

Dostali jste oznámení o nové covidové odborové organizaci?

Obdrželi jste v nedávné době e-mail nebo nepodepsanou datovou zprávu, ve které vám neznámá osoba tvrdí, že je předsedou nově vzniklé odborové organizace, která vám oznamuje svůj vznik a působení u vaší společnosti? Požaduje po vás tato osoba obratem zaslání vašich interních dokumentů? Komunikuje s vámi pouze přes datovou schránku a vy vůbec nevíte, kdo to je a zda jsou členy jím zastupované odborové organizace alespoň 3 vaši zaměstnanci v pracovním poměru? V takovém případě pro vás máme dobrou zprávu.



JUDr. Nataša
Randlová, PhD.

Advokátní kancelář Randl
Partners, s. r. o., člen aliance
lus 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 toto ustanovení často stále chápou chybně. Domnívají se, že pro účely zákoníku práce stačí vše pouze „oznámit“, tj. poslat výše popsaný jednoduchý e-mail či datovou zprávu, ve které odborová organizace uvede, že u zaměstnavatele působí a že splňuje zákonem požadované podmínky.

Příkladem takového jednání jsou v současnosti tzv. covidové odbory, které začaly v období pandemie hromadně obepisovat mnohé zaměstnavatele (k datu sepsání tohoto článku z veřejně dostupných zdrojů již tyto nově vzniklé odbory oblesly desítky zaměstnavatelů často velmi zvučných jmen) a požadovat po nich veškeré interní dokumenty související s povinnostmi zaměstnanců ve vztahu k onemocnění covid-19, případně jakoukoli u zaměstnavatele uzavřenou kolektivní smlouvu. Jimi zasláné oznámení je

psáno ze strany externího předsedy odborové organizace, tj. osobou, kterou oslovení zaměstnavatelé neznají – jeho podpis ve většině případů chybí. **Neexistuje tak jakákoli záruka, že mezi členy této či jakékoli obdobně jednající odborové organizace patří alespoň několik (minimálně 3) zaměstnanců daného zaměstnavatele. To staví do nepříjemného postavení nejen zaměstnavatele, ale i jiné odborové organizace působící v takto „informované“ společnosti či odborově neorganizované zaměstnance.** Ti se totiž mohou ohrazovat, že si nepřejí, aby je zastupovala takováto pro ně zcela neznámá odborová organizace, která o pracovních podmínkách v dané společnosti proto vůbec nic neví, resp. nemá co do nich mluvit.

Stačí se přitom odpoutat od čistě jazykového výkladu ustanovení § 286 odst. 4 a nahlédnout do důvodové zprávy, podle které k „založení občanského sdružení je zapotřebí nejméně tři členů, kteří musí být identifikováni. Je proto spravedlivé stanovit obdobnou podmínku pro možnost působení odborové organizace u zaměstnavatele a povinnost její splnění prokázat.“ Odborové organizace se však mají tendenci stále odkazovat na samotný text ustanovení § 286 odst. 4 zákoníku práce, který jim takovou povinnost výslovně neukládá. Uvedená problematika však byla již naštěstí vyřešena soudně, jak popisujeme níže.

Rozsudky Nejvyššího soudu

Dle existujících rozsudků Nejvyššího soudu nemusí **zaměstnavatel sám zjišťovat, že**



Mgr. Bc. Lucie
Brázdová

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

odborová organizace splňuje zákonné podmínky – to je její povinnost. Nejvyšší soud ČR se ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 641/2018 ze dne 27. 8. 2019 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 skutečností o jejím působení investigativně zjišťoval.**“*

Nejvyšší soud se dále věnoval způsobu prokázání splnění podmínek dle § 286 odst. 3 zákoníku práce. Za poměrně nekomplikované 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 podle Nejvyššího soudu zůstává otázka řádného způsobu prokázání existence 3 členů odborové organizace, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnání 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 však mohou zaměstnavateli přesto přihlásit dobrovolně. Jejich členství v odborové organizaci může být zřejmé též z jejich jednání se zaměstnavatelem v rámci kolektivního vyjednávání, pokud se např. jedná přímo o předsedu a místopředsedu odborové organizace.

Čím dál častěji se však stává, že za odborovou organizaci jednají členové, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele a specializují se ryze na odborovou činnost, tzv. profesionální

odboráři. V takovém případě, kdy u zaměstnavatele 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).*“

Nejvyšší soud toto své rozhodnutí v nedávné době opět potvrdil ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 863/2021 ze dne 28. 4. 2021. Zaměstnavatel v projednávaném případě podal žalobu na určení, že u něj odborová organizace nepůsobí, protože z její strany obdržel pouze obecné oznámení, ke kterému odborová organizace nepřiložila žádné další dokumenty. Odborová organizace se ve svém oznámení omezila pouze na zcela obecnou formulaci, že u zaměstnavatele působí jako odborová organizace, neboť splňuje podmínky uvedené v ustanovení § 286 odst. 3 zákoníku práce, protože jejími členy jsou alespoň 3 zaměstnanci zaměstnavatele a podle stanov je oprávněna zastupovat zaměstnance podle zvláštního zákona.

Nejvyšší soud dal nejprve za pravdu odborové organizaci, že lze ve stanovách oprávnění zastupovat zaměstnance formulovat i zcela obecně, tj. že odborová organizace se může orientovat na jakékoli zaměstnavatele, u nichž splňuje podmínku 3 členů v pracovním poměru a nemusí ve svých stanovách uvádět konkrétní zaměstnavatele či odvětví. Nesouhlasil však s názorem odvolacího soudu, že odborová organizace není povinna své oznámení (stran textace stanov a především pak existence 3 členů v pracovním poměru u zaměstnavatele) jakkoli prokazovat.

