

#### **XIV. Spolupráce s odborovou organizací**

Odborové organizace jsou organizace zastupující zaměstnance, které jsou právníckými osobami a mohou tak jednat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatel je povinen spolupracovat a jednat v pracovněprávních vztazích s těmi odborovými organizacemi, které u něj působí. Proto je klíčové vyložit nejprve pojem „působení“ odborové organizace u zaměstnavatele.

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat tehdy, jestliže:

- je k tomu oprávněna dle svých stanov; a zároveň
- alespoň 3 její členové jsou u daného zaměstnavatele v pracovním poměru (nestačí tedy vztah z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Odborová organizace (nebo její pobočná organizace) je oprávněna kolektivně vyjednávat se zaměstnavatelem jen v případě, že je k tomu oprávněna dle stanov odborové organizace.

Odborová organizace zahajuje své působení u zaměstnavatele a její oprávnění vznikají dnem následujícím po dni, v němž oznámila zaměstnavateli, že splňuje výše uvedené podmínky. Obdobně pokud odborová organizace přestane splňovat tyto podmínky, přestává rovněž působit u zaměstnavatele a je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. Ústavnost této úpravy byla přezkoumána Ústavním soudem, který nálezem ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12 návrh na zrušení ustanovení § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce zamítl.

S ohledem na nejdůležitější úkol odborové organizace, kterým je ochrana práv zaměstnanců a obhajoba jejich oprávněných zájmů, jeví se jako nezbytná úzká spolupráce zaměstnavatele s odbory. Zákonné předpisy předpokládají účast odborových orgánů při řešení opatření a úkolů, které jsou v převážné míře v kompetenci a pracovní náplni personálních útvarů zaměstnavatele.

Základním právem odborové organizace působící u zaměstnavatele (§ 286 odst. 3) je proto právo na informace a právo na projednání v rozsahu dle § 276 a násl. K tomuto viz podrobně kapitola II.2.

Svoboda sdružování a zakládání odborových organizací zaručuje rovněž možnost, aby u zaměstnavatele působilo najednou více odborových organizací. V takovém případě:

- zaměstnavatel je povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu (§ 286 odst. 5);
- za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům jedná ta odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Pokud zaměstnanec není členem žádné odborové organizace působící u zaměstnavatele, může určit, která odborová organizace má za něj v pracovněprávních vztazích jednat. Jestliže volbu zaměstnanec neprovede, jedná za něj podle zákoníku práce odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (§ 286 odst. 6).

Nález ÚS: Pl. ÚS 10/12

Judikáty NS:

21 Cdo 390/2012

21 Cdo 2622/2017