

Od jakého okamžiku působí u zaměstnavatele odborová organizace

V nedávné době se Nejvyšší a Nejvyšší správní soud zabývaly otázkou, jakým okamžikem začíná odborová organizace u zaměstnavatele působit a od kdy je zaměstnavatel povinen vůči ní plnit své zákonné povinnosti. Ve svých rozhodnutích dospěly k názoru, že je odborová organizace nejprve povinna zaměstnavateli prokázat, že splňuje veškeré zákonné podmínky, zejména skutečnost, že mezi její členy patří alespoň 3 zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele. V tomto článku se proto věnujeme nejen uvedeným rozhodnutím, ale i otázce, jakým způsobem lze tuto skutečnost v praxi prokázat.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius laboris



Mgr. Bc. Lucie
Brázdová

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
Ius laboris

Zákonná úprava

Podle zákoníku práce (§ 286 odst. 3) působí odborová organizace u zaměstnavatele pouze v případě, že splňuje následující podmínky:

- podle svých stanov je oprávněna u zaměstnavatele jednat a
- alespoň 3 členové odborové organizace jsou u zaměstnavatele zaměstnání v pracovním poměru.

Podle § 286 odst. 4 zákoníku práce vznikají oprávnění odborové organizace, tj. veškerá práva a povinnosti vůči zaměstnavateli, dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splnila výše uvedené podmínky.

Odborové organizace a dokonce i mnozí zaměstnavatelé dříve usuzovali, že pro účely zákoníku práce postačí jednoduché prohlášení, ve kterém odborová organizace uvede, že u zaměstnavatele působí a že splňuje zákonem požadované podmínky. Podle tohoto výkladu, který vycházel čistě z jazykové dikce § 286 odst. 4 zákoníku práce, zaměstnavateli nepříslušelo posuzovat, zda je dané prohlášení pravdivé, a odborové organizace nebyly povinny je jakýmkoli způsobem prokazovat.

Takovýto výklad však stavěl do nepříjemného postavení jak zaměstnavatele, tak odborové neorganizované zaměstnance. **Zaměstnavateli mj. vznikala vůči odborové organizaci a jejím funkcionářům řada povinností, aniž by**

existovala záruka, že mezi členy odborové organizace patří alespoň několik (minimálně 3) jeho zaměstnanců. Někteří odborově neorganizovaní zaměstnanci se rovněž ohrazovali, že si nepřejí, aby je zastupovala odborová organizace, která u nich očividně žádné zaměstnance nemá, a o pracovních podmínkách v dané společnosti proto vůbec nic neví.

Část zaměstnavatelů proto argumentovala důvodovou zprávou k ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce, podle které k „založení občanského sdružení je zapotřebí nejméně tří členů, kteří musí být identifikováni. Je proto spravedlivé stanovit obdobnou podmínku pro možnost působení odborové organizace u zaměstnavatele a povinnost její splnění prokázat“ a požadovala předložení důkazu, že odborové organizace mají mezi svými členy alespoň 3 zaměstnance v pracovním poměru. Odborové organizace se však stále odkazovaly na samotný text ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce, který jim takovou povinnost výslovně neukládal, a navrhovaly zaměstnavateli, ať v případě pochyb podá určovací žalobu a do pravomocného rozhodnutí soudu předpokládá pravdivost jejich prohlášení a plní vůči nim své právní povinnosti.

Rozsudek Nejvyššího soudu

Zlom přišel s rozsudkem Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 641/2018, ze dne 27. 8. 2019, který se zabýval případem, zda byla výpověď

daná zaměstnanci (předsedovi odborové organizace) platná. Zaměstnavatel totiž nepožádal odborovou organizaci o souhlas se skončením pracovního poměru jejího předsedy, čímž měl podle slov daného zaměstnance porušit ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce. Odborová organizace přitom již 2 dny před doručením výpovědi zaměstnavateli oznámila, že u něj působí a že tento zaměstnanec je jejím předsedou, zaměstnavatel si tak měl být svojí zákonné povinnosti vědom. Soudy prvního a druhého stupně se s tímto názorem zaměstnance vyjádřeným v žalobě o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru plně ztotožnily a výpověď (i okamžité zrušení) shledaly neplatnou. Zaměstnavatel proto podal ve věci dovolání.

Nejvyšší soud však dal ve svém rozsudku za pravdu zaměstnavateli, když uvedl, že „Obsahovými náležitostmi oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce – jak z tohoto zákonného ustanovení vyplývá – je sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (z logiky věci vyplývá, že součástí těchto údajů má být i informace o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn se zaměstnavatelem jednat) a že minimálně 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Současně je třeba mít na zřeteli, že shora uvedený smysl a účel právní úpravy obsažené v ustanoveních § 286 odst. 3 a 4 zák. práce by nemohl být naplněn, pokud by zaměstnavatel neměl možnost se přesvědčit o pravdivosti údajů uvedených v oznámení a musel by vycházet jen z nepodložených informací, které v něm odborová organizace uvedla. Takový stav by zakládal ničím neopodstatněnou nerovnováhu účastníků pracovněprávního vztahu, která nemůže být odůvodněna výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a pro kterou nelze nacházet oporu ani v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance“ a že „**smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích přitom není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj taková odborová organizace působí, pátral a skutečnosti o jejím působení investivně zjišťoval**“.

Nejvyšší soud se dále věnoval způsobu prokázání splnění podmínek dle § 286 odst. 3 zákoníku práce. Za poměrně nekomplikované přitom označil doložení oprávnění u zaměstnavatele jednat vyplývající ze stanov odborové organizace. Odborová organizace může např. stanovy přiložit k oznámení zaměstnavateli nebo mu zaslat odkaz na webové stránky, na nichž jsou tyto stanovy zveřejněny.

Obtížnější zůstává otázka způsobu prokázání existence 3 členů odborové organizace, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru.

Nejvyšší soud ve svém výše citovaném rozsudku potvrdil, že odborová organizace není povinna zaměstnavateli předložit jmenný seznam svých členů, takový postup by totiž byl v rozporu s GDPR i s právem zaměstnance – člena odborové organizace zůstat v očích zaměstnavatele anonymní. Zaměstnanci, kteří jsou členy odborové organizace, se samozřejmě mohou zaměstnavateli přesto přihlásit dobrovolně. Jejich členství v odborové organizaci může být zřejmé též z jejich jednání se zaměstnavatelem v rámci kolektivního vyjednávání. Nezřídka se však stává, že za odborovou organizaci jednají členové, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele a specializují se ryze na odborovou činnost. V takovém případě, kdy snáze vyvstanou pochyby o splnění podmínek působení odborové organizace, bude, dle rozsudku Nejvyššího soudu na odborové organizaci, aby „*zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; v úvahu například připadá v odborné literatuře zmiňované osvědčení jiných skutkových dějů podle ustanovení § 79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu (srov. Vozábová, E. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele. Práce a mzda, 2014, č. 11, s. 10).*“

Rozsudek Nejvyššího správního soudu

Na citovaný rozsudek Nejvyššího soudu dále v letošním roce navázal Nejvyšší správní soud se svým rozsudkem, sp. zn. 6 Ads 207/2019, ze dne 12. 2. 2020.

Nejvyšší správní soud se totiž ve svém rozsudku zabýval případem, kdy návrh kolektivní smlouvy a následný návrh na určení zprostředkovatele v kolektivním sporu nepodaly v rozporu s § 24 odst. 2 zákoníku práce, alespoň dle názoru zaměstnavatele, veškeré odborové organizace, které u něj působí. Několik let staré čestné prohlášení předsedy vynechané odborové organizace přitom zaměstnavatel považoval za dostačující důkaz o existenci vynechané odborové organizace, a tedy nedostatečnosti podaného návrhu ze strany zbývajících odborových organizací. Upozornil, že pokud by tuto odborovou organizaci ignoroval, riskoval by zaměstnavatel postih ze strany inspekce práce. Dodal, že zákoník práce nepočítá s tím, že by odborová organizace měla svůj mandát opakovaně obhajovat, několik let staré prohlášení proto považuje z hlediska zákona za dostatečné.

Nejvyšší správní soud v daném případě dospěl k závěru, že „*úmyslem zákonodárce bylo zakotvit povinnost odborových organizací prokázat, že nejméně tři její členové jsou zaměstnáni v pracovním poměru u zaměstnavatele, u něhož má odborová organizace působit. Důvodem přijetí § 286 odst. 3 a 4 totiž byl bezpochyby dřívější stav, kdy měl zaměstnavatel povinnost jednat i s jednočlennými odborovými organizacemi (viz bod 290 nálezu Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 sp. zn. Pl. ÚS*

83/06, vyhlášený pod č. 55/2008 Sb.), o nichž ani nemusel vědět, neboť odborové organizace neměly povinnost jej o své existenci informovat (jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. června 2002 sp. zn. 21 Cdo 1599/2001) – což měla nová právní úprava odstranit. **Bylo by v rozporu s cílem sledovaným novelizací zákoníku práce, aby odborovým organizacím nadále stačilo zaměstnavateli pouze jednoduše oznámit, že u něj mají zaměstnané tři členy v pracovním poměru a že jsou dle stanov oprávněny u něj působit, aniž by bylo možné tuto skutečnost ověřit.** Odborová organizace by totiž v takovém případě nemusela zákonné podmínky pro působení u zaměstnavatele splňovat, stačilo by jí tvrdit, že tomu tak je.“

Nejvyšší správní soud své závěry opřel i o existující komentářovou literaturu (Vysokajová, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer; Pichrt, J. *Zákoník práce. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer; Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019).

Co se několik let starého čestného prohlášení týče, Nejvyšší správní soud uzavřel, že § 286 zákoníku práce nelze vykládat tak, že odborová organizace, která by u zaměstnavatele „nějakou dobu působila, avšak v průběhu času by přestala splňovat zákonné podmínky (například by počet jejích členů v pracovním poměru u zaměstnavatele poklesl pod tři), by i nadále byla rovnocenným partnerem pro kolektivní vyjednávání, popřípadě jiné jednání se zaměstnavatelem.“ Pokud tedy „vzniknou pochybnosti o tom, že odborová organizace má u zaměstnavatele v pracovním poměru alespoň tři členy či že ji její statuty opravňují působit u zaměstnavatele a jednat s ním, je zcela oprávněné po ní požadovat, aby tyto skutečnosti prokázala (byť tak již v minulosti učinila, nebo začala u zaměstnavatele působit ještě v době, kdy to zákon nevyžadoval).“

Nejvyšší správní soud dále doplnil, že nehledě na jeho stáří „**čestné prohlášení nesplňuje obsahové náležitosti oznámení podle § 286 odst. 4 zákoníku práce,**“ resp. nemá v tomto ohledu dostatečnou průkazní hodnotu. Přestože je tedy výběr způsobu prokázání dané skutečnosti na odborové organizaci, musí se jednat o způsob, který má dostatečnou průkazní hodnotu. Odkázal v tomto ohledu na výše uvedené závěry Nejvyššího soudu doporučující, aby se alespoň 3 zaměstnanci ke svému členství otevřeně přihlásili (ať již slovem či členstvím ve výboru a jednáním za odborovou organizaci), popř. odborová organizace přistoupila k sepsání notářského zápisu (osvědčení) dle § 79 notářského řádu.

Ke způsobům prokázání pracovního poměru alespoň tří členů

V kontextu výše popsaných rozhodnutí soudu zaměstnavatelé po odborových organizacích stále častěji požadují,

aby jim prokázali splnění podmínky alespoň 3 zaměstnanců v pracovním poměru. Narážejí však na požadavek anonymity členů odborové organizace a otázku přesné podoby notářského zápisu.

Tzv. osvědčení jiných skutkových dějů a stavu věci dle § 79 notářského řádu totiž dle mnohých notářů není pro danou situaci vhodným řešením. Namítají, že oba výše citované rozsudky se ve svém rozhodnutí odkazují na jediný odborný článek (Eva Vozábová. Působnost odborové organizace u zaměstnavatele. In: *Práce a mzda*, č. 11/2014), který toto tvrzení nijak neodůvodňuje a blíže nepopisuje podobu takového osvědčení. Ustanovení § 79 přitom slouží podle zákona k osvědčení skutkových dějů, které se udály v přítomnosti notáře (typicky např. průběhu losování), případně k osvědčení stavu věci, o němž se notář dostatečně přesvědčil (např. splnění dluhu nebo stavu nemovitosti). Notáři často uvádějí, že jim není jasné, jaký skutkový děj či stav by měli osvědčovat v případě notářského zápisu týkajícího se naplnění podmínek působení odborové organizace u zaměstnavatele, respektive jakým způsobem by měli dané osvědčení sepsat.

Namísto soudy doporučovaného notářského zápisu dle § 79 notářského řádu se tak někteří notáři (dle našeho názoru nesprávně) uchylují k řešení pomocí osvědčení o prohlášení dle § 80 notářského řádu. Notář tak, jinými slovy, osvědčuje, že před něj předstoupil předseda či výbor odborové organizace a prohlásil, že odborová organizace má u zaměstnavatele 3 zaměstnance v pracovním poměru. Dle našeho názoru se tak uvedený postup (s výjimkou v zásadě zbytečné přítomnosti 3. osoby – notáře) prakticky nijak neliší od obvyklého čestného prohlášení, které učiní předseda odborové organizace bez přítomnosti notáře.

Podle našeho názoru je tedy v souladu s výše uvedeným rozsudkem Nejvyššího správního soudu pro tyto účely takový notářský zápis zcela nedostatečný. Je třeba mít na paměti, že zaměstnavatel obvykle po odborové organizaci požaduje, aby mu podmínku 3 zaměstnanců prokázala, teprve ve chvíli, kdy má o této skutečnosti důvodné pochybnosti. Typicky se jedná o odborové organizace, za které se zaměstnavatelem dlouhodobě jedná pouze jeho bývalý zaměstnanec nebo třetí osoba.

Dle názoru autorek v daném případě notářský zápis sepsat lze a autorky s ním mají již pozitivní zkušenost. Co se průběhu osvědčovaného skutkového děje a stavu týče, **k danému notáři se pro účely sepsání dostaví tři zaměstnanci, kteří mu prokázají svou totožnost, prohlásí, že jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele a zároveň členy odborové organizace. K tomuto prohlášení případně notáři předloží mzdový výměr či pracovní smlouvu a přihlášku za člena odborové organizace. Notář následně zkontroluje, že jsou tyto osoby uvedeny v aktuálním seznamu**

zaměstnanců v pracovním poměru, který mu pro účely tohoto osvědčení zaslal zaměstnavatel. Daným postupem tak byla plně osvědčena skutečnost, že odborová organizace splňuje podmínku, že alespoň 3 členové odborové organizace jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, aniž by se zaměstnavatel dozvěděl jejich jména.

Seznam aktuálních zaměstnanců v pracovním poměru zaslal notáři, kterého navrhla odborová organizace, zde přitom ze strany zaměstnavatele sloužil jako pojistka pravdivosti a aktuálnosti předložených dokumentů a prohlášení jednotlivých zaměstnanců. Problém samozřejmě nastává ve chvíli, kdy zaměstnavatel výslovně odmítá s notářem podobným způsobem spolupracovat. V takovém případě se dle našeho názoru zaměstnavatel nemůže dovolávat nedostatečnosti výsledného notářského zápisu.

Takový notářský zápis však stále poměrně snadno zastaví, nelze proto vyloučit, že bude tento postup odborová organizace v případě dalších pochyb povinná absolvovat několikrát. Zaměstnavatel svého požadavku samozřejmě nesmí zneužívat – mezi jednotlivými požadavky by tak měla uplynout rozumná doba, případně by mělo dojít ke změně

okolností opravňujících vznik nových pochyb stran působení odborové organizace u zaměstnavatele (např. rozsáhlé propouštění).

Ideálním řešením tak stále zůstává aktivní zapojení několika zaměstnanců přímo ve výboru odborové organizace, který se zaměstnavatelem jedná. Zaměstnavatel pak nemůže mít pochybnosti, že odborová organizace splňuje podmínku 3 zaměstnanců v pracovním poměru.

Výše uvedený problém každopádně prošel poslední dobou zajímavým vývojem a autorky tohoto článku jsou zvědavé, jak se dále bude celá problematika vyvíjet, a to i s ohledem na nový trend moderních anonymních odborových organizací, v jehož rámci je setkávání se se zaměstnavatelem nahrazováno komunikací přes webové rozhraní a z celého sociálního dialogu je vytlačován osobní prvek. Autorky by proto na toto téma rády vyvolaly diskusi jak mezi zaměstnavateli, tak mezi samotnými odborovými organizacemi.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

AG VZDĚLÁVACÍ AGENTURA – POZVÁNKA NA SEMINÁŘE

15. 10. 2020, Zlín, Hotel Moskva

23. 10. 2020, Vyškov, Hotel Selský dvůr

NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA ZÁSADNÍ ZMĚNY V OBLASTI DOVOLENÉ

JUDr. Petr Bukovjan, specialista na pracovní právo, člen KE AKV Praha

16. 10. 2020, Vyškov, Městský úřad

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V PRAXI ZAMĚSTNAVATELŮ. AKTUÁLNÍ OTÁZKY A ZMĚNY V ROCE 2020, VÝHLED 2021

Bc. Taťána Sojková, specialistka důchodového pojištění

27. 10. 2020, Ostrava, Hotel Harmony

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ V PRAXI ZAMĚSTNAVATELŮ. AKTUÁLNÍ OTÁZKY A ZMĚNY V ROCE 2020, VÝHLED 2021

Mgr. Lada Šupčíková, ředitelka odboru sociálního pojištění, OSSZ Ostrava

Více informací a možnost přihlásit se elektronicky najdete na internetových stránkách www.agseminare.cz.

Kontakt: agseminare@infos.cz, 517 330 240, 606 072 977