



# Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2021 - část 11

Zdroj: shutterstock.com

Poslední část přehledu pracovněprávní judikatury za loňský rok 2021 je věnována otázkám působení odborů u zaměstnavatele. A dále pak upozorňuje na některá další zbývající zajímavá soudní rozhodnutí z druhé poloviny roku, která však vhodně nezapadala do nedávno publikovaných tematicky laděných (omezených) částí přehledu.

## **Výpověď daná členu orgánu odborové organizace**

Jakékoli bránění vzniku odborových organizací a jejich působení u zaměstnavatele ze strany zaměstnavatelů či státu je nepřípustné a v rozporu s ústavním pořádkem České republiky. Pod rámeček uvedeného základního práva lze podřadit i ochranu odborových funkcionářů při skončení pracovního poměru obsaženou v ust. § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2110/2019, ze dne 31. 3. 2021. Nejvyšší soud ČR hodnotí, že odvolací soud v posuzované věci proto správně zohlednil, že k učinění výpovědi z pracovního poměru došlo v době zesílené aktivity odborové organizace, kdy vrcholila jednání odborové organizace a zaměstnavatele ohledně zachování pracovních míst. Odbory v té době organizovaly protesty včetně stávků a zaměstnanec tehdy jako místopředseda výboru odborové organizace na jednáních se zaměstnavatelem aktivně vystupoval a ve vztahu k veřejnosti vystupoval též v médiích. Předsedkyně výboru odborové organizace proto propuštění zaměstnance vnímala jako „výrazné oslabení své pozice“, tedy jako oslabení odborové organizace. Z hlediska požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce (tedy pro právní závěr, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance - člena orgánu odborové organizace nadále zaměstnával), lze úvahu odvolacího soudu (podle které zjištěné, avšak „formálně“ nevytknuté nedostatky v práci zaměstnance a jeho chování nepředstavují pro zaměstnavatele natolik zásadní újmu či riziko, které by vedly k závěru o tom, že další zaměstnávání nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat“) vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou.

## **Oznámení odborové organizace zaměstnavateli o právu působit u něj a jednat s ním dle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce**

Oprávnění odborové organizace jednat a působit ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce u konkrétního zaměstnavatele vznikají až dnem následujícím po dni, kdy tomuto zaměstnavateli podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce oznámila, že splňuje stanovené podmínky; teprve od tohoto okamžiku se odborová organizace stává účastníkem (kolektivních) pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti a jednat s ní.

Oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce je pracovněprávním jednáním ve smyslu ust. § 545 o. z., na které dopadají důvody neplatnosti. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nespĺňuje, odporuje zákonu a je – vzhledem k tomu, že to vyžaduje smysl a účel zákona

– neplatným právním jednáním. Na základě takového právního jednání oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají.

Protože platnost právních jednání (včetně právních jednání učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno, musí být obsahové náležitosti oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce splněny v době jeho doručení zaměstnavateli; k jejich dodatečnému splnění (např. k dodatečnému doložení sdělovaných údajů) proto nelze při posuzování platnosti oznámení přihlídnout.

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

Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nepochybně však doložení této podmínky nelze vykládat tak, že by odborová organizace byla povinna předložit zaměstnavateli jmenovitý seznam svých členů.

I když lze předpokládat, že v praxi se v převážné většině případů minimálně 3 členové odborové organizace otevřeně ke svému členství přihlásí (zpravidla to budou odboroví funkcionáři, kteří budou za odborovou organizaci jednat se zaměstnavatelem), nelze vyloučit případy, ve kterých minimální počet 3 členů odborové organizace výslovný souhlas se zveřejněním svého členství neudělí. To však neznamená, že by v těchto případech na požadavek doložení zákonem stanoveného minimálního počtu členů odborové organizace z řad zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, bylo možné rezignovat. Bude na odborové organizaci, aby v takovém případě zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; v úvahu například připadá osvědčení jiných skutkových dějů podle ust. § 79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu. (podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021)

### **Vyjádření práva odborové organizace jednat a působit u zaměstnavatele v jejích stanovách**

První ze zákonných podmínek, za nichž může odborová organizace ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce působit u zaměstnavatele a má právo jednat, je požadavek, aby její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat bylo zakotveno v jejích stanovách. Stanovy odborové organizace proto musí obsahovat též údaj (údaje), z něhož (z nichž) lze dovodit její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat. Tak je tomu nejen v případě, kdy je ve stanovách výslovně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí.

Působení odborových organizací však nelze omezovat jen na určité zaměstnavatele nebo na určité obory či odvětví. Vyplývá-li to z jejích stanov, může odborová organizace působit též u zaměstnavatelů, kteří vyvíjejí svou činnost v odlišných oborech či odvětvích; množství oborů (odvětví), ve kterých se může odborová organizace uplatnit, není nijak omezeno. Tito zaměstnavatelé nemusí být identifikovatelní jen tím, že ve stanovách odborové organizace jsou uvedeny obory či odvětví, ve kterých podnikají nebo vyvíjejí jinou činnost, ale i jiným způsobem, který vede k jejich nepochybnému určení. Právo

odborové organizace jednat a působit u zaměstnavatele ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce proto může být v jejích stanovách vyjádřeno i tak, že odborová organizace (a její organizační jednotky) působí u každého zaměstnavatele (bez ohledu na obor či odvětví, ve kterých vyvíjí svou činnost), u kterého jsou v pracovním poměru alespoň tři její členové, a u kterého je tedy splněna i druhá ze zákonných podmínek, za nichž může odborová organizace působit u zaměstnavatele a má právo jednat, jež spočívá ve stanoveném minimálním počtu 3 členů odborové organizace, kteří musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021.

## **Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)