S odkazem na výše uvedený rozsudek 21 Cdo 641/2018 Nejvyšší soud shledal, že: „*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 (§ 580 odst. 1 o. z.). 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 zřeteltem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno (srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 1997 sp. zn. 2 Cdo 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních*

rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998), musí být obsahově náležitosti oznámení odborové organizace podle ustanovení § 286 odst. 4 zák. práce splněny v době jeho doručení zaměstnavateli; k jejich dodatečnému splnění (např. k dodatečnému doložení sdělovaných údajů) proto nelze při posuzování platnosti oznámení přihlídnout.“

Jaké z toho plyne poučení – zaměstnavatel je povinen plnit související povinnosti vůči odborové organizaci skutečně až od chvíle, kdy mu odborová organizace náležitě prokáže své působení.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu aneb čestné prohlášení už nestačí

Názor Nejvyššího soudu již potvrdil i Nejvyšší správní soud, a to v rozsudku sp. zn. 6 Ads 207/2019 ze dne 12. 2. 2020. Nejvyšší správní soud se v tomto 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 považoval 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 zaměstnání 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 [...], 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 Kluwer¹; Pichrt, J. *Zákoník práce. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer²; Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019).

Co se projednávaného 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 stanovy 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 určité kvality. 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 3 členů

V kontextu výše popsanych rozhodnutí soudu zaměstnavatelé po odborových organizacích stále častěji požadují, aby jim prokázali splnění podmínky alespoň 3 zaměstnanců v pracovním poměru. V praxi však narážejí na neznalost odborových organizací, resp. na požadavek anonymity členů odborové organizace a otázku přesné podoby notářského zápisu.

Notáři bohužel často uvádějí, že jim není jasné, jaký skutkový děj či stav by měli osvědčovat v případě notářského zápisu týkajícího se naplnění podmínek působení odborové

1 VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-21]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

2 PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-2-21]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

organizace u zaměstnavatele, resp. jakým způsobem by měli dané osvědčení sepsat. Namísto soudy doporučeného 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 obvyčejného čestného prohlášení, které učiní předseda odborové organizace bez přítomnosti notáře. V souladu s výše uvedeným rozsudkem Nejvyššího správního soudu je pro tyto účely takový notářský zápis zcela nedostatečný. Je třeba mít na paměti, že v praxi zaměstnavatel po odborové organizaci požaduje, aby mu podmínku 3 zaměstnanců prokázala, teprve ve chvíli, kdy má o této skutečnosti důvodné pochybnosti. Typicky se jedná o (výše popsané) odborové organizace, za které se zaměstnavatelem dlouhodobě jedná pouze jeho bývalý zaměstnanec nebo třetí osoba.

V poslední době mj. odborové organizace přichází též s kreativním řešením v podobě zaslání anonymizovaných pracovních smluv zaměstnavateli. Toto řešení však rovněž nepovažujeme za dostatečné, neexistuje zde totiž garance, že se nejedná o smlouvy již bývalých zaměstnanců, v krajním případě dokonce o padělek.

Dle názoru autorek však notářský zápis dokládající působení odborové organizace u zaměstnavatele 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 prokážou svou totožnost, prohlásí, že jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele a zároveň členy odborové organizace. K tomuto prohlášení případně notáři předloží svůj 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 je tak 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 zaslání notáři, kterého navrhla odborová organizace, zde přitom ze strany zaměstnavatele slouží jako pojistka pravdivosti a zejména 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 zastarává, nelze proto vyloučit, že bude tento postup odborová organizace v případě dalších pochyb povinna 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. Zapojení zaměstnanců rovněž pomáhá předcházet situacím, kdy externím odborovým funkcionářům chybí vhléd do fungování společnosti, ve které odborová organizace působí, případně kdy jsou obtížně dostupní (např. v případě potřeby urychleně řešit pracovní úraz či jiné nenadálé situace). Autorky tohoto článku si dokonce kladou otázku, zda by nebylo vhodné do budoucna přímo zákonem stanovit, že alespoň 1 člen výboru odborové organizace by měl být zaměstnanec zaměstnavatele, tak aby vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací mohl být skutečně vztahem intenzivním, kdy se zástupci stran mohou denně potkávat na pracovišti a ihned řešit vzniklé problémy.

Výše uvedený problém každopádně prošel poslední dobou zajímavým vývojem. Jsme zvědavé, jak se dále bude celá problematika vyvíjet, a to i s ohledem na (v období covidové pandemie posilující) nový trend moderních anonymních odborových organizací, v jehož rámci je setkávání se se zaměstnavatelem nahrazováno komunikací on-line a z celého sociálního dialogu je bohužel vytlačován osobní prvek. **V tuto chvíli lze pouze uzavřít, že z ničím neprokázaného oznámení o působení odborové organizace u zaměstnavatele neplynou zaměstnavateli vůči takovéto nové a neznámou osobou zastupované odborové organizaci jakékoli povinnosti. Jinak řečeno, takovéto oznámení je neplatné. Takto osloveným zaměstnavatelům proto doporučujeme odborovou organizaci upozornit na výše uvedené rozsudky a požádat ji, aby mu splnění zákonných podmínek pro své působení v oslovené společnosti nejprve řádným způsobem prokázala.** To, zda si zaměstnavatel zvolí ke komunikaci s covidovou odborovou organizací datovou schránku, klasickou poštu, či pozve pana předsedu na osobní jednání přímo do společnosti, záleží pouze na jeho rozhodnutí.

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
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník