proti tomuto přístupu namítat, že vyjednávání o uzavření nové kolektivní smlouvy může být v případě vzniku kolektivního sporu a využití zákonných prostředků k jeho řešení¹⁷² opravdu běh na dlouhou trať a výjimkou nejsou případy,

¹⁷⁰ Srov. i nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 149.

¹⁷¹ Srov. § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁷² Srov. § 10 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání.

kdy celý proces trvá i několik let.¹⁷³ Zastáváme proto názor, že v těchto situacích by se měl uplatňovat takový přístup, který umožní nově reprezentativní odborové organizaci účastnit se na již zahájeném kolektivním vyjednávání, případně alespoň následně přistoupit k závazkům sjednaným v již uzavřené kolektivní smlouvě. Eventuálně by se mělo v případech, kdy existují důvodné pochybnosti o reprezentativnosti odborové organizace, se kterou je vyjednáváno o uzavření kolektivní smlouvy, přistoupit k přezkoumání velikosti odborových organizací. Za tím účelem například polská právní úprava stanovuje odborovým organizacím povinnost pololetně předkládat zaměstnavateli informaci o počtu jejich členů, přičemž ostatní odborové organizace mají právo do dokumentů, které tuto skutečnost prokazují, na základě jejich písemné žádosti nahlížet.¹⁷⁴ Na druhou stranu si však uvědomujeme složitost celého procesu určení největší odborové organizace a neexistence jeho právního zakotvení, tudíž se nezdá úplně praktické, aby k nutnosti přezkoumávání velikosti odborových organizací docházelo příliš často. V opačném případě by se totiž s ohledem na stále se měnící členskou základnu odborových organizací nedělalo nic jiného.

Je třeba poukázat rovněž na to, že právní úprava plurality odborů v kolektivním vyjednávání je založena v podstatě na systému, kdy buď postupují odborové organizace společně a následně tak všechny tvoří jednu smluvní stranu, nebo je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu pouze s majoritní odborovou organizací, případně skupinou takových organizací. Není však řešen případ, kdy se odborové organizace sice neshodnou na společném postupu, nicméně některá z minoritních odborových organizací souhlasí s návrhy majoritní odborové organizace a má zájem se kolektivního vyjednávání účastnit společně s ní. Zákon nicméně s takovou situací nepočítá a menšinové odborové organizaci tak v podstatě odnímá právo kolektivně vyjednat.¹⁷⁵ Přikláníme se k názoru, že by v takové situaci bylo zřejmě vhodné umožnit odborové organizaci účastnit se kolektivního vyjednávání, případně alespoň následně přistoupit k závazkům sjednaným v uzavřené kolektivní smlouvě. Na druhou stranu však zákon neřeší ani situaci, kdy zaměstnavatel jedná o

¹⁷³ Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 9. 2024, sp. zn. 1 Ads 201/2023.

¹⁷⁴ Srov. čl. 25¹ odst. 2 až 4 zákona o odborech.

¹⁷⁵ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*, s. 495–496.

uzavření kolektivní smlouvy se skupinou odborových organizací, které dohromady zastupují většinu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele, nicméně ani tyto odborové organizace nedokážou nalézt shodu v odpovědi na návrhy zaměstnavatele. V této situaci už totiž není možné některou z odborových organizací „vyloučit“ z kolektivního vyjednávání.¹⁷⁶ Takový postup by sice mohl vyjednávání odblokovat, nicméně opětovně přináší již zmíněný problém (ne)shody odborových organizací a otázky s tím související, přičemž jeho řešení může celý proces kolektivního vyjednávání značně prodloužit.

Nezanedbatelnou nám připadá také otázka, jaký vliv bude mít na platnost kolektivní smlouvy skutečnost, že byla uzavřena postupem podle § 24 odst. 3 a násl. zákoníku práce, nicméně s odborovou organizací, která nebyla reprezentativní, tedy nesdružovala nejvíce členů-zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele. Občanský zákoník označuje za neplatné právní jednání takové, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.¹⁷⁷ Soud pak přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek.¹⁷⁸ Zcela jistě uvedená situace, kdy uzavře kolektivní smlouvu odborová organizace, která k tomu není oprávněná, je v rozporu se zákonem. Vyžaduje však smysl a účel zákona, aby taková kolektivní smlouva byla prohlášena za neplatnou, a to se všemi právními důsledky z toho vzniklými? Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců nad rozsah stanovený zákonem a přináší jim řadu dalších výhod a benefitů. Jejich práva přitom nesmí zkracovat a nepřípustné je v kolektivní smlouvě stanovovat zaměstnancům povinnosti.¹⁷⁹ Kolektivní smlouva je přitom uzavírána za všechny zaměstnance, nikoliv jen za členy odborové organizace, která kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem uzavřela.¹⁸⁰ Máme tedy za to, že není v zájmu zaměstnanců, aby byla kolektivní smlouva jako celek prohlášena za neplatnou. Stejně tak to nemůže vyžadovat smysl a účel zákona, jelikož

¹⁷⁶ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*, s. 497.

¹⁷⁷ Srov. § 580 odst. 1 občanského zákoníku.

¹⁷⁸ Srov. § 588 občanského zákoníku.

¹⁷⁹ Srov. § 23 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁸⁰ Srov. § 24 odst. 1 zákoníku práce.

ten naopak vyjadřují základní zásady pracovněprávních vztahů,¹⁸¹ k jejichž naplňování zcela jistě kolektivní smlouvy slouží. Navíc tyto zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, tudíž kolektivní smlouva rozhodně není a z podstaty věci ani nemůže být právním jednáním, které by veřejný pořádek narušovalo. Dobrým mravům se pak kolektivní smlouva může přičítat snad jen v případě, že by odborová organizace uzavřela kolektivní smlouvu navzdory své vědomosti o tom, že k takovému jednání není, s ohledem na nesplnění zákonných podmínek, příslušná. V takovém případě by teoreticky přicházela v úvahu i neplatnost kolektivní smlouvy z důvodu uvedení druhé strany (zaměstnavatele) v omyl o rozhodující okolnosti (omyl v osobě).¹⁸² Nicméně i přesto bychom v těchto případech raději nedovožovali neplatnost takové kolektivní smlouvy, a to s ohledem na zvýšenou ochranu zaměstnanců, v jejichž prospěch je kolektivní smlouva uzavírána. V opačném případě se může stát, že v následujících letech budeme svědky řady žalob na určení neplatnosti kolektivních smluv, kdy řízení o nich se může táhnout i několik let, což naprosto popírá samotný cíl sociálního dialogu, kterým má být snaha o trvale udržitelný konsenzus mezi sociálními partnery.¹⁸³ Podle našeho názoru by tedy v těchto případech bylo rozumnější hledět na dané právní jednání spíše jako na platné než jako na neplatné.¹⁸⁴

Rovněž se obáváme, že kromě neplatnosti kolektivní smlouvy přichází v úvahu i její nicotnost (zdánlivost). Podle občanského zákoníku o právní jednání nejde, chybí-li vůle jednající osoby, případně když vůle jednajícího nesměřuje k vyvolání právních následků.¹⁸⁵ V námi rozebíraném případě sice existuje vůle jednající osoby, ta je navenek projevena a směřuje k vyvolání právních následků, nicméně činí tak subjekt, který k tomu není podle zákona vůbec právně příslušný. Vůle právně relevantního subjektu tedy projevena nebyla. Podle našeho názoru by však ani k takovému závěru nebylo správné dospět. Kromě již výše uvedených argumentů pro zachování platnosti kolektivní smlouvy se také domníváme, že s ohledem na zákonem neupravený proces zjišťování velikosti členské základny odborových organizací a jeho celkovou složitost se může poměrně snadno stát, že zaměstnavatel, byť neúmyslně, uzavře kolektivní

¹⁸¹ Srov. § 1a zákoníku práce.

¹⁸² Srov. § 583 občanského zákoníku.

¹⁸³ Hrabcová. *Cíle sociálního dialogu, právní, ekonomický a osobní rámeček*, s. 27.

¹⁸⁴ § 574 občanského zákoníku.

¹⁸⁵ Srov. § 551 a § 552 občanského zákoníku.

smlouvu s odborovou organizací, která k tomu podle zákoníku práce není příslušná. V takovém případě je však zásadním způsobem ohrožena stabilita pracovněprávních vztahů jednotlivých zaměstnanců, kdy smyslem právní úpravy by nemělo být tuto stabilitu nabourávat, nýbrž zachovávat. Domníváme se tedy, že případná neplatnost nebo nicotnost kolektivní smlouvy by v zásadě nikomu nepřinesla žádný užitek.

Závěrem už jen dodáváme, že pokud bychom se chtěli v problematice určování reprezentativní odborové organizace pro účely kolektivního vyjednávání inspirovat zahraniční právní úpravou, nemusíme chodit nikam daleko. Slovenský zákon o kolektivním vyjednávání upravuje tzv. spor o určení odborové organizace oprávněné k uzavření kolektivní smlouvy.¹⁸⁶ Tento spor nastává ve chvíli, kdy odborové organizace při jednání o uzavření kolektivní smlouvy nepostupovaly společně a ve vzájemné shodě, mezi sebou se nedohodly jinak a zaměstnavatel neuskutečnil svoji volbu uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo odborovými organizacemi s největším počtem členů.¹⁸⁷ V takové situaci zákon předpokládá osobu rozhodce zapsaného v seznamu rozhodců vedeném ministerstvem, který daný spor vyřeší. Má se tak stát způsobem, že rozhodce vydá doklad, který příslušnou odborovou organizaci nebo odborové organizace opravňuje účastnit se vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy. Navíc proti ověření rozhodce, která z odborových organizací má větší počet členů-zaměstnanců, není možné podat žádný opravný prostředek,¹⁸⁸ takže se eliminuje riziko obstruování a zdržování celého kolektivního vyjednávání, čehož naopak můžeme být svědky u nás (k tomu viz podkapitola 2.5 Nakloněná rovnováha: Proč kolektivní smlouvy narážejí na překážky?).

Ačkoliv ani slovenská právní úprava není dokonalá (například v ní chybí bližší pravidla týkající se lhůt, účastníků nebo rozhodce, pro jehož rozhodnutí zákon nepředepisuje žádné náležitosti, rovněž chybí některá procesní pravidla a není stanovena ani žádná povinnost součinnosti stran, včetně absence sankčních následků),¹⁸⁹ tak z ní určitě můžeme čerpat inspiraci. Už jen skutečnost, že zákon předvídá vznik situace, kdy

¹⁸⁶ Srov. § 3a odst. 3 až 7 zákona o kolektivním vyjednávání.

¹⁸⁷ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*, s. 501.

¹⁸⁸ Tamtéž, s. 510.

¹⁸⁹ Toman, J. a kol. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2016, s. 66.

se odborové organizace mezi sebou nebudou schopny v rámci kolektivního vyjednávání dohodnout a pro takovou situaci předkládá snad i funkční řešení, je chvályhodné. Navíc řešení sporu v podobě rozhodce se zdá být poměrně přílehavé, jelikož se zakládá na výsledku šetření nezávislého subjektu, který v ideálním případě potvrdí objektivní stav na základě ověření jím zjištěných skutečností.¹⁹⁰ Takový způsob určení reprezentativní odborové organizace nadto podporují i závěry Výboru pro svobodu sdružování.¹⁹¹ Bylo by tedy zajímavé o něčem podobném přemýšlet i v kontextu české právní úpravy. V opačném případě, tedy bez blíže zákonem vymezených pravidel pro určení největší odborové organizace a dostatečného provázání zákoníku práce v oblasti plurality odborových organizací a zákona o kolektivním vyjednávání, který upravuje související procesní pravidla, bude velmi obtížné, a to i s ohledem na všechny výše uvedené problémy a nejasnosti, současnou právní úpravu zavést do praxe, aby mohla efektivně fungovat.

2.4 Tzv. „dohodáři“ jako druhá kategorie zaměstnanců?

Již bylo uvedeno, že zákoník práce stanovuje určité podmínky, za jejichž splnění je odborová organizace oprávněna působit u zaměstnavatele. Jednou z nich je i požadavek, aby alespoň tři její členové byli u zaměstnavatele v pracovním poměru.¹⁹² Obdobným způsobem, tedy spojením kvantitativního (počet členů) a kvalitativního (v pracovním poměru) měřítka, potom zákon řeší zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích.¹⁹³ V neposlední řadě potom zákonodárce tímto způsobem upravuje také pluralitu

¹⁹⁰ Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*, s. 504.

¹⁹¹ Srov. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 967; 348th Report, Case No. 2512, para. 904; and 350th Report, Case No. 2592, para. 1581. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 29. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948316,2

¹⁹² Srov. § 286 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁹³ Srov. § 286 odst. 6 věta druhá zákoníku práce.

odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání při uplatnění současné podoby principu reprezentativnosti.¹⁹⁴

Z právě uvedeného je zřejmé, že ačkoliv zákoník práce umožňuje vykonávat závislou práci v základních pracovněprávních vztazích, kterými jsou vedle pracovního poměru také právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,¹⁹⁵ tak zákonodárce upřednostnil pro některé aspekty zejména kolektivních pracovněprávních vztahů právě pracovní poměr. Tato podkapitola si tedy klade za cíl přiblížit čtenáři problém vyloučení zaměstnanců pracujících na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tzv. „dohodářů“) z vybraných segmentů pracovního práva a identifikovat problematické aspekty s tím spojené.

2.4.1 Právněhistorické a legislativní souvislosti

Pomineme-li v této chvíli vývoj odborového hnutí do roku 1939, lze hovořit o pluralitě odborových organizací a kolektivním vyjednávání v tom smyslu, v jakém jej známe v dnešní době, teprve po roce 1989.¹⁹⁶ První právní předpis, který výslovně připouštěl působení několika odborových organizací u jednoho zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání, byl zákon o pluralitě odborů. Tento zákon však stavěl na principu obligatorní shody na jedné straně stolu, tudíž o současném pojetí modifikovaného principu reprezentativnosti vylučujícího dohodáře nám toho mnoho neřekne. Změna nastala až s přijetím nového zákoníku práce, který nabyl účinnosti 1. 1. 2007. Právní úprava plurality odborů v kolektivním vyjednávání byla v zákoníku práce, od jeho přijetí až do zrušujícího nálezu Ústavního soudu,¹⁹⁷ sice stále založena na principu obligatorní shody na jedné straně stolu, nicméně za splnění určitých podmínek umožňovala zaměstnavateli uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které u něj měli největší počet členů. Co však přesně znamená „největší počet členů“ zůstává i do dnešní doby otázkou s poměrně nejednoznačnou odpovědí. Zda se členy odborové organizace mysleli jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak dohodáři, nebo jen některá z těchto skupin zaměstnanců, případně úplně

¹⁹⁴ Srov. § 24 zákoníku práce.

¹⁹⁵ Srov. § 3 zákoníku práce.

¹⁹⁶ Vojáček. *Pracovní právo*, s. 112.

¹⁹⁷ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

jiné skupiny osob, není zcela zřejmé.¹⁹⁸ Jednou z příčin může být také skutečnost, že daný dovětek, tedy druhá věta § 24 odst. 2 zákoníku práce v tehdejší znění, se připsala až na základě pozměňovacího návrhu v rámci legislativního procesu v Poslanecké sněmovně.¹⁹⁹ V důsledku toho tedy nedohledáme bližší informace ani v rámci důvodové zprávy. Objevují se však i názory autorů zastávajících postoj, že z toho důvodu, že v zákoníku práce tehdy bylo použito slovní spojení „členové odborové organizace“, tak už jen skrze jazykový výklad uvedené normy musíme dojít k závěru, že jde o pojetí širší, než když zákon výslovně v § 286 odst. 6 větě druhé zmiňuje pouze ty členy, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.²⁰⁰ V každém případě nám však záměr zákonodárce, proč na jednom místě zákoníku práce vztáhl uvedenou definici obecně na všechny členy odborové organizace, zatímco na jiném místě počítá pouze se členy, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, zůstává do jisté míry skrytý.

Záměrně uvádíme do jisté míry, jelikož určité vysvětlení pro tento možná zdánlivý nesoulad máme. K tomu nás přivádí důvodová zpráva k § 286 zákoníku práce. V rámci ní je odůvodněno upřednostnění těch členů odborové organizace, kteří pracují u zaměstnavatele v pracovním poměru. Současný zákoník práce navazuje v oblasti plurality odborových organizací na právní úpravu obsaženou v již několikrát zmíněném zákoně o pluralitě odborů. Tento zákon upravoval v § 3 mimo jiné zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v jejich individuálních pracovněprávních vztazích, kdy zakotvil pravidlo, že pro tyto případy zastupuje zaměstnance orgán odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci, pokud pracovník neurčí jinak. Jelikož právní úprava zákoníku práce v určitých aspektech přejímala úpravu obsaženou v zákoně o pluralitě odborů, bylo třeba vypořádat se s výkladovými problémy, které se s touto právní úpravou pojily. Jedním z nich byla právě interpretace pojmu „největší počet členů v zaměstnavatelské

¹⁹⁸ Pichrt, J. Závaznost pro odborově neorganizované zaměstnance; pluralita odborových organizací (§ 24). In: Bělina a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 169.

¹⁹⁹ Srov. Sněmovní tisk č. 1153/3. Pozměňovací a jiné návrhy k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce, s. 3 [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. 3. 2. 2006. [cit. 9. 2. 2025].
<https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14894&pdf=1>

²⁰⁰ Hochman, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura souvisící*. Praha: Linde Praha, a. s., 2007, s. 135–136.

organizací“. Podle důvodové zprávy jde o široký pojem, který lze vykládat různými způsoby. Tak například že se jedná o všechny členy odborové organizace, tedy i o členy, kteří u zaměstnavatele zaměstnání nejsou (např. starobní důchodci nebo členové, kteří jsou zaměstnání u jiného zaměstnavatele). Z tohoto důvodu se zákonodárce rozhodl tento pojem upřesnit a výslovně stanovit, že jde pouze o členy, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnání v pracovním poměru.²⁰¹ Domníváme se tedy, že zatímco v případě plurality odborů při zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích došlo ke zpřesnění uvedeného pojmu převzatého ze zákona o pluralitě odborů, tak v případě plurality odborových organizací při kolektivním vyjednávání došlo k jeho převzetí bez dalšího, tedy spolu s veškerými výkladovými problémy, které se s ním již předtím pojily. Stalo se tak zřejmě z toho důvodu, že zatímco v prvním případě šlo o komplexní vládní návrh celého zákona, tak ve druhém případě šlo o pozměňovací návrh věnující se několika málo ustanovením a ve kterém zřejmě nebylo přihlédnuto k veškerým souvislostem. Jen pro zajímavost potom uvádíme, že slovenská právní úprava nabízí právě takovou roztržičnost právní úpravy, kdy v jednom případě počítá obecně se všemi členy odborové organizace, zatímco v případě druhém pouze se členy, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.²⁰² Nutno podotknout, že i v jejich případě jde v tomto směru o právní úpravu poměrně nejednoznačnou.

Nicméně ať už tomu bylo jakkoliv, jedna věc je jistá. V případě plurality odborů při zastupování odborově neorganizovaného zaměstnance v individuálních pracovněprávních vztazích zákonodárce zcela jistě neměl v úmyslu zahrnout dohodáře mezi členy odborové organizace, kteří se budou započítávat do celkového počtu všech členů rozhodných pro určení, která odborová organizace takového zaměstnance bude zastupovat. Kdyby tu vůli totiž měl, stačilo by pojem „*členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru*“ nahradit pojmem „*členů, kteří jsou u zaměstnavatele v základním pracovněprávním vztahu*“, což se však nestalo. Co však zákonodárce vedlo k tomu, aby tímto způsobem dohodáře vyloučil, zůstává záhadou.

Pokud jde o pluralitu odborů v kolektivním vyjednávání, je situace ještě o poznání složitější. Ať už se totiž naše výše nastíněná domněnka

²⁰¹ Sněmovní tisk č. 1153/0. Vládní návrh na vydání zákona, zákoník práce, s. 267 [online].

²⁰² Srov. § 3a zákona o kolektivním vyjednávání a § 230 odst. 2 zákonníku práce.

zakládá na skutečnosti nebo nikoliv, výsledek to nijak nezmění. Legislatvní autor v tomto případě použil slovní spojení „*členové odborové organizace*“ obecně bez toho, aniž by se tím výslovně omezil pouze na zaměstnance v pracovním poměru. Zda to však zahrnovalo také dohodáře, není úplně zřejmé.

Ačkoliv by jakákoliv další diskuze o historickém výkladu právě uvedeného problému byla možná zajímavá, tak veškeré úvahy zastavil Ústavní soud, když danou právní úpravu označil za protiústavní a z tohoto důvodu zrušil.²⁰³ Když potom legislatvní autor minulý rok znovuzavedl princip majority do oblasti kolektivního vyjednávání, tak právní úpravu nastavil obdobným způsobem, jako to učinil v případě zastupování odborově neorganizovaných zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích, tedy s vyloučením dohodářů pro potřeby počítání počtu členů odborových organizací působících u zaměstnavatele. I v tomto případě budeme odůvodnění uvedeného postupu hledat poměrně obtížně, ne-li zcela bezvysledně. Z důvodové zprávy²⁰⁴ se totiž nedočteme, proč a za jakých okolností došlo k upřednostnění zaměstnanců v pracovním poměru. Zdali to legislatvní autor učinil z toho důvodu, aby již znovu netříštil právní úpravu, jako tomu bylo před zrušujícím nálezem Ústavního soudu, přičemž ale bližším odůvodněním svého postupu se jednoduše nezabýval, nebo jsou za tím jiné, např. politické či ekonomické důvody, se můžeme jen domnívat.

Posledním, avšak neméně důležitým případem, kdy legislatvní autor upřel některá práva dohodářům, je při zakládání působící odborové organizace u zaměstnavatele. Aby totiž mohla odborová organizace u zaměstnavatele působit, musí být alespoň tři její členové u daného zaměstnavatele v pracovním poměru.²⁰⁵ Zákoník práce dlouhou dobu vůbec výslovně neupravoval, za jakých podmínek je odborová organizace oprávněna u zaměstnavatele působit. Změnu přinesla novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti v lednu 2012.²⁰⁶ I v tomto případě však zdůvodnění vyloučení dohodářů chybí. Z důvodové zprávy se dočteme pouze to, proč legislatvní autor stanovil požadavek pro působení odborové

²⁰³ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

²⁰⁴ *Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online].

²⁰⁵ Srov. § 286 odst. 3 zákoníku práce.

²⁰⁶ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

organizace v podobě právě tří jejich členů u zaměstnavatele, nikoliv však z jakého důvodu pouze členů v pracovním poměru.²⁰⁷ Bližší odůvodnění nicméně následně poskytl Ústavní soud, který v rámci jednoho ze svých nálezů přezkoumával ústavnost mimo jiné právě uvedené normy.²⁰⁸ Podle názoru Ústavního soudu není protiústavní ta skutečnost, že k založení působící odborové organizace u zaměstnavatele je třeba vždy alespoň tří členů v pracovním poměru. Tedy jinými slovy, že tři dohodáři sami nikdy takovou odborovou organizaci založit nemohou. Jelikož s názorem Ústavního soudu do značné míry nesouhlasíme, rozebereme tento náález blíže v následujícím oddílu.

2.4.2 Náález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 10/12

Ústavní soud využil k obhajobě svého postoje několik zásadních argumentů. Postupně je všechny rozebereme a pokusíme se čtenáři prostřednictvím kritické analýzy poskytnout prostor pro vlastní uvážení, zda byl postup Ústavního soudu v této záležitosti správný, případně alespoň dostatečně odůvodněný.²⁰⁹

Jedním z důvodů, proč je podle soudu legitimní požadavek pouze zaměstnanců v pracovním poměru, je jejich časová stabilita z hlediska působení u zaměstnavatele. Díky tomu je potom zajištěna i stabilita samotné odborové organizace, vůči které má zaměstnavatel, v případě že u něj působí, velké množství povinností. Nebylo by totiž účelné poskytovat odborové organizaci rozsáhlá práva vůči zaměstnavateli, pokud by u něj nepůsobila v náležité kvalitě. Tuto kvalitu přitom podle názoru Ústavního soudu zajišťují pouze zaměstnanci v pracovním poměru, jelikož oproti dohodářům zaručují již zmíněnou trvalost jejich vztahu jednak s odborovou organizací, ale především se zaměstnavatelem.

Do určité míry chápeme snahu Ústavního soudu obhájit současnou právní úpravu. Je totiž zřejmé, že dřívější právní regulace, která nikterak nevymezovala podmínky, za kterých odborová organizace působí u

²⁰⁷ Srov. Sněmovní tisk č. 411/0. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 150 [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 10. 2. 2025]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679&pdf=1>

²⁰⁸ Náález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

²⁰⁹ Námi dále uvedenou argumentaci lze nicméně vztáhnout i na vyloučení dohodářů v kontextu § 24 a § 286 odst. 6 zákoníku práce.

zaměstnavatele, nebyla ideální a zaměstnavatele nedůvodně zatěžovala. Dokonce bychom se nebáli říct, že i ohrožovala (např. vzhledem k rozsáhlé informační povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci).²¹⁰ Snahou zákonodárce tudíž bylo tento nežádoucí stav napravit a stanovit určité minimální standardy, za jejichž splnění bude odborová organizace u zaměstnavatele působit. Z tohoto důvodu rozumíme také tomu, proč jedním z těchto minimálních standardů je i požadavek určité časové stability odborové organizace a jejích členů z hlediska působení u zaměstnavatele. Nejsme však schopni pochopit, jak tento znak trvalosti zajistí úplné a bezpodmínečné vyloučení dohodářů.

I když totiž přistoupíme k závěru, že zaměstnanci v pracovním poměru možná u zaměstnavatele pracují obecně déle a více než dohodáři, co se množství času a vykonané práce týká, tak ale tento závěr nelze zcela bez dalšího paušalizovat. Lze si totiž jednoduše představit několik situací, kdy tomu tak nebude, přičemž v žádném případě nejde o situace ojedinělé či marginální. Tak například zaměstnanec v pracovním poměru, který je ve zkušební době sjednané klidně v maximálním možném rozsahu tří měsíců²¹¹, je z pohledu právní úpravy působení odborové organizace zaměstnancem započitatelným do tří zaměstnanců v pracovním poměru. Problém potom nastává, pokud pracovní poměr tohoto zaměstnance skončí na základě zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnavatele.²¹² V takovém případě je jen stěží obhajitelný výše nastíněný závěr, že právní vztah založený jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude automaticky vykazovat známku menší stability z hlediska času, než jakou vykazuje tímto způsobem sjednaný a skončený pracovní poměr zaměstnance ve zkušební době. Obdobnou optikou se můžeme podívat na zaměstnance v pracovním poměru, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou. Jelikož ten zákoník práce omezuje pouze maximální dobou jeho trvání, nikoliv minimální délkou, lze si představit pracovní poměr sjednaný pouze na velmi krátkou dobu trvající v řádu týdnů či měsíců.²¹³ I takový zaměstnanec však z pohledu právní úpravy bude započitatelný do tří zaměstnanců v pracovním poměru.

²¹⁰ Srov. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 10/12, bod 52.

²¹¹ Pomineme-li v tuto chvíli možnost sjednat zkušební dobu i delší u vedoucího zaměstnance (srov. § 35 zákoníku práce).

²¹² § 66 zákoníku práce.

²¹³ Srov. § 39 zákoníku práce.

Nejde však pouze o problém pracovního poměru na dobu určitou. Stejně možnosti nám nabízí právní úprava pro pracovní poměr na dobu neurčitou, a to prostřednictvím institutu kratší pracovní doby.²¹⁴ Představíme-li si zaměstnance, který má sjednanou pracovní dobu v rozsahu několika málo hodin týdně, pak i takový zaměstnanec bude započítatelný do tří zaměstnanců rozhodných z pohledu právní úpravy pro působení odborové organizace u zaměstnavatele.

Nabízí se tedy jednoduchá otázka, a to jakým způsobem se tito zaměstnanci odlišují z hlediska stability pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli od těch skupin zaměstnanců, kteří vykonávají závislou práci v právním vztahu založeném na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle našeho názoru se v tomto ohledu jednotliví zaměstnanci nijak neliší. Naopak může nastat situace, kdy bude zaměstnanec pracující na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska časového stabilnějším zaměstnancem, než jeho protějšek (kolega) v pracovním poměru. Stačí si kupříkladu představit zaměstnance vykonávajícího závislou práci na základě dohody o pracovní činnosti v maximálním rozsahu dvacet hodin týdně, který tímto způsobem práci u zaměstnavatele vykonává celé roky.²¹⁵ Taková situace přitom není nikterak ojedinělá. Často se s ní můžeme setkat u sezónních zaměstnání, kde má zaměstnanec najednou uzavřeno hned několik podobných dohod, a to u různých zaměstnavatelů.²¹⁶

Dle našeho názoru tedy v tomto ohledu argumentace Ústavního soudu z hlediska stability pracovního poměru oproti právním vztahům založeným dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr nemůže obstát. Naopak sama jde proti ustálené judikatuře tohoto soudu, která se zakládá na myšlence, že *„rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné, a především se nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to existovaly objektivní a rozumné důvody.“*²¹⁷ Zcela jistě by totiž šlo uvažovat o diskriminaci jedné skupiny zaměstnanců, kdy jen těžko bychom hledali legitimní cíl tohoto odlišného zacházení a přiměřenost jeho provedení. Pokud by totiž skutečně chtěl zákonodárce dosáhnout podmínky

²¹⁴ § 80 zákoníku práce.

²¹⁵ K tomu srov. § 76 v souvislosti s § 79 zákoníku práce.

²¹⁶ Oliva, J. Působení odborové organizace ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právní rozhledy*. 2019, č. 9, s. 327.

²¹⁷ Srov. např. nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 265.

stability pracovněprávního vztahu zaměstnance ve vztahu k zaměstnavateli, mohl by rozhodné tři zaměstnance navázat nikoliv na pracovní poměr, ale například na rozsah sjednané týdenní pracovní doby či rozsah práce obecně v kombinaci s celkovou dobou, po kterou je daný zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán.

Podobné řešení nabízí například polská právní úprava, která pro přiznání oprávnění odborové organizaci vyžaduje, aby někteří její členové vykonávali práci po dobu nejméně šesti měsíců.²¹⁸ Nemusí však jít o soustavný výkon práce, nýbrž postačí, když je daná doba naplněna kumulativně za jednotlivá, byť přerušovaná období. Taková doba má být postačující na to, aby se mezi subjekty daného vztahu vytvořilo dostatečně pevné a trvalé pouto za účelem přiznání práv odborové organizaci ve vztahu k zaměstnavateli.²¹⁹ V úvahu samozřejmě přichází i další varianty, šlo nám však spíše o demonstraci toho, že zákonodárce mohl využít i jiné, transparentnější metody.

Jen pro úplnost potom dodáváme, že nám není vůbec zřejmý argument Ústavního soudu, kterým ospravedlňuje vyloučení dohodářů z toho důvodu, že jak dohodu o provedení práce, tak dohodu o pracovní činnosti charakterizuje maximální rozsah 300 hodin vykonané práce v kalendářním roce. Již ze samotného zákona plyne, že tento rozsah je určen jen pro právní vztahy založené dohodou o provedení práce, nikoliv dohodou o pracovní činnosti.²²⁰ Ty jsou sice v konečném důsledku také omezeny maximálním celkovým rozsahem práce za kalendářní rok, nicméně ten je v porovnání s právními vztahy založenými dohodou o provedení práce značně větší. I díky tomu je vztah založený dohodou o pracovní činnosti charakterizován užším spojením a vzájemnou vazbou zaměstnance se zaměstnavatelem, než jakou předpokládá vztah z dohody o provedení práce.²²¹ V důsledku toho se pak vztah z dohody o pracovní činnosti ještě více blíží pracovnímu poměru, což akorát znovu podtrhuje nesmyslnost jeho vyloučení z hlediska podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele, určení majoritní odborové organizace pro potřeby kolektivního vyjednávání a v dalších případech.

²¹⁸ Srov. čl. 25¹ odst. 1 bod 2) zákona o odborech.

²¹⁹ Zawacka. *Związki zawodowe. Zmiany przepisów*, s. 54 [online].

²²⁰ Srov. § 75 odst. 1 a § 76 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

²²¹ Kadlubiec, V. Dohoda o pracovní činnosti (§ 76). In: Stránský a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 344.

Ústavní soud dále uvádí, že ačkoliv právní úprava podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele počítá pouze se zaměstnanci v pracovním poměru, tak ale nikterak nebrání dohodářům, aby byli reprezentováni odborovou organizací. Je sice pravdou, že i dohodáři mohou být členy odborové organizace, která působí u zaměstnavatele. Ostatně platí, že svoboda sdružování na ochranu hospodářských a sociálních zájmů (tzv. koaliční svoboda) je zaručena všem bez rozdílu. Problém však spočívá v tom, že sami dohodáři nejsou schopni tuto působící odborovou organizaci sami založit. Zaměstnanci-dohodáři potom mají v zásadě několik možností.

Působí-li již u zaměstnavatele nějaká odborová organizace, mohou se stát jejími členy. V tom však spatřujeme určité riziko. Ačkoliv má každý právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů,²²² tak v zásadě neexistuje povinnost odborové organizace přijmout nového zaměstnance jako svého člena jen na základě jeho žádosti. Obecně je sice zaručeno právo každého přistupovat do odborových organizací podle vlastního výběru, a to často pouze za jediné podmínky, kterou je podřízení se stanovám příslušné odborové organizace,²²³ nicméně například ve vztahu k čl. 11 EÚLP už Evropský soud pro lidská práva dovodil, že toto právo není absolutní. Konstatoval, že stejně jako zaměstnanec má mít svobodu rozhodnout se, zda vstoupí do odborové organizace či nikoliv, tak i odborová organizace musí mít obdobnou svobodu při výběru svých členů. Není tak možné ukládat odborovým organizacím povinnost přijmout za člena každého, kdo o to projeví zájem. Jelikož odborové organizace sdružují osoby, které spojuje stejný záměr či hodnoty, bylo by jejich dosažení neefektivní, pokud by odborová organizace neměla kontrolu nad tím, kdo je jejím členem. Z tohoto důvodu požívá odborová organizace svobodu v tom, aby si vytvářela svá vlastní pravidla týkající se podmínek členství. Na druhou stranu je zřejmé, že tato svoboda nemůže být bezbřehá. Evropský soud pro lidská práva proto dovodil, že za účelem ochrany jednotlivce proti zneužití dominantního postavení odborové organizace musí být nepřijetí zaměstnance za jejího člena v souladu s pravidly této odborové organizace, kdy tato pravidla nesmí být zcela neadekvátní nebo arbitrární, a případně

²²² Čl. 27 odst. 1 Listiny.

²²³ Srov. např. čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, čl. 2 Úmluvy MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, čl. 11 EÚLP, čl. 5 Evropské sociální charty.

důsledky nepřijetí nesmí vyústit v mimořádnou újmu na straně zaměstnance.²²⁴ Podle našeho názoru tedy neexistuje právo zaměstnance na přijetí jako člena odborové organizace, což v případě dohodářů, kteří nemohou založit vlastní působící odborovou organizaci, je zcela bezvýchodná pozice.

Pokud pak u zaměstnavatele zaměstnanci v pracovním poměru vůbec nepracují, a tudíž u něj ani doposud žádná odborová organizace nepůsobí, situace zaměstnanců-dohodářů se ještě více komplikuje. V takovém případě totiž sice mohou založit odborovou organizaci, nicméně ta nebude schopna u zaměstnavatele působit, což je stěžejní předpoklad pro přiznání veškerých práv odborové organizaci ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnavateli a tomu odpovídajících povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci. A třebaže odborová organizace vyvíjí nejrůznější činnost, tak smyslem její existence je ochrana zájmů zaměstnanců, kdy k tomu účelu je zákoníkem práce nadána nejrůznějšími právy spočívajícími například v právu na informování,²²⁵ projednávání,²²⁶ poskytování souhlasů,²²⁷ spolurozhodování²²⁸ či vyjednávání dohod a smluv se zaměstnavatelem.²²⁹ K tomu všemu je nicméně potřeba, aby u zaměstnavatele působila. Pokud se tak nestane, zaměstnavatel vůči ní nebude mít tomu odpovídající povinnosti a odborová organizace v důsledku toho nebude moci svůj hlavní smysl a účel naplňovat.²³⁰ To následně vede k závěru, že ačkoliv tři dohodáři sice čistě formálně mají možnost založit odborovou organizaci a uplatňovat tak své ústavně zaručené právo na koaliční svobodu, tak ta zůstává v zásadě bez svého hlavního obsahu a materiálně vyprázdněná, jelikož není možné plnohodnotně organizovat ochranu hospodářských a sociálních zájmů členů této odborové organizace. Z tohoto důvodu někteří autoři dokonce zakládání odborových

²²⁴ *ASLEF proti Spojenému království*, rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, 27. 2. 2007, č. stížnosti 11002/05.

²²⁵ Např. § 38 odst. 3, § 61 odst. 5, § 62 odst. 2, § 108 odst. 3, § 276 odst. 1 zákoníku práce.

²²⁶ Např. § 46, § 61 odst. 1, § 99, § 108 odst. 2, § 263 odst. 3, § 287 odst. 2 zákoníku práce.

²²⁷ Např. § 61 odst. 2 zákoníku práce.

²²⁸ Např. § 199 odst. 2, § 225 zákoníku práce.

²²⁹ Např. § 22, § 24, § 286 odst. 1 zákoníku práce.

²³⁰ Bukovjan, P. Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2023, č. 1, s. 41.

organizací, které nepůsobí u konkrétního zaměstnavatele, považují za účelové jednání, které má charakter zneužívání práva.²³¹ K podobným závěrům ostatně dospívá i soudní judikatura. Podle ní je podstatou činnosti odborové organizace kolektivní dialog se zaměstnavatelem, během kterého hájí zájmy zaměstnanců, včetně případného organizování odborových akcí. Z tohoto důvodu nelze v žádném případě připustit, aby došlo k vytvoření spolku osob, které se formálně označí za odborovou organizaci, aniž by směřovaly k realizaci jejího hlavního účelu, nýbrž pouze zastupovaly fyzické osoby v soudním řízení.²³²

Stejně lichý je potom argument Ústavního soudu, že oprávnění odborové organizace směřují stejně v první řadě k ochraně zájmů zaměstnanců v pracovním poměru, který má navíc zaměstnavatel pro plnění pracovních úkolů využívat především. Je pravdou, že zaměstnavatel by skutečně měl k výkonu závislé práce přednostně využívat pracovní poměr.²³³ Problém však spočívá v tom, že dané ustanovení zákoníku práce má pouze proklamativní charakter a je na zaměstnavateli, aby sám posoudil, především s ohledem na charakter vykonávané práce, v jakém pracovněprávním vztahu bude závislá práce vykonávána.²³⁴ Jde tedy spíše o výzvu zaměstnavateli, aby v případech, kdy je to možné, využíval spíše pracovní poměr. V žádném případě však nejde o povinnost zaměstnavatele, za jejíž porušení by byl ze strany příslušných orgánů nějak sankcionován. Právě uvedenému pak nijak zásadně nepomohla ani novela zákoníku práce, která umožnila zaměstnanci-dohodáři za určitých podmínek zaměstnavatele požádat o zaměstnání v pracovním poměru.²³⁵ I v tomto případě totiž neexistuje povinnost zaměstnavatele zaměstnanci vyhovět, nýbrž pouze poskytnout mu odůvodněnou písemnou odpověď na jeho žádost.²³⁶ Tento liberální přístup zákonodárce potom v praxi vede k tomu, že jsou dohody značně nadužívány, což je v přímém

²³¹ Švec, M., Horecký, J. Odborová organizácia (§ 230). In: Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II*, s. 328.

²³² Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 5. 2018, sp. zn. 4 As 79/2018.

²³³ Srov. § 74 odst. 1 zákoníku práce.

²³⁴ Kadlubiec, V. Obecné ustanovení (§ 74). In: Stránský a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, s. 342.

²³⁵ Srov. § 77 odst. 4 zákoníku práce.

²³⁶ Bělina, T. Žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru (§ 77). In: Bělina a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 527.

rozporu s tím, aby sloužily pouze jako doplňkový institut k pracovnímu poměru.²³⁷ V důsledku toho pak ani dohodářům není zajištěna standardní ochrana, kterou zákoník práce prostřednictvím kogentních ustanovení spojuje s pracovním poměrem, což samozřejmě nahrává zaměstnavatelům, aby právní vztahy z dohod využívali co možná nejvíce. Konečně nelze než podotknout, že této praxi ve výsledku napomáhá sám Ústavní soud, když ospravedlňuje omezování práv dohodářů, jako tomu je v právě rozebíraném případě.

V neposlední řadě Ústavní soud poukazuje na skutečnost, že zákoník práce v řadě případů nevztahuje na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr ustanovení, která se jinak týkají pracovního poměru. To podle Ústavního soudu vede k tomu, že tyto otázky musí být s dohodáři sjednány vždy individuálně ve zvláštní smlouvě. Nepochybně lze Ústavnímu soudu přisvědčit, že zákon vymezuje segmenty pracovního práva, které se vztahují pouze na zaměstnance v pracovním poměru.²³⁸ Je však nutné podotknout, že v poslední době můžeme sledovat jednoznačný záměr zákonodárce, který se snaží tyto případy omezovat, díky čemuž se také postupně do jisté míry smazává rozdíl mezi zaměstnanci v pracovním poměru a dohodáři. Jen od doby vydání uvedeného nálezu Ústavního soudu se z výčtu institutů, které se nevztahují na právní vztahy z dohod, vyčlenila oblast pracovní doby a doby odpočinku, dovolené a další.

Můžeme tedy shrnout, že Ústavní soud vystavěl svůj závěr na argumentech, které z dnešního pohledu nemohou obstát. Nás však v této souvislosti napadá ještě jiné odůvodnění. Je možné, že zákonodárce se skrze vyloučení dohodářů při zakládání působící odborové organizace snažil alespoň částečně vyřešit často se vyskytující problém u kolektivního vyjednávání za účasti vícera odborových organizací. Jak už totiž bylo řečeno, před nabytím účinnosti transpoziční novely zákoníku práce právní úprava plurality odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání stavěla na principu obligatorní shody na jedné straně stolu, kdy neexistovalo žádné alternativní řešení, pokud se odborové organizace mezi sebou nedohodly na společném postupu. To následně vedlo k situacím, kdy kolektivní vyjednávání v podstatě uvázlo na mrtvém bodě, kdy na jednu stranu nebylo kvůli nedostatku shody mezi odborovými organizacemi možné pokračovat ve vyjednávání dál, ale na stranu druhou nebylo

²³⁷ Kadlubiec. *Obecné ustanovení (§ 74)*, s. 341–342.

²³⁸ Srov. § 77 odst. 2 zákoníku práce.

ani možné využít prostředky k vyřešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, které poskytuje zákon o kolektivním vyjednávání,²³⁹ jelikož v této situaci (neshoda v rámci jedné smluvní strany) se nejednalo o spor předpokládaný tímto zákonem, resp. nedošlo k předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně, tudíž ani k zahájení kolektivního vyjednávání.²⁴⁰ Je tedy možné, že se zákonodárce snažil zamezit stále se zvyšujícímu počtu nově zakládaných odborových organizací, jejichž účelem bylo pouze znemožnit uzavření kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem, a to tím způsobem, že zúžil rozsah osob, které mohou působící odborové organizace zakládat. V tomto směru však jde pouze o naši spekulaci, jelikož nemáme nijak podložené, že by tímto způsobem zákonodárce uvažoval. Přišlo nám však příznačné na tuto spojitost alespoň poukázat. Nicméně i pokud by tomu tak skutečně bylo, tak nemůžeme diskriminující právní úpravou bez dalšího napravovat nedostatky jiné právní úpravy. Jinými slovy by se měl zákonodárce spíše zaměřit na řešení nedostatků souvisejících s podmínkami a procesem kolektivního vyjednávání při pluralitě odborových organizací, než aby tento problém řešil omezováním samotné existence plurality odborů.

Abychom však ještě více podtrhli absurditu a nesystematičnost vyloučení dohodářů z možnosti zakládat působící odborové organizace, pokusíme se blíže analyzovat některé lidskoprávní dokumenty obsahující také koaliční svobodu. Už bylo výše zmíněno, že právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů náleží každému, tedy rozhodně se nevyčerpává pouze skrze zaměstnance v pracovním poměru. Na druhou stranu se však nejedná o právo, které platí absolutně a bez omezení. Ta však mohou být provedena pouze určitým způsobem a jedině za splnění předem stanovených podmínek. Tak například Listina umožňuje omezit činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů jedině prostřednictvím zákona, a to navíc jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.²⁴¹ Jen skrze gramatickou metodu výkladu dané normy můžeme dojít k závěru, že zatímco u jiných sdružení (než odborových organizací) umožňuje Listina omezit zákonem jejich činnost

²³⁹ § 11 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání.

²⁴⁰ Srov. § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání.

²⁴¹ Srov. čl. 27 odst. 3 Listiny.

i vznik, tak u odborových organizací je přípustné pouze omezení v rámci jejich činnosti, nikoliv co se týká jejich ustavování a vzniku. Pokud tedy zákonodárce zamezuje třem dohodářům, aby založili působící odborovou organizaci, jedná tak podle našeho názoru v rozporu s Listinou. Jak už totiž bylo uvedeno, třebaže tito zaměstnanci založí odborovou organizaci, ta nebude schopna efektivního fungování a naplňování svého hlavního smyslu, kterým je ochrana svých členů v pracovněprávních vztazích a jejich hospodářských a sociálních zájmů, což sama Listina považuje za cíl a účel zakládání odborových organizací.²⁴² Dochází tedy k neuspokojivé provázanosti základních lidských práv vůči subjektivním právům z oblasti pracovního práva.²⁴³

I když však tento aspekt pomineme, je podle nás omezování práv dohodářů v rozporu s Listinou i z jiných důvodů. Listina vymezuje taxativním výčtem jednotlivé důvody, pro které je možné koaliční svobodu omezit. Přestože nemáme ambici provést komplexní ústavněprávní přezkum vyloučení dohodářů v kontextu koaliční svobody zaručené Listinou, chtěli bychom alespoň nastínit některé naše úvahy. V rámci důvodů, pro které Listina umožňuje omezit svobodu sdružování, ponecháme mimo naši pozornost ochranu bezpečnosti státu, jelikož nemámě za to, že by umožnění dohodářům zakládat působící odborové organizace nějakým způsobem bezpečnost státu narušovalo. Naopak se blíže zaměříme na omezení z důvodu veřejného pořádku. Zákoník práce stanovuje ve svých úvodních ustanoveních základní zásady, které vyjadřují smysl a účel celého kodexu. Mezi nimi je také zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance a rovné zacházení se zaměstnanci.²⁴⁴ Vzhledem k tomu, že obě tyto zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek,²⁴⁵ není v zásadě možné dospět k závěru, že by naopak omezení práv dohodářů ve prospěch zaměstnanců v pracovním poměru bylo opatřením chránícím veřejný pořádek.²⁴⁶ Co se týká omezení z důvodu práv a svobod druhých, samozřejmě přichází v úvahu právo zaměstnavatele na podnikání, nicméně opět s ohledem na již zmíněné základní zásady pracovněprávních vztahů je takovou úvahu nutné spíše zavrhnout. Odborové

²⁴² Srov. čl. 27 odst. 1 Listiny.

²⁴³ Blažek. *Nová idea soukromého pracovního práva*, s. 36.

²⁴⁴ § 1a odst. 1 písm. a) a e) zákoníku práce.

²⁴⁵ § 1a odst. 2 zákoníku práce.

²⁴⁶ Oliva. *Působení odborové organizace ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr*, s. 327.

organizace plní roli garanta a ochránce práv zaměstnanců a není možné absolutním způsobem omezit svobodu sdružování jedné skupině zaměstnanců jen na základě případné kolize s jiným ústavně zaručeným právem. Navíc úplně stejně bychom mohli uvažovat u zaměstnanců v pracovním poměru, u kterých bychom však kolizi nedovodili, což je v přímém rozporu s rovným zacházením mezi jednotlivými zaměstnanci.

Podobným způsobem jako Listina zakotvuje koaliční svobodu Listina základních práv EU.²⁴⁷ Unijní právo nicméně na rozdíl od české právní úpravy operuje s pojmem „*worker*“ neboli „*pracovník*“.²⁴⁸ Jedná se o pojem unijní, který podléhá autonomnímu výkladu.²⁴⁹ Soudní dvůr EU vymezuje pracovníka ve smyslu čl. 45 SFEU jako osobu, která (i) vykonává skutečnou a efektivní činnost, (ii) po určitou dobu, (iii) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti (podle pokynů jiného) a (iv) za odměnu.²⁵⁰ Právě uvedená kritéria Soudní dvůr EU potom dále ve své judikatuře rozpracovává. Podle jeho názoru například pro určení, zda danou osobu považovat za pracovníka v režimu volného pohybu pracovníků, nehraje roli výše dosahované odměny, druh práce, časová náročnost nebo množství vykonané práce, pokud nejde o činnost natolik podřadnou a nepodstatnou (tedy zcela marginální), že ani nenaplní podmínku skutečné a efektivní činnosti.²⁵¹ Je tedy zřejmé, že do pojetí pracovníka z hlediska unijního práva bychom mohli zahrnout také osoby pracující na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jelikož i tyto osoby bezpochyby vykonávají skutečnou a efektivní činnost. Kromě toho můžeme poukázat také na rozhodnutí Výboru pro svobodu sdružování, podle kterých by nemělo být z hlediska zakládání odborových organizací a vstupu do nich rozhodné postavení či status, na jehož základě jsou zaměstnanci zaměstnavatelem zaměstnáni.²⁵²

²⁴⁷ Srov. čl. 12 Listiny základních práv EU.

²⁴⁸ Např. čl. 45 SFEU.

²⁴⁹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 3. 1964 ve věci C-75/63.

²⁵⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. 3. 1982 ve věci C-53/81, nebo rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 7. 1986 ve věci C-66/85.

²⁵¹ Rozsudek Soudního dvora ve věci C-53/81.

²⁵² Committee on Freedom of Association. 349th Report, Case No. 2556, para. 754; 378th Report, Case No. 2824, para. 158. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 16. 2. 2025]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3943847,1

Poukázat lze rovněž na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva vztahující se k právu svobodně se sdružovat s jinými na obranu svých zájmů.²⁵³ Soud konstatoval, že slova „na obranu svých zájmů“ nejsou nadbytečná a lze z toho dovodit povinnost smluvních stran EÚLP zajistit, aby vnitrostátní právo umožňovalo odborům efektivně hájit práva a zájmy svých členů.²⁵⁴ V našem právním prostředí to tedy znamená umožnit zakládání odborových organizací, které budou schopny u zaměstnavatele působit a díky tomu efektivně vykonávat činnost, ke které jsou zřizovány.

Vyloučení jedné skupiny zaměstnanců (dohodářů) z některých práv, které zákoník práce přiznává pouze zaměstnancům v pracovním poměru, nám tedy přijde nejen nesystematické a nekoncepční, ale celkově nesprávné řešení, jelikož v podstatě z dohodářů vytváří zaměstnance druhé kategorie. To se přitom děje navzdory tomu, že například v případě kolektivního vyjednávání uzavírá odborová organizace kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, tedy nikoliv jen za zaměstnance v pracovním poměru.²⁵⁵ A vzhledem k tomu, že kolektivní smlouva nemusí být pro zaměstnance vždy jen výhodná,²⁵⁶ neměla by jim právní úprava stavět do cesty překážky při uplatňování a ochraně jejich práv. V tomto ohledu lze také poukázat na judikaturu Ústavního soudu vztahující se k Listinou zaručenému právu na práci a na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.²⁵⁷ Podle Ústavního soudu jde o veřejné subjektivní právo jednotlivce, kterému odpovídá povinnost neklást neodůvodněné překážky veřejnoprávní povahy výběru a výkonu právem

²⁵³ Čl. 11 EÚLP.

²⁵⁴ *Syndicat national de la police belge proti Belgii*, rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, 27. 10. 1975, č. stížnosti 4464/70.

²⁵⁵ Navzdory tomu se však praxe potýká s tím, že odborové organizace se často zasazují spíše za zájmy zaměstnanců v pracovním poměru. (k tomu srov. Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o. Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD, s. 10 [online]. *Svaz průmyslu a dopravy České republiky*. [10. 3. 2025]. https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_Budoucnost_kolektivn%C3%ADho_vyjedn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf

²⁵⁶ Srov. např. možnost prodloužit vyrovnávací období při uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce) nebo možnost sjednat snížení příplatku za noční práci a práci v sobotu a v neděli (§ 116 a 118 odst. 1 zákoníku práce).

²⁵⁷ Čl. 26 odst. 1 a 3 Listiny.

dovolených činností,²⁵⁸ jelikož hodnotou chráněnou tímto právem je právě již samotný výkon takové činnosti (povolání, práce).²⁵⁹ V omezení práv dohodáři v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů tudíž spatřujeme rozpor s ústavně zaručeným právem na práci, jelikož právní úprava nedůvodně dohodáři zamezuje přístup k některým právům, které jsou pro výkon jejich práce stěžejní z toho důvodu, že slouží k ochraně jejich sociálních zájmů a postavení jakožto zaměstnance. Navíc rozpor s právem na práci spatřujeme také v tom směru, že jedním z jeho komponentů je i právo si zaměstnání udržet,²⁶⁰ což se v případě neumožnění plnohodnotné účasti na kolektivním vyjednávání a nemožnosti založit působící odborovou organizaci, která je mimo jiné prostředkem ochrany před svévolnou a neoprávněnou výpovědí ze strany zaměstnavatele,²⁶¹ realizuje obtížně.

Jak bylo uvedeno, zákonodárce má nejrůznější možnosti, jak transparentně nastavit pravidla pro působení odborové organizace u zaměstnavatele či určování majoritní odborové organizace pro potřeby kolektivního vyjednávání z hlediska požadavku stability odborové organizace a jejího personálního zajištění. Je však potřeba, aby svůj záměr vždy řádně zdůvodnil a obhájil, což se podle našeho názoru bohužel ani v jednom z uvedených případů nepodařilo.

2.4.3 Srovnání s právní úpravou jiných zemí

Zabýváme-li se dohodáři, přichází do úvahy srovnání se slovenskou právní úpravou, jelikož k sobě oba právní řády mají v této oblasti velmi blízko. Shora bylo uvedeno, že slovenská právní úprava trpí určitou nesooudností, pokud jde o přiznání práv dohodáři v jednotlivých segmentech pracovního práva. Na jednu stranu (v případě určení největší odborové organizace pro potřeby kolektivního vyjednávání a v případě řešení plurality odborů ve vztahu k případům týkajícím se všech nebo většího počtu zaměstnanců a pro účely zastupování odborově neorganizovaného zaměstnance v individuálních pracovněprávních vztazích)

²⁵⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, bod 28.

²⁵⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 8/16, bod 39.

²⁶⁰ Filip, J. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. 2. doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 155.

²⁶¹ Srov. § 61 zákoníku práce.

počítá obecně se všemi členy u zaměstnavatele,²⁶² na stranu druhou (v případě podmínek pro působení odborové organizace u zaměstnavatele) pouze se členy-zaměstnanci v pracovním poměru.²⁶³

V případě působení odborové organizace u zaměstnavatele se slovenská právní úprava dlouhou dobu potýkala se stejným problémem jako tomu bylo u nás, kdy nebyly na zákonné úrovni jasně vymezeny podmínky, za kterých odborová organizace u zaměstnavatele působí. Od přijetí současného zákonníku práce až do jeho novely, která nabyla účinnosti v březnu roku 2021,²⁶⁴ stanovoval zákon povinnost zaměstnavatele umožnit u něj na pracovišti působení odborových organizací.²⁶⁵ V případě takto obecně stanovených pravidel pro působení odborové organizace u zaměstnavatele bylo tedy možné, aby působící odborovou organizaci založili sami dohodáři bez součinnosti zaměstnanců v pracovním poměru. Naneštěstí však za tohoto stavu připadala v úvahu i situace, aby u zaměstnavatele působila i taková odborová organizace, která sdružuje pouze členy, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu u daného zaměstnavatele.²⁶⁶ Tento neutěšující stav měla napravit zmíněná novela zákonníku práce, podle které odborová organizace působí u zaměstnavatele, pokud má mezi svými členy zaměstnance v pracovním poměru. Tato změna tedy byla projevem snahy předcházet situacím, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, která nemá žádný vztah k zaměstnavateli, jelikož u něj nejsou její členové zaměstnání, a která má úplně jinou motivaci působit u zaměstnavatele než hájit zájmy svých členů.²⁶⁷ Stejně jako v našem případě však ani slovenský zákonodárce nikterak nezduvodnil, proč za tímto v zásadě pochopitelným účelem

²⁶² Srov. § 3a odst. 1 a 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní a § 232 odst. 1 a 3 zákonníku práce.

²⁶³ Srov. § 230 odst. 2 zákonníku práce.

²⁶⁴ Zákon č. 76/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

²⁶⁵ Srov. § 230 odst. 2 zákonníku práce v tehdejším znění.

²⁶⁶ Švec, Horecký. *Odborová organizácia (§ 230)*, s. 328.

²⁶⁷ Parlamentná tlač 325. Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony [online]. *Národná rada Slovenskej republiky*. 4. 11. 2020. [cit. 3. 3. 2025]. <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=487081>

vyloučil dohodáře z možnosti založit působící odborovou organizaci. Neapřiléhavé se nám zdá také zdůvodnění některých autorů, kteří požadavek na existenci pracovního poměru odůvodňují tím, že v opačném případě by mohla zaměstnance zastupovat odborová organizace, která nesplní podmínku reprezentativnosti. To znamená, že takové odborové organizaci chybí základní prvek legitimacy, jelikož tu může odvozovat pouze od zaměstnanců v pracovním poměru, které zastupuje u daného zaměstnavatele.²⁶⁸ Podle našeho názoru však odborová organizace získává legitimitu ke svému působení stejně tak i od zaměstnanců-dohodářů, kteří jsou jejími členy. Požadavek stability a spojení se zaměstnavatelem odborová organizace naplňuje skrze zaměstnance-dohodáře stejně úspěšně jako skrze zaměstnance v pracovním poměru, jak bylo uvedeno výše.

V případě plurality odborů v rámci kolektivního vyjednávání a zastupování odborově neorganizovaného zaměstnance v individuálních pracovněprávních vztazích naopak právní úprava počítá se všemi členy. Odborná literatura a právní praxe se nicméně přiklání k závěru, že započitatelní do celkového počtu členské základny odborové organizace jsou v případě sporu o určení odborové organizace oprávněné k uzavření kolektivní smlouvy pouze ti členové, u kterých lze spatřovat ekonomický zájem na účelu vedení kolektivního vyjednávání, kterým je uzavření kolektivní smlouvy. Předpokládá se, že pouze ti členové odborové organizace, kteří jsou zároveň zaměstnanci zaměstnavatele, mají hospodářský zájem na uzavření kolektivní smlouvy, jelikož ta upraví rozsah jejich práv výhodněji v porovnání se zákonem. Navíc smysl a účel odborové organizace, kvůli kterému u zaměstnavatele působí a kterým je snaha zlepšit pracovní a mzdové podmínky svých členů, se naplňuje právě a pouze skrze zaměstnance. Členové, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, nemohou tohoto sledovaného účelu dosáhnout. Jejich motivace být členem odborové organizace totiž není založená na zlepšení pracovních a mzdových podmínek, jelikož takového cíle ani nemohou skrze kolektivní smlouvu dosáhnout, nýbrž na využívání různých výhod plynoucích ze členství v odborech (např. bezplatné právní

²⁶⁸ Srov. Barancová, H., Križan, V. Pojem odborovej organizácie, povinnosti zamestnávateľa voči odborovej organizácii (§ 230). In: Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 1470.

poradenství, systém slev či různá daňová zvýhodnění a opatření). Takovými členy mohou být důchodci, osoby samostatně výdělečně činné apod.²⁶⁹

Slovenská právní úprava tak v těchto případech započítává do členské základny rozhodně pro výběr nejrepresentativnější odborové organizace v rámci kolektivního vyjednávání rovněž dohodáře, jelikož i oni jsou v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele a zcela jistě tak mají hospodářský (ekonomický) zájem na uzavření kolektivní smlouvy. Takový přístup se nám zdá správný a bylo by žádoucí, abychom se v tomto směru slovenským právním řádem inspirovali. Třebaže totiž i v českém právním prostředí můžeme nalézt návrhy, které v případě řešení plurality odborů při kolektivním vyjednávání a určení největší odborové organizace počítaly obecně se všemi členy u zaměstnavatele a v jistém směru tak zrovnoprávňovaly postavení všech zaměstnanců, tak nikdy nezískaly dostatečnou politickou podporu, aby byly přijaty.²⁷⁰

Zajímavým vývojem v této oblasti prošla také polská právní úprava. Ta ve vztahu k odborovým organizacím disponuje speciálním zákonem – zákon o odborech. Až do roku 2019 zákon umožňoval založení odborové organizace pouze některým skupinám osob. Primárně se jednalo o zaměstnance ve významu podle polského zákoníku práce²⁷¹ a dále také o některé úzce vymezené kategorie osob mimo pracovněprávní režim (např. členové zemědělských výrobních družstev a osoby vykonávající práci na základě smlouvy o zprostředkování, pokud sami nejsou zaměstnavateli). Právo vstoupit do odborové organizace, nikoliv však takovou organizaci založit, potom zákon přiznával např. důchodcům či osobám nezaměstnaným.²⁷²

Ačkoliv zákon přiznával právo na založení odborové organizace a vstupu do ní všem zaměstnancům, tak přesto polské odborové svazy namítali příliš úzké vymezení osob, kterým toto právo náleží. Jednalo se zejména o vynechání těch osob, které vykonávají výdělečnou činnost mimo pracovněprávní vztah. Zákon se tak dostal až k Ústavnímu soudu,

²⁶⁹ Švec, Horecký. *Odborová organizácia (§ 230)*, s. 328–329.

²⁷⁰ Srov. např. *Sněmovní tisk č. 423/5. Usnesení hospodářského výboru č. 169 ze dne 8. června 2023 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online].

²⁷¹ Srov. čl. 2 polského zákoníku práce.

²⁷² Świątkowski, A. M. *Polskie prawo pracy*. Wydanie 2. Warszawa: LexisNexis Polska Sp. z o.o., 2010, s. 402–403.

který jej na žádost odborů přezkoumal z hlediska ústavnosti.²⁷³ Odbory argumentovali způsobem, že polská Ústava zaručuje svobodu zakládání a činnosti odborových organizací a obecně svobodu sdružování, aniž by blíže specifikovala osoby, kterým toto právo přísluší.²⁷⁴ Právní úprava zákona o odborech je tudíž pro osoby, které vykonávají práci na jiném základě než je pracovněprávní vztah, v rozporu s jejich právem svobodně se sdružovat s jinými na ochranu sociálních a hospodářských zájmů. Ústava sice připouští omezení základních práv a svobod,²⁷⁵ nicméně předpoklady k tomu nejsou dle odborů naplněny. Navíc konkrétně rozsah svobody sdružování může podléhat pouze takovým zákonným omezením, která připouštějí mezinárodní dohody.²⁷⁶ Odbory v tomto směru odkazují na Úmluvu MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, podle níž mají pracovníci bez jakéhokoliv rozdílu právo ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.²⁷⁷ Použití výrazu „pracovníci“ má podle stěžovatelů vyjadřovat širší pojetí osob než jen zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce. Má jít o pojetí zahrnující všechny osoby vykonávající jakoukoliv výdělečnou činnost. Omezení koaliční svobody v zákoně o odborech pouze na zaměstnance je tedy dle stěžovatelů diskriminační povahy a v rozporu s požadavky plynoucími z ústavního i mezinárodního práva.

Ústavní soud při svém přezkumu dospěl k následujícím závěrům. Pojem „pracovník“ ve smyslu svobody sdružování má ústavněprávní rozměr a při jeho výkladu je nutné přihlídnout také k mezinárodním dokumentům. Tento pojem tedy není možné bez dalšího ztotožňovat s pojetím zaměstnance podle zákoníku práce. Soud se nicméně nezabýval samotným obsahem pojmu zaměstnance podle zákoníku práce, nýbrž tím, zda odkaz na něj v zákoně o odborech z hlediska vymezení subjektů svobody sdružování v odborových organizacích svévolně nevylučuje žádnou skupinu osob, které jsou adresáty této svobody vyjádřené v Ústavě. V tomto směru soud konstatoval, že subjekt svobody sdružování nelze identifikovat pouze prizmatem typu právního vztahu, který jej spojuje se

²⁷³ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13.

²⁷⁴ Srov. čl. 12 a čl. 59 odst. 1 polské Ústavy.

²⁷⁵ K tomu srov. čl. 31 odst. 3 polské Ústavy.

²⁷⁶ Srov. čl. 59 odst. 4 polské Ústavy.

²⁷⁷ Srov. čl. 2 Úmluvy MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.

zaměstnavatelem. Podle názoru Ústavního soudu je třeba jeho postavení posuzovat podle kritéria výdělečné činnosti. Na tomto pozadí soud uvedl tři premisy vymezující právní rámec ústavního chápání pojmu „pracovník“. Tento pojem zahrnuje všechny osoby, které (1) vykonávají konkrétní výdělečnou činnost, (2) jsou v právním vztahu k subjektu, pro který ji vykonávají, a (3) mají takové profesní zájmy související s výkonem práce, které mohou být chráněny kolektivně. Soud tedy zdůrazňuje, že jelikož Ústava ani mezinárodní právo nepodmiňuje výkon svobody sdružování tím, jakou formou, na jakém základě a v jakém právním vztahu osoba poskytuje a vykonává výdělečnou činnost, nemůže tak činit ani obyčejný zákon. Z tohoto důvodu označil posuzovanou právní úpravu, která těmto jiným osobám odnímá právo zakládat a vstupovat do odborových organizací za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů za protiústavní. V tomto ohledu dospěl polský Ústavní soud k naprosto odlišnému závěru, než k jakému se ve vztahu ke svobodě sdružování přiklání někteří čeští autoři. Ti naopak z pojmu „pracovník“ uvedený v Úmluvě MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat dovozují, že jen sdružení, které obhájí hospodářská a sociální práva zaměstnanců či zaměstnavatelů, může být považováno za odborovou organizaci.²⁷⁸

Zajímavé také je, že Ústavní soud posuzoval napadená ustanovení zákona o odborech nejen s ohledem na rozsah ústavních záruk svobody sdružování, ale vzal přitom v úvahu i společenskou realitu, v níž odborové organizace působí, utvářenou na pozadí současných trendů na trhu práce v Polsku. Jedním z nich je i snižující se zájem o výkon výdělečné činnosti v pracovněprávních vztazích na úkor výkonu této činnosti v jiných, flexibilnějších formách práce. Dle statistických údajů předestřených Ústavním soudem jde zejména o výdělečnou činnost prováděnou na základě občanskoprávních smluv a nárůst lze spatřovat také v počtu osob samostatně výdělečně činných. To má však řadu nežádoucích účinků, jako je nižší míra stability jejich pracovního života, v zásadě žádná kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo negativní dopady do oblasti sociálního zabezpečení těchto osob. I s ohledem na tyto okolnosti považoval Ústavní soud za důležité přiznat takovým osobám právo zakládat odborové organizace, které budou hájit jejich sociální práva a zájmy.

²⁷⁸ Stránský. *Kolektivní pracovní právo a jeho subjekty*, s. 732.

Na rozhodnutí následně reagoval zákonodárce a změnil některá ustanovení zákona o odborech. V první řadě umožnil zakládat odbory a vstupovat do nich obecně všem „výdělečně činným“ osobám.²⁷⁹ Těmi se podle zákona rozumí zaměstnanci nebo osoby vykonávající práci za úplatu na základě jiného právního vztahu než pracovněprávního, pokud pro tuto práci nezaměstnávají jiné osoby a mají taková práva a zájmy, které souvisejí s výkonem práce a které může zastupovat a hájit odborová organizace.²⁸⁰ Kromě samotných zaměstnanců tedy definice zahrnuje například osoby, které vykonávají výdělečnou činnost na základě různých občanskoprávních smluv jako je příkazní smlouva,²⁸¹ smlouva o dílo²⁸² či smlouva o obchodním zastoupení,²⁸³ nebo osoby samostatně výdělečně činné.²⁸⁴ Podmínka toho, aby tyto osoby samy nezaměstnávaly někoho jiného bude splněna i tehdy, pokud sice vystupují v pozici zaměstnavatele, ale vzhledem k úplně jiné činnosti než kterou samy osobně poskytují jiným a která je stěžejní pro získávání prostředků k jejich životu. Příkladem může být osoba samostatně výdělečně činná v oblasti informačních technologií, která zaměstnává mzdovou účetní. Pracovněprávní vztah je v tomto případě založen v naprosto odlišném segmentu trhu práce, tudíž taková osoba má právo na založení a vstupu do odborové organizace zachováno. Pokud by tomu tak nebylo, tedy šlo by o případ, kdy osoba sama výdělečně činná v nějaké oblasti zaměstnává v téže oblasti další osobu(y), tak sice ztrácí právo založit a vstoupit do odborové organizace, nicméně to je podle Ústavního soudu kompenzováno možností založit nebo vstoupit do organizace zaměstnavatelů.²⁸⁵

Požadavek, aby osoba vykonávající výdělečnou činnost měla v souvislosti s výkonem práce taková práva, která mohou být chráněna kolektivně odborovou organizací, se má posuzovat v každém jednotlivém případě zvlášť podle povahy vykonávané činnosti. V úvahu může být brán kupříkladu rozsah a doba, po kterou je předmětná činnost vykonávána, nebo počet osob vykonávajících danou činnost v jiném než pracovněprávním vztahu v poměru k celkovému počtu zaměstnanců v této

²⁷⁹ Srov. čl. 2 odst. 1 zákona o odborech.

²⁸⁰ Srov. čl. 1¹ bod 1) zákona o odborech.

²⁸¹ Čl. 734 a násl. polského občanského zákoníku.

²⁸² Čl. 627 a násl. polského občanského zákoníku.

²⁸³ Čl. 758 a násl. polského občanského zákoníku.

²⁸⁴ Zawacka. *Związki zawodowe. Zmiany przepisów*, s. 9–10 [online].

²⁸⁵ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego sygn. akt K 1/13, bod 11.

oblasti. Pokud například osoba vykonává výdělečnou činnost v oblasti právního poradenství, a to pouze v omezeném věcném i časovém rozsahu, přičemž tato práce není pro danou osobu ani stěžejní k získávání prostředků pro své živobytí, pak taková činnost nesplní podmínku, že práva z ní plynoucí a zájmy této konkrétní osoby mohou a mají být kolektivně chráněny. Jiná bude situace v případě, že jde o advokátní kancelář sdružující několik samostatných advokátů vykonávajících nejrůznější právní činnost, přičemž touto prací tráví celý pracovní týden a ta také tvoří hlavní zdroj jejich příjmů. V takovém případě bude daná podmínka splněna a takové osoby mají právo zakládat odbory nebo do nich vstupovat.²⁸⁶ Vzhledem k cíli novelizované právní úpravy zákona o odborech, kterým je ochrana slabší strany před ekonomicky silnější stranou, se však v případě pochybností o povaze vykonávané činnosti zřejmě bude potřeba přiklonit k závěru, že jakýkoliv druh výdělečné činnosti ve prospěch jiné osoby, pokud je vykonávána bez zaměstnávání dalších osob, bude zakládat taková práva, která mohou být chráněna odborovou organizací.²⁸⁷

Výdělečně činné osoby jsou kromě zakládání odborových organizací²⁸⁸ důležité i z hlediska jejich počtu při přiznání oprávnění odborovým organizacím,²⁸⁹ kolektivním vyjednávání²⁹⁰ či určení reprezentativní odborové organizace.²⁹¹ O tom však již bylo pojednáno v jiné části této práce. Zákonodárce nově umožnil stát se členem odborové organizace, nikoliv ji však založit, také všem osobám, které vykonávají osobně určitou práci, ovšem bez nároku na odměnu.²⁹² Jedná se tak například o dobrovolníky, stážisty, osoby vykonávající studentské a učňovské praxe atd.²⁹³

²⁸⁶ Zawacka. *Związki zawodowe. Zmiany przepisów*, s. 13 [online].

²⁸⁷ Tamtéž, s. 14.

²⁸⁸ Srov. čl. 2 odst. 1 zákona o odborech.

²⁸⁹ Srov. čl. 25¹ odst. 1 bod 2) zákona o odborech.

²⁹⁰ Srov. čl. 21 odst. 3 zákona o odborech.

²⁹¹ Srov. čl. 25² a čl. 25³ zákona o odborech.

²⁹² Srov. čl. 2 odst. 4¹ zákona o odborech.

²⁹³ Zawacka. *Związki zawodowe. Zmiany przepisów*, s. 22 [online].

Ačkoliv ani polská právní úprava zcela jistě není v této oblasti dokonalá a skýtá množství nezodpovězených otázek,²⁹⁴ lze se v ní podle našeho názoru v jistém směru inspirovat. Příkladná se nám jeví zejména práce s mezinárodními smlouvami a snaha o jejich maximální dodržování. Vzhledem k tomu, že Česká republika je rovněž signatářem Úmluvy MOP (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, měli bychom přinejmenším sledovat vývoj právní úpravy jiných zemí vzhledem k mezinárodním závazkům vztahujícím se ke koaliční svobodě a průběžně naši právní úpravu s tímto vývojem konfrontovat. V této souvislosti si opět dovoluujeme poukázat na některá rozhodnutí Výboru pro svobodu sdružování, který je orgánem Mezinárodní organizace práce zřízeným právě za účelem prošetřování stížností na porušování svobody sdružování, kterou kromě již zmíněné úmluvy zaručuje také Úmluva MOP (č. 98) o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.²⁹⁵ Výbor mimo jiné poukazuje na to, že kritérium pro určení osob, na které se vztahuje právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, nemůže být založeno na existenci pracovněprávního vztahu. Ten totiž u některých skupin osob, jako jsou osoby samostatně výdělečně činné nebo osoby vykonávající tzv. svobodná povolání, neexistuje, avšak přesto tyto osoby vykonávají práci, jejíž charakter umožňuje a někdy i vyžaduje kolektivní ochranu.²⁹⁶ K zamyšlení také stojí skutečnost, že ačkoliv česká a polská

²⁹⁴ Např. zákon neupravuje bližší postup pro ověření splnění podmínek, za kterých osobě náleží právo zakládat a vstupovat do odborů, nebo zda právní úprava svobody sdružování dostatečně odlišuje osoby jinak výdělečně činné od zaměstnanců. Jinými slovy, zda u této skupiny osob nehrozí, například v důsledku nedostatečného rozlišování mezi jednotlivými skupinami osob z hlediska rozsahu přiznaných práv v kolektivní smlouvě, že se jejich právní vztah zakládající výkon určité práce (činnosti) bude považovat za tzv. faktický pracovní poměr. To by z důvodu zastřešení právního jednání samozřejmě mělo své nechtěné následky. (K tomu srov. Zawacka. *Związki zawodowe. Zmiany przepisów*, s. 14 a 43 [online].)

²⁹⁵ Committee on Freedom of Association (CFA) [online]. *International Labour Organization*. [9. 3. 2025]. <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-regular-supervision/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-freedom-association-cfa>

²⁹⁶ Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 254; 342nd Report, Case No. 2423, para. 479; 359th Report, Case No. 2786, para. 453; 360th Report, Case

právní úprava svobody sdružování na ústavní úrovni nejeví z hlediska jazykového příliš velké odlišnosti,²⁹⁷ dospěly oba ústavní soudy k naprosto odlišným závěrům, pokud jde o rozsah osob, kterým tato svoboda náleží. Vzhledem k tomu, že do právní úpravy jednotlivých států se promítají jejich mezinárodní závazky, kterými jsou v případě svobody sdružování výše zmíněné úmluvy, nemělo by k rozporům, jakého jsme svědky v tomto případě, docházet příliš často. Naneštěstí se tak děje, kdy máme za to, že Polsko i Slovensko jsou v jistém slova smyslu napřed.

Nejde však v žádném případě o jediné státy, z jejichž právní úpravy můžeme čerpat zajímavé podněty. Obdobně jako Polsko se k rozsahu osob, na které se vztahuje koaliční svoboda, staví také německá právní úprava. Základní zákon přiznává právo zakládat sdružení na ochranu pracovních a hospodářských zájmů každému,²⁹⁸ z čehož podle některých autorů můžeme usuzovat, že dané právo přísluší i osobám samostatně výdělečně činným. Ačkoliv se totiž historicky svoboda sdružování týkala pouze vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nelze opomíjet socioekonomický vývoj poslední doby, který se vyznačuje četnými novými formami výkonu výdělečné činnosti, které rovněž zasluhují kolektivní ochranu.²⁹⁹ Na zákonné úrovni je to potom konkretizováno v zákoně o kolektivních smlouvách. Ten z hlediska kolektivního vyjednávání počítá kromě samotných zaměstnanců také se všemi osobami, které jsou ekonomicky závislé a potřebují sociální ochranu srovnatelnou se zaměstnanci. Ekonomickou závislostí se rozumí stav, kdy člověk pracuje převážně pro jednu osobu, nebo od daného subjektu dostává v průměru více než polovinu celkové odměny, která je rozhodná pro obstarávání prostředků k jeho životu. Je také třeba, aby práce byla vykonávána osobně, tedy zásadně bez součinnosti jiných (např. zaměstnanců).³⁰⁰ Základem pro výkon takové práce mohou být různé občanskoprávní smlouvy

No. 2757, para. 990; 363rd Report, Case No. 2888, para. 1084; and 376th Report, Case No. 3042, para. 532. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 7. 3. 2025]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3943901.2

²⁹⁷ Srov. čl. 27 Listiny s čl. 12 a čl. 59 polské Ústavy.

²⁹⁸ Srov. čl. 9 odst. 3 Základního zákona.

²⁹⁹ Linsenmaier, W. Vereinigungsfreiheit (Art. 9 GG). In: Müller-Glöge, R. a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 21. Auflage. München: C. H. Beck, 2021, s. 96.

³⁰⁰ Srov. § 12a zákona o kolektivních smlouvách.

(např. smlouva o poskytování služeb, smlouva o dílo, příkazní smlouva atd.).³⁰¹

Třebaže se tedy v polské ani německé právní úpravě nesetkáme s obdobou dohodářů, jak ji známe u nás nebo na Slovensku, tak přesto podle našeho názoru oba právní řády poskytují bohaté zázemí pro inspiraci. Jakkoliv totiž můžeme nesouhlasit s dílčími instrumenty jejich právní úpravy, nemůžeme popřít, že z hlediska rozsahu osob, kterým náleží přístup ke svobodě sdružování a jejího efektivního výkonu, jsou obě země daleko shovívavější, než je tomu u nás. Přesněji řečeno, i u nás sice mohou odborovou organizaci založit a vstoupit do ní dohodáři nebo osoby, které vůbec nejsou v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem, ale taková organizace nebude, na rozdíl od výše uvedených právních řádů, schopna dosáhnout svého hlavního smyslu a účelu, ke kterému je zakládána. Nebude tedy schopna efektivně hájit hospodářské a sociální zájmy a práva svých členů, jelikož nebude moci u zaměstnavatele nebo jiného subjektu působit. Takovou překážku v případě zmíněných států v jejich právních úpravách nenalezneme.

2.5 Nakloněná rovnováha: Proč kolektivní smlouvy narážejí na překážky?³⁰²

Transpoziční novela zákoníku práce má být jedním z prostředků, jak postupně dosáhnout cílů směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU v oblasti podpory kolektivního vyjednávání.³⁰³ Těmito cíli jsou vyšší míra pokrytí kolektivními smlouvami a usnadnění výkonu práva na kolektivní vyjednávání. Za tím účelem směrnice vybízí členské státy k podpoře budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání nebo podpoře konstruktivních, smysluplných a

³⁰¹ Franzen, M. Arbeitnehmerähnliche Personen (§ 12a TVG). In: Müller-Glöge a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, s. 2897.

³⁰² Některé naše závěry učiněné v této podkapitole se volně inspiřují myšlenkami JUDr. Jaroslava Stránského, Ph.D. přednesenými v rámci konference s názvem „Flexibilní novelizace zákoníku práce prismatem sociálního práva“ konané dne 4. 10. 2024 na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně.

³⁰³ *Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, s. 28 [online].

informovaných jednání mezi sociálními partnery.³⁰⁴ Smyslem této podkapitoly je tedy odpovědět na otázku, zda platná a účinná právní úprava plurality odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání a právní úprava kolektivního vyjednávání obecně skutečně vede k dosažení těchto cílů a naplňuje požadavky stanovené směrnicí.

Kolektivní smlouvu můžeme vymezit jako dvoustranné pracovněprávní jednání, které uzavírá odborová(é) organizace či odborový svaz na straně jedné a zaměstnavatel (sdružení zaměstnavatelů) na straně druhé, jehož obsahem jsou pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy, nebo sice právními normami upraveny jsou, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.³⁰⁵ Kolektivní smlouva je tedy v jistém směru smlouva *sui generis*, jelikož upravuje nejen závazky obligáční povahy mezi smluvními stranami, nýbrž i závazky normativní povahy, ze kterých v souladu s pracovněprávními předpisy vznikají nároky blíže neurčenému okruhu zaměstnanců. Z tohoto důvodu jsou potom normativní závazky považovány za pramen práva.³⁰⁶ Aby však normativní závazky mohly vůbec existovat, musí být na počátku u smluvních stran přítomna vůle samotnou smlouvu uzavřít a tím mezi sebou závazky zřídit.³⁰⁷ Chybí-li vůle, byť jen jedné ze smluvních stran, kolektivní smlouva nemůže být uzavřena.

Tím se dostáváme k problému, který podle našeho názoru komplikuje celý proces kolektivního vyjednávání a činí současnou právní úpravu do jisté míry neuspokojivou a nešťastnou. Právní úprava v § 24 zákoníku práce uvádí, že v případě neshody odborových organizací na společném postupu je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo jejich uskupením, pokud splní zde uvedené podmínky.³⁰⁸ V souladu s výše uvedeným je však zaměstnavatel z pochopitelných důvodů toliko oprávněn, nikoliv povinen kolektivní smlouvu uzavřít. Je však zaměstnavatel vůbec povinen jednat o uzavření kolektivní smlouvy? A není vlastně celá právní úprava kolektivního vyjednávání (nejen) při pluralitě odborů založena na vůli a ochotě zaměstnavatele jednat a uzavírat kolektivní smlouvy?

³⁰⁴ Čl. 4 směrnice.

³⁰⁵ Tröster, P. Kolektivní smlouvy. In: Bělina a kol. *Pracovní právo*, s. 415.

³⁰⁶ Brůha, D. Kolektivní vyjednávání. In: Hůrka a kol. *Pracovní právo*, s. 481–482.

³⁰⁷ Srov. § 1724 odst. 1 občanského zákoníku.

³⁰⁸ Srov. § 24 odst. 3 zákoníku práce.

Procesní pravidla uzavírání kolektivních smluv jsou upravena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Podle něj je vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně, přičemž smluvní strany jsou povinny spolu vzájemně jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.³⁰⁹ Jednou smluvní stranou jsou však v případě plurality odborových organizací všechny tyto organizace, uzavírají-li kolektivní smlouvu společně. Před transpoziční novelou zákoníku práce tudíž v případě neshody odborových organizací nemohlo dojít ani k zahájení kolektivního vyjednávání, jelikož odbory nebyly schopny zaměstnavateli předložit návrh na uzavření kolektivní smlouvy. Z toho důvodu pak ani zaměstnavatel nebyl povinen s odborovými organizacemi vyjednávat. Tento stav novela do jisté míry napravuje, a to skrze znovuzavedení principu majority. Pokud se totiž nyní odborové organizace neshodnou na společném postupu, může návrh na uzavření kolektivní smlouvy předložit odborová organizace nebo jejich uskupení s nejvíce členy v pracovním poměru a zaměstnavatel je v důsledku toho povinen, alespoň podle našeho názoru, s nimi o uzavření kolektivní smlouvy jednat.³¹⁰ Co když ale zaměstnavatel potřebnou součinnost ani tak neposkytuje a s odborovými organizacemi jednat odmítá? To přitom není ojedinělá situace, naopak se tak děje ze strany zaměstnavatelů velmi často. Stejně tak se stává, že zaměstnavatelé se snaží vyjednávání všemožně oddalovat nebo ho odborovým organizacím znepříjemňovat.³¹¹ Právní úpravě však v těchto situacích chybí nástroj, kterým by zaměstnavatele ke konstruktivnímu vyjednávání přinutila. V úvahu přichází například přidání nové skutkové podstaty nebo úprava existujících skutkových podstat přestupků v rámci zákona o inspekci práce³¹² a stanovení pokuty pro tu stranu, která by bezdůvodně odmítala vést kolektivní vyjednávání. Na jednu stranu jsme si vědomi

³⁰⁹ § 8 odst. 1 a 3 zákona o kolektivním vyjednávání.

³¹⁰ Podle některých autorů nicméně v takovém případě zaměstnavatel není povinen ani jednat, nýbrž je toliko oprávněn využít nově zaváděný mechanismus, kterým bude vybrána nejreprezentativnější odborová organizace nebo více odborových organizací (k tomu srov. Vácha, J. K opatřením na podporu kolektivního vyjednávání v aktuální novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2024, č. 6.).

³¹¹ Knebl, P. Postup při uzavírání kolektivních smluv (§ 8). In: Tröster, P., Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 22.

³¹² § 10 a § 23 tohoto zákona se totiž na uvedenou situaci nevztahují.

toho, že taková právní úprava by byla v protikladu k principu smluvní volnosti, tedy autonomie vůle stran svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.³¹³ Na stranu druhou, jak bylo uvedeno výše, kolektivní smlouva není běžným smluvním typem podle občanského práva, jelikož má svá specifika, která ji od ostatních smluv zásadním způsobem odlišují. To ostatně nepřímě vyjadřuje i ustanovení zákoníku práce, podle kterého platí, že kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.³¹⁴ Možná i z hlediska zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanců jako jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů³¹⁵ bychom byli schopni uvedené opatření na podporu kolektivního vyjednávání připustit.

Případně přichází v úvahu pro situace, kdy jedna ze stran není ochotna s druhou stranou jednat, zrušit povinnost té strany, která součinnost poskytuje a s druhou stranou jedná, aby musela čekat šedesát dnů od zahájení kolektivního vyjednávání, než bude moci podat návrh na určení zprostředkovatele.³¹⁶ Je totiž pochopitelné, že zákon nechává stranám určitou dobu na to, aby se pokusily samy dohodnout a teprve následně žádaly o pomoc zprostředkovatele. Pokud je však jasné již od začátku vyjednávání, že jedna ze stran nemá vůli jednat, není ani důvod k tomu, aby se řízení před zprostředkovatelem oddalovalo. Bylo by tedy v těchto případech vhodnější, aby zákon například stanovil vyvratitelnou domněnku, že pokud druhá strana na předložený návrh na uzavření kolektivní smlouvy v zákonem stanovené lhůtě neodpoví, má se za to, že jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy a smluvní strana má právo podat návrh na určení zprostředkovatele. V neposlední řadě nás jako určitý druh sankce napadá, aby v případě, že smluvní strana obstruuje vyjednávání a neposkytuje součinnost, hradila tato smluvní strana veškeré náklady na řízení před zprostředkovatelem, nikoliv jen jednu polovinu, jako tomu je podle současné právní úpravy.³¹⁷ I v tomto případě sice podle našeho názoru narážíme na princip smluvní volnosti, nicméně právě nástroje, jako je řízení před zprostředkovatelem či rozhodcem, které mají za cíl napomoci řešení sporu mezi smluvními stranami, aby zdárně smlouvu uzavřely, jsou jedním z faktorů odlišujících kolektivní smlouvu

³¹³ Srov. § 1725 občanského zákoníku.

³¹⁴ § 28 odst. 1 zákoníku práce.

³¹⁵ Viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

³¹⁶ Viz § 11 odst. 2 věta třetí zákona o kolektivním vyjednávání.

³¹⁷ Srov. § 12 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání.

od jiných smluvních typů a vyjadřují důležitost úspěšného kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu by podle našeho názoru námi navrhovaná změna právní úpravy obstála.

Právní úprava řízení před zprostředkovatelem³¹⁸ se nám však v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy jeví jako nevhodná i z jiných důvodů. Zákon nabízí po dohodě smluvních stran možnost zvolit si zprostředkovatele, který by jim spor pomohl vyřešit. Problém však nastává, když se strany nedohodnou, a to nejen na osobě zprostředkovatele, ale taktéž na tom, že mezi nimi vůbec existuje spor o uzavření kolektivní smlouvy. V případě, že se pouze neshodnou na osobě zprostředkovatele, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí.³¹⁹ Smluvní strany však v takovém případě budou muset ministerstvu prokázat, že měly skutečně snahu se na zprostředkovateli dohodnout, nicméně že se jejich snaha minula účinkem. Pokud by tuto skutečnost neprokázaly, ministerstvo by zprostředkovatele nemohlo určit.³²⁰ Na jednu stranu je tento výklad pochopitelný, jelikož primárně se má vycházet z dohody a vůle samotných stran,³²¹ na stranu druhou to však nahrává té smluvní straně, která by chtěla celé jednání zdržovat a oddálit tak případné uzavření kolektivní smlouvy.³²² Složitější situace pak nastává ve chvíli, kdy se strany nebudou schopny dohodnout ani na tom, zda mezi nimi existuje spor o uzavření kolektivní smlouvy. Pokud totiž strany neprokáží existenci sporu, nemohou přistoupit ani k použití nástrojů, které jej mají řešit a mezi kterými je právě řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem.³²³ Pokud tedy jedna strana trvá na existenci sporu, zatímco druhá strana si stojí za tím, že vyjednávání stále probíhá, není úplně snadné dopátrat se pravdy. Nutno také podotknout,

³¹⁸ § 11 a § 12 zákona o kolektivním vyjednávání.

³¹⁹ Srov. § 11 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání.

³²⁰ Vácha, J. Volba a určení zprostředkovatele (§ 11). In: Pichrt a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*, s. 1140.

³²¹ Tamtéž, s. 1139.

³²² Právě z důvodu možných obstrukcí však někteří autoři zastávají opačný výklad, tedy že nedosažení dohody na osobě zprostředkovatele lze předpokládat, a to právě na základě podané žádosti o určení zprostředkovatele. Ministerstvu tak není třeba nic prokazovat (k tomu srov. Švec a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II.*, s. 611.). K takovému výkladu se přikláníme.

³²³ K řízení před rozhodcem viz § 13 a násl. zákona o kolektivním vyjednávání.

že existenci sporu prokazuje v souladu s § 45 odst. 1 správního řádu ta strana, která návrh na určení zprostředkovatele podává.³²⁴ I taková možnost obstruovat vyjednávání se tedy nabízí tomu, kdo o uzavření kolektivní smlouvy nemá zájem. Třebaže pak zákon o kolektivním vyjednávání stanovuje určité lhůty, které mají napomoci rychlému a efektivnímu vyřešení, nebo alespoň rychlému skončení řízení před zprostředkovatelem,³²⁵ máme za to, že kvůli právě nastíněným problémům může trvat poměrně dlouhou dobu, než bude vůbec samotný zprostředkovatel ministerstvem určen.

Bohužel možné obstrukce nemusí skončit ani v případě, kdy je zprostředkovatel určen a řízení před ním je zahájeno. Je totiž potřeba si uvědomit, že ministerstvo určuje zprostředkovatele v řízení podle správního řádu. Rozhodnutí ministerstva o určení zprostředkovatele je tedy rozhodnutím podle správního řádu a z tohoto důvodu jsou proti němu přípustné příslušné opravné prostředky. V tomto konkrétním případě přichází v úvahu rozklad podle § 152 správního řádu.³²⁶ Proti rozhodnutí ministra(yně) o rozkladu je následně možné podat správní žalobu³²⁷ a posléze i kasační stížnost.³²⁸ V případě využití všech těchto prostředků se může spor o určení zprostředkovatele a celé řízení táhnout i několik let.³²⁹ V takovém případě se však vytrácí smysl a účel, kvůli kterému vůbec institut zprostředkovatele existuje, a to je rychlá a efektivní pomoc s řešením kolektivního sporu. Naopak je za současných podmínek možné využít zprostředkovatele a řízení před ním pouze jako záminku k zablokování postupu řešení celého sporu. S ohledem na právě uvedené máme tedy za to, že by v těchto případech bylo rozumnější aplikaci opravných prostředků v případě rozhodnutí o určení zprostředkovatele úplně vyloučit. Vzhledem k tomu, že zprostředkovatel, na rozdíl od rozhodce, nevydává autoritativní rozhodnutí, nýbrž pouze návrh na řešení sporu,³³⁰ které strany mohou a nemusí akceptovat,³³¹ nejeví se nám jako zásadní

³²⁴ Vácha. *Volba a určení zprostředkovatele (§ 11)*, s. 1141.

³²⁵ Srov. § 12 odst. 1 a 2 zákona o kolektivním vyjednávání.

³²⁶ Vácha. *Volba a určení zprostředkovatele (§ 11)*, s. 1141.

³²⁷ V režimu § 65 soudního řádu správního.

³²⁸ Podle § 102 a násl. soudního řádu správního.

³²⁹ Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Ads 201/2023.

³³⁰ Srov. § 12 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání.

³³¹ Viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, sp. zn. 4 Ads 208/2015, bod 26.

lpět na zachování opravných prostředků proti rozhodnutí o jeho určení. Dané opatření by zcela jistě pomohlo řešit také situaci, kdy v důsledku dlouho probíhajícího řízení před zprostředkovatelem není možné vykonávat ústavně zaručené právo na stávku,³³² jelikož to je podmíněno právě neúspěšně ukončeným řízením před zprostředkovatelem.³³³

Tím se konečně dostáváme také k úpravě kolektivního vyjednávání při pluralitě odborových organizací, jelikož i ta přináší možnosti, jak zaměstnavatelé mohou obstruovat vyjednávání a ve výsledku jej úplně znemožnit. Zákoník práce opravňuje zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s majoritní odborovou organizací nebo jejich uskupením, pokud splní všechny zákonem stanovené podmínky. Jednou z nich je i požadavek, aby zaměstnavatel zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu.³³⁴ Co když tak ale neučiní? Vzhledem k tomu, že právní úprava uvozuje dané podmínky slovem „pokud“, máme za to, že zaměstnavatel není povinen uvedené oznámení učinit. Takový závěr však přináší řadu problémů. Na oznámení zaměstnavatele o tom, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu zákonodárce váže všechny ostatní podmínky, tedy uplynutí lhůty a případný projev nesouhlasu ze strany zaměstnanců.³³⁵ Jinými slovy zákonodárce stanovil řadu podmínek pro uzavření kolektivní smlouvy při uplatnění principu majority, přičemž jejich splnění v zásadě ponechal na vůli zaměstnavatele, a to i přes výše nastíněnou neochotu zaměstnavatelů uzavírat kolektivní smlouvy. Zákon tedy stanovil několik podmínek, jejichž splnění je v rukách zaměstnavatele, přičemž i v případě jejich splnění záleží na zaměstnavateli, zda bude chtít kolektivní smlouvu uzavřít. Pokud bychom nedodali povinnost zaměstnavatele zveřejnit dané oznámení pouhým výkladem přes smysl a účel ustanovení, kterým má být v souladu se směrnicí snaha o vedení konstruktivního vyjednávání a odstranění situací, kdy jedna strana mohla toto vyjednávání zablokovat,³³⁶ pak by bylo vhodné tímto způsobem upravit přímo samotné znění právní úpravy.

³³² Čl. 27 odst. 4 Listiny.

³³³ Srov. § 16 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání.

³³⁴ § 24 odst. 3 písm. a) zákoníku práce.

³³⁵ Srov. § 24 odst. 3 písm. b) a c) zákoníku práce.

³³⁶ *Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony* [online].

V opačném případě možná budeme v praxi svědky, jak někteří zaměstnavatelé obstruují splnění této podmínky.

Úplně realistická se nám však nezdá ani podmínka toho, aby nadpoloviční většina všech zaměstnanců v pracovním poměru projevila nesouhlas s postupem zaměstnavatele uvedeným v oznámení. S odkazem na v současné době velmi nízkou odborovou organizovanost zaměstnanců³³⁷ máme za to, že odborově neorganizovaní zaměstnanci zřejmě neprojevují velký zájem o kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Z tohoto důvodu potom zejména v případě zaměstnavatelů, u kterých působí velké množství zaměstnanců považujeme za velmi obtížné získat hlas nadpoloviční většiny zaměstnanců v pracovním poměru, aby aktivně vystoupili proti zaměstnavateli a jeho vůli uzavřít kolektivní smlouvu s určitou odborovou organizací nebo organizacemi. Dosažitelné to však může být v případě, kdy se organizace se sbíráním hlasů pro nesouhlas s postupem zaměstnavatele ujme samotný zaměstnavatel, aby znemožnil uzavření kolektivní smlouvy s jím vybranou odborovou organizací nebo organizacemi, čímž by došlo k tomu, že by se bylo nutné opětovně vrátit k užití principu obligatorní shody na jedné straně stolu.³³⁸

Riziko obstruování vyjednání ze strany zaměstnavatelů potom spatřujeme i z dalšího důvodu. Právní úprava stanovuje zaměstnavateli lhůtu, během které má dojít k uzavření kolektivní smlouvy, přičemž nestane-li se tak, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s určenou odborovou organizací nebo organizacemi zaniká.³³⁹ Hrozí tedy nebezpečí, že zaměstnavatelé budou záměrně vyjednávání zdržovat, čímž docílí k prekluzi vlastního práva uzavřít kolektivní smlouvu a celý proces vyjednávání se bude muset opakovat. Ostatně zaměstnavatelé ani nemusí být v pozdržování jednání nijak zvlášť nápadití, jelikož častokrát bude postačovat, aby proběhlo řízení před zprostředkovatelem včetně podání všech opravných prostředků, jak o tom bylo pojednáno výše.

³³⁷ Czech Republic – Main indicators and characteristics of collective bargaining [online]. OECD. [cit. 13. 3. 2025]. <https://web-archive.oecd.org/temp/2021-02-17/580068-collective-bargaining-database-Czech%20Republic.pdf>

³³⁸ Samozřejmě za předpokladu, že zaměstnanci sami neurčí jinou reprezentativní odborovou organizaci. (k tomu srov. *Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, s. 42 [online].)

³³⁹ § 24 odst. 7 zákoníku práce.

Podle našeho názoru pak v tomto případě ani nebude možné subsidiárně využít ustanovení občanského zákoníku o stavení běhu prekluzivní lhůty.³⁴⁰ K tomu je totiž zapotřebí, aby právo bylo uplatněno u orgánu veřejné moci. Definiční znaky orgánu veřejné moci vymezila judikatura, kdy veřejnou mocí se mimo jiné rozumí taková moc, která autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech subjektů.³⁴¹ V souladu s tím, co bylo shora uvedeno o povaze zprostředkovatele, můžeme konstatovat, že zprostředkovatel se nepovažuje za orgán veřejné moci. V případě řízení před zprostředkovatelem tedy nemůže dojít ke stavení běhu prekluzivní lhůty stanovené pro uzavření kolektivní smlouvy, což opětovně nahrává té straně kolektivního vyjednávání, která nemá na uzavření kolektivní smlouvy zájem. Domníváme se, že prekluzivní lhůta pro uzavření kolektivní smlouvy byla do zákona přidána za účelem ochrany menších odborových organizací, aby zaměstnavatel neměl neomezenou možnost jednat o uzavření kolektivní smlouvy pouze s reprezentativní odborovou organizací nebo organizacemi a nebyl tak nedůvodně posílen princip majority oproti principu obligatorní shody na jedné straně stolu. Naneštěstí však tento ušlechtilý záměr zákonodárce může být poměrně snadno zneužit.

Z těchto důvodů pak nemůžeme souhlasit s názorem, že právní úprava kolektivního vyjednávání při pluralitě odborů zavádí jasný, přehledný, předvídatelný a funkční systém.³⁴² Naopak se může stát, že v důsledku její nefunkčnosti bude potřeba přijmout právní úpravu jinou. Nicméně s ohledem na v poslední době oblíbený trend zákonodárce neustále měnit právní úpravu zákoníku práce by bylo vhodnější, aby nastínné nedostatky byly překlenuty vhodnou a smysluplnou interpretací ze strany soudů, sociálních partnerů i odborné veřejnosti. Za tím účelem a v souvislosti s plněním Akčního plánu na podporu kolektivního vyjednávání³⁴³ by podle našeho názoru bylo také vhodné zaměřit se na edukaci zaměstnanců a zvýšení jejich zájmu o sociální dialog a kolektivní vyjednávání, ale zejména pak na způsob, jak (nejen) zaměstnavatele pozitivně motivovat, aby chtěli uzavírat kolektivní smlouvy. Nabízí se samozřejmě

³⁴⁰ Srov. § 648 a § 654 odst. 2 občanského zákoníku.

³⁴¹ Srov. např. Usnesení Ústavního soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. IV. ÚS 402/01.

³⁴² *Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony*, s. 42–43 [online].

³⁴³ Srov. čl. 4 odst. 2 směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU.

rozšířit okruh oblastí a institutů pracovního práva, u kterých bude pouze kolektivní smlouva umožňovat odchýlnou úpravu práv nebo povinností, než je jinak zákonem stanovená jako nejméně nebo nejvýše přípustná.³⁴⁴ Rovněž přichází v úvahu ekonomická motivace (např. v oblasti daňového práva)³⁴⁵ a různá další řešení.

Jedním z nich by mohla být i koncepční změna právní úpravy v kontextu všeobecné závaznosti kolektivních smluv.³⁴⁶ Vzhledem k tomu, že současná právní úprava poskytuje práva a jiné výhody z kolektivních smluv všem zaměstnancům bez rozdílu, tak dostatečně nemotivuje zaměstnance k zakládání odborových organizací a členství v nich, čímž oslabuje samotné odborové organizace z hlediska jejich vyjednávacího potenciálu. Zároveň ale právní úprava ze stejného důvodu demotivuje také zaměstnavatele uzavírat kolektivní smlouvy. Ti se jen obtížně smiřují s tím, že jejich partnerem při vyjednávání o důležitých právech zaměstnanců je v řadě případů jen několikačlenná odborová organizace, jíž je však přiznáno právo vystupovat za všechny zaměstnance.³⁴⁷ Pokud by odborová organizace uzavírala kolektivní smlouvu pouze za své členy, museli by se všichni odborově neorganizovaní zaměstnanci více starat o svá práva, čímž by se i pravděpodobně postupně navyšovala členská základna odborových organizací. V opačném případě by se na odborově neorganizované zaměstnance nevztahovala práva z kolektivních smluv, což je zřejmě stav, který by zase vyhovoval většině zaměstnavatelů. Samozřejmě si uvědomujeme rizika spojená s touto koncepcí kolektivního vyjednávání,³⁴⁸ takže na tomto místě ji pouze předkládáme jako jeden z možných návrhů *de lege ferenda*. Nutno však podotknout, že model

³⁴⁴ § 4a odst. 1 zákoníku práce.

³⁴⁵ Například navrácení možnosti odečíst od základu daně zaplacené členské příspěvky odborové organizaci, jejíž zrušení zákonodárcem považujeme s ohledem na snahu zvyšovat členskou základnu odborových organizací za ne zcela šťastné řešení.

³⁴⁶ K tomu srov. i podkapitola 2.1 Zastupování zaměstnanců: výzvy současné právní úpravy.

³⁴⁷ Kubínková, M., Heppnerová, D., Hejduková, J. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Učební manuál, s. 72 [online]. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. [cit. 25. 3. 2025]. <https://www.spcr.cz/cz/hlavni/projekty/Manual%20-%20Socialni%20dialog%20v%20praxi%20zamestnavatelu%20a%20zamestnancu%20kniha%202007.pdf>

³⁴⁸ Srov. i podkapitola 2.1 Zastupování zaměstnanců: výzvy současné právní úpravy.

užívaný v České republice, který počítá s exkluzivním postavením odborové organizace reprezentující všechny zaměstnance, je spíše určitý pozůstatek minulosti a v řadě jiných zemí jej nenalezneme.³⁴⁹

³⁴⁹ Brůha. *Zastupování zaměstnanců*, s. 452.

Závěr

Hlavním cílem práce bylo identifikovat problematické aspekty a s tím související otázky právní úpravy plurality odborových organizací, a to jak v rámci kolektivního vyjednávání, tak i mimo něj, a na základě důkladné argumentace vlastních závěrů předestřít možnosti jejich řešení *de lege ferenda*. V tomto ohledu jsme dospěli k následujícím závěrům.

Z hlediska plurality odborových organizací při zastupování zaměstnanců v individuálních pracovněprávních vztazích musí zaměstnavatel plnit vůči odborové organizaci řadu povinností. Právní úprava mu však neumožňuje spolehlivě zjistit, které z odborových organizací je zaměstnanec členem. Zaměstnavatel má v tomto ohledu několik možností, přičemž, jak jsme v práci blíže vysvětlili, ani jedna není zcela vhodná a právně bezvadná.

Odborová organizace nemůže odmítnout zastoupení odborově neorganizovaného zaměstnance v jeho konkrétní záležitosti. Stejně tak odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, tedy i ty, kteří nejsou jejími členy. Takový model však přináší určité obtíže, které jsme předestřeli. Právní úpravu jsme v tomto směru podrobili kritické analýze, přičemž do jisté míry se nám ji podařilo obhájit, na druhou stranu jsme však předložili možné úvahy směrem do budoucna.

Dále jsme se zabývali pojetím reprezentativnosti odborových organizací, a ne zcela vhodně vymezenému kritériu, podle kterého se tato určuje. Čtenáři jsme nabídli několik možných řešení, která uvedené kritérium, podle našeho názoru, vystihují lépe. Stejně tak jsme poukázali na právem neupravený proces určení „největší“ odborové organizace nebo jejich uskupení, který je stěžejní z hlediska plurality odborových organizací nejen v rámci kolektivního vyjednávání, ale i při zastupování jednotlivě určených zaměstnanců. Možná procesní pravidla řešící tento problém jsme nastínili, přičemž v rámci toho jsme vymezili a zodpověděli některé další otázky a nejasnosti s tím související.

Pozornost jsme věnovali také problematice vyloučení dohodářů z možnosti založit odborovou organizaci, která bude schopna působit u zaměstnavatele, a jejich nezohledňování z hlediska počtu zaměstnanců v případě plurality odborových organizací. Tuto otázku jsme uchopili komplexně a na podkladě závěrů Ústavního soudu a komparace s jinými právními řády jsme poukázali na možnou protiústavnost současné právní úpravy.

V neposlední řadě jsme pojednali o některých dalších překážkách uzavírání kolektivních smluv (nejen) v rámci plurality odborových organizací při kolektivním vyjednávání. Zejména o neochotě zaměstnavatelů uzavírat kolektivní smlouvy nebo obstruování kolektivního vyjednávání. Předložili jsme vhodná řešení těchto problémů, ale zároveň jsme ponechali prostor pro některé další úvahy.

Všechna tato témata byla analyzována také s ohledem na jejich dopad na sociální dialog, jehož cílem má být dosažení trvale udržitelného konsenzu a smíru mezi sociálními partnery. V tomto ohledu je nutno konstatovat, že současná právní úprava je na mnoha místech neúplná a nedokonalá. Zejména jde o ustanovení § 24 zákoníku práce a některá ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání. Zcela konkrétně se pak jedná o právně neupravený proces určení „největší“ odborové organizace, nedostatečnou provázanost obou zákonů, nízkou motivaci zaměstnavatelů kolektivně vyjednat i zaměstnanců vstupovat do odborových organizací či koncepční nedostatky zákona o kolektivním vyjednávání spočívajícími například v možnosti podávání opravných prostředků v řízení před zprostředkovatelem nebo snadném obstruování celého vyjednávání bez existence hrozby patřičné sankce.

Nástroje, které měly posloužit k alespoň částečnému řešení těchto problémů, podle našeho názoru selhaly, nebo přinejmenším přináší tolik dalších nejasností a otázek, že nedostály svým očekáváním. Na mysl máme zejména transpoziční novelu zákoníku práce, která přináší do právní úpravy spoustu nových „řešení“ a institutů, které však jen zdaleka směřují k podpoře sociálního dialogu a konstruktivnímu vyjednávání.

Námi učiněné závěry a navrhovaná opatření potom byly předestřeny s cílem najít cestu, jak řešení těchto problematických aspektů uchopit lépe a ideálně s cílem nalezení sociálně-ekonomického optima a dosažení sociálního smíru. S ohledem na rozsah zkoumané tematiky jsme však některé úvahy pouze předestřeli a ponechali tak prostor pro další bádání v této oblasti. Namátkou můžeme uvést například (ne)vhodnost námi užívaného modelu zakládajícím se na všeobecné závaznosti kolektivních smluv a exkluzivním postavení odborových organizací reprezentující všechny zaměstnance. Tato práce tak snad bude pouze jedním z dílků, které bude potřeba dát dohromady pro smysluplné a úplné uchopení celé problematiky.

Použité zdroje

Monografie

1. Barancová, H. a kol. *Zákoník práce. Komentár.* 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022.
2. Bělina, M. a kol. *Pracovní právo.* 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017.
3. Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023.
4. Blažek, M. *Nová idea soukromého pracovního práva.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023.
5. Filip, J. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva.* 2. doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2001.
6. Galvas, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska).* Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1995.
7. Galvas, M. a kol. *Pracovní právo.* 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
8. Hendrych, D. a kol. *Právní slovník.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.
9. Hochman, J. a kol. *Zákoník práce. Komentář a předpisy a judikatura související.* Praha: Linde Praha, a. s., 2007.
10. Hrabcová, D., Galvas, M., Prunner, P. *Sociální dialog – vyjednávání v teorii a praxi.* Brno: Masarykova univerzita, 2008.
11. Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo.* 5. aktualizované vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023.
12. Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024.
13. Müller-Glöge, R. a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht.* 21. Auflage. München: C. H. Beck, 2021.
14. Petrov, J. a kol. *Občanský zákoník. Komentář.* 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024.
15. Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář.* 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022.

16. Stránský, J. a kol. *Sociální dialog v České republice. Učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008.
17. Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s.r.o., 2021.
18. Švec, M. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár. Zväzok II*. Bratislava: Wolters Kluwer SR s. r. o., 2019.
19. Świątkowski, A. M. *Polskie prawo pracy*. Wydanie 2. Warszawa: LexisNexis Polska Sp. z o.o., 2010.
20. Tauchen, J. a kol. *České právní dějiny po roce 1989*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2023.
21. Tkáč, V. a kol. *Pracovné právo*. Banská Bystrica: Belianum, 2021.
22. Toman, J. a kol. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2016.
23. Tröster, P., Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014.

Články a sborníky

24. Bukovjan, P. Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2023, č. 1.
25. Galvas, M. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In: Hrabcová, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 26–36.
26. Hejduková, J. K problematice kolektivního pracovního práva z pohledu zaměstnavatelů. In: Hrabcová, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 65–90.
27. Horecký, J. „Žlutácké“ odbory, co s nimi? In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2012*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 196–202.
28. Horký, D. Sociální dialog prizmatem plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele. In: Morávek, J. (ed.). *Zákoník*

- práce a sociální zabezpečení 2024*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2024, s. 14–28.
29. Hrabcová, D. Několik poznámek k principům a procesu kolektivního vyjednávání. In: Hrabcová, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 124–130.
30. Kubínková, M. Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In: Hrabcová, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 37–64.
31. Oliva, J. Působení odborové organizace ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. *Právní rozhledy*. 2019, č. 9.
32. Pichrt, J. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In: Hrabcová, D. (ed.). *Pracovní právo 2007. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 101–105.
33. Pichrt, J. Bude doba dočasné „hojnosti“ využita pro koncepční novelizaci zákoníku práce, či (zne)užita pro projevy partikulárního právního revizionismu? *Acta Universitatis Carolinae – Iuridica*. 2016, č. 4, s. 9–17.
34. Pichrt, J., Morávek, J. Odborové sdružování v době 4.0. In: Žák Krzyžanková, K. a kol. (eds.). *Právo jako multidimenzionální fenomén. Pocta Aleši Gerlochovi k 65. narozeninám*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2020, s. 662–671.
35. Randlová, N., Brázdová, L. Od jakého okamžiku působí u zaměstnavatele odborová organizace? *Práce a mzda*. 2020, č. 10, s. 24–27.
36. Stránský, J. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva – po 25 letech. In: Horecký, J. (ed.). *Pocta Milanu Galvasovi k 70. narozeninám*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2019, s. 60–69.

- 37. Svitáková, V., Bělina, M. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, roč. 15, č. 2, s. 43–50.
- 38. Vácha, J. K opatřením na podporu kolektivního vyjednávání v aktuální novele zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2024, č. 6, s. 19–23.

Kvalifikační práce

- 39. Horecký, J. *Kolektivní pracovní právo s akcentem na institut kolektivního vyjednávání*. Brno, 2014, disertační práce, Masarykova univerzita, Právnická fakulta.

Elektronické zdroje

- 40. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 287; 362nd Report, Case No. 2723, para. 842; 367th Report, Case No. 2909, para. 695; 371st Report, Case No. 2928, para. 309; and 376th Report, Case No. 2991, para. 45. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 17. 3. 2025]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944266,1
- 41. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 358; and 362nd Report, Case No. 2843, para. 1490. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 26. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944651,2
- 42. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 961. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 26. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948316,2
- 43. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 349; and 378th Report, Case No. 3142, para. 128 and Case No. 3169, para. 349. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 26. 11. 2024].

- https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944651,2
44. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 967; 348th Report, Case No. 2512, para. 904; and 350th Report, Case No. 2592, para. 1581. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 29. 11. 2024]. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3948316,2
45. Committee on Freedom of Association. 349th Report, Case No. 2556, para. 754; 378th Report, Case No. 2824, para. 158. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 16. 2. 2025]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3943847,1
46. Committee on Freedom of Association (CFA) [online]. *International Labour Organization*. [9. 3. 2025]. <https://www.ilo.org/international-labour-standards/ilo-supervisory-system-regular-supervision/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-freedom-association-cfa>
47. Committee on Freedom of Association. 2006 Digest, para. 254; 342nd Report, Case No. 2423, para. 479; 359th Report, Case No. 2786, para. 453; 360th Report, Case No. 2757, para. 990; 363rd Report, Case No. 2888, para. 1084; and 376th Report, Case No. 3042, para. 532. [online]. *International Labour Organization*. [cit. 7. 3. 2025]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEX-PUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3943901,2
48. Czech Republic – Main indicators and characteristics of collective bargaining [online]. *OECD*. [cit. 13. 3. 2025]. <https://web.archive.oecd.org/temp/2021-02-17/580068-collective-bargaining-database-Czech%20Republic.pdf>
49. Dohoda o srážkách ze mzdy [online]. *ZOOS DP-ED*. [cit. 15. 3. 2025]. <https://www.zoosdped.cz/prihlaska/>
50. Hůrka, P., Randlová, N. Výhody a nevýhody novely zákoníku práce pro zaměstnavatele a zaměstnance, 1. část [online]. *Právní*

- prostor*. 8. 8. 2016. [cit. 26. 11. 2024]. <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/vyhody-a-nevyhody-novely-zakoniku-prace-pro-zamestnavatele-a-zamestnance>
51. Koncepční novela zákoníku práce a postoj sociálních partnerů. Odborná metodická pomůcka [online]. ČMKOS. [cit. 26. 11. 2024] <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/04/KNZP-SP.pdf>
 52. Kubínková, M., Heppnerová, D., Hejduková, J. Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Učební manuál [online]. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. [cit. 25. 3. 2025]. <https://www.spcr.cz/cz/hlavni/projekty/Manual%20-%20Sociální%20dialog%20v%20praxi%20zamestnavatelů%20a%20zaměstnanců%20kniha%202007.pdf>
 53. Parlamentná tlač 325. Dôvodová správa k návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony [online]. Národná rada Slovenskej republiky. 4. 11. 2020. [cit. 3. 3. 2025]. <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=487081>
 54. Pláničková, Z. Srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků [online]. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky. 20. 5. 2014. [cit. 15. 3. 2025]. <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/srazky-ze-mzdy-k-uhrade-clenskych-prispevku/>
 55. Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o. Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD [online]. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. [10. 3. 2025]. <https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza%20Budoucnost%20kolektivn%C3%ADho%20vyjedn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf>
 56. Sněmovní tisk č. 1153/0. Vládní návrh na vydání zákona, zákoník práce [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. 21. 9. 2005. [cit. 20. 3. 2025]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14891&pdf=1>
 57. Sněmovní tisk č. 663/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. [cit. 25. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=234458>

58. Sněmovní tisk č. 898. Návrh skupiny poslanců na vydání zákona, kterým se kterým se mění zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů. [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 26. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=13725&pdf=1>
59. Sněmovní tisk č. 423/5. Usnesení hospodářského výboru č. 169 ze dne 8. června 2023 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 18. 3. 2025]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=228229>
60. Sněmovní tisk č. 775/0. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 28. 11. 2024]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=244515>
61. Sněmovní tisk č. 1153/3. Pozměňovací a jiné návrhy k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. 3. 2. 2006. [cit. 9. 2. 2025]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=14894&pdf=1>
62. Sněmovní tisk č. 411/0. Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony [online]. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky*. [cit. 10. 2. 2025]. <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=72679&pdf=1>
63. Zawacka, I. Związki zawodowe. Zmiany przepisów [online]. *Dziennik Gazeta Prawna*. [cit. 20. 3. 2025]. <https://g.infor.pl/p/files/455000/1-zwiazki-zawodowe-454836.pdf>