

# Poskytování prostředků k výkonu odborové činnosti má své hranice

Odborové organizace si nemohou jednostranně diktovat, jaké prostředky jim má zaměstnavatel poskytnout k výkonu odborové činnosti.



JUDr. Nataša  
Randlová, Ph.D.

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

Podle ustanovení § 277 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen „na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.“

Zaměstnavatelé se přitom stále častěji potýkají s tzv. moderními (virtuálními) odbory, které zaměstnavatelům s odkazem na § 277 zákoníku práce zasílají pravidelně faktury za pronájem komerčních prostor, webová rozhraní a další položky a s poukazem na anonymitu svých členů odmítají prostředky poskytnuté zaměstnavatelem v jeho prostorách (např. samostatnou/sdílenou kancelář vybavenou běžným kancelářským nábytkem, telefon, počítač, uzamykatelnou skříň, případně přístup ke kopírovacímu zařízení atd.).

Zaměstnavatel pak nemá nad výši a podobou takto fakturovaných (jím neobjednaných) položek jakoukoli kontrolu. Často se přitom jedná o fakturaci pronájmu kanceláří získaných na komerčním trhu, jejichž cena je pochopitelně daleko vyšší než náklady spojené s poskytnutím obdobných prostor ze strany zaměstnavatele přímo na jeho pracovišti. Mezi účtované položky dále spadají i právní konzultace, mezinárodní spolupráce, činnost připomínkového místa pro orgány státní správy, vedení spisů, odměna odborových funkcionářů, komunikace s veřejností a marketing.



Mgr. Bc. Lucie  
Brázdová

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

Odborná veřejnost proto v nedávné době začala řešit<sup>1</sup> dvě otázky týkající se výkladu citovaného ustanovení zákoníku práce:

- Co vše spadá pod řádný výkon činnosti odborové organizace?
- Má odborová organizace právo si položky spadající pod § 277 jednostranně určit a na zaměstnavateli je v této podobě vymáhat?

## K otázce řádné činnosti odborové organizace

Podle našeho právního názoru zákoník práce na „nadstandardní“ činnosti typu marketingu, mezinárodní spolupráce či právní analýzy výše citovaným ustanovením nemíří. Tyto aktivity by, podle názoru autorek, měly být financovány odborovou organizací či odborovými svazy z členských příspěvků jejich členů nebo z jiných příjmů uvedených v jejich stanovách. Tímtež způsobem by měly být hrazeny i případné odměny spolupracujících externích poradců.

Pojem řádné činnosti odborové organizace tak lze spíše vykládat jako práva a povinnosti stanovené odborové organizací zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy – zejména kontrolu BOZP, jednání se zaměstnavatelem v rámci kolektivního vyjednávání a plnění prodávacích a informačních povinností, případně udělování předchozího souhlasu či spolurozhodování. K těmto činnostem navíc z povahy

1 Zde odkazujeme zejména na odborné stanovisko české asociace advokátů specializujících se na pracovní právo *Stanovisko CzELA k některým otázkám fungování tzv. anonymních odborových organizací*. Epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/aktualne/stanovisko-czela-k-nekterym-otazkam-fungovani-tzv-anonymnich-odborovych-organizaci-110708.html>, jehož je JUDr. Nataša Randlová, Ph.D., spoluautorkou

věci dochází primárně na pracovišti zaměstnavatele, je tedy logické, že související prostředky (např. místnost k setkání se zaměstnanci) by měly být zaměstnavatelem poskytnuty na pracovišti zaměstnavatele.

Zákoník práce pamatuje i na činnost odborových funkcionářů. V případě výkonu nezbytné odborové činnosti v pracovní době se totiž jedná o překážku v práci [§ 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce], při které zaměstnanci náleží náhrada mzdy. Nad rámec tohoto ustanovení však zaměstnavatel podle názoru autorek tohoto článku není povinen odborovým funkcionářům vyplácet odměnu, ledaže se tak sociální partneři dohodnou v kolektivní smlouvě.

### K otázce jednostranného určení prostředků k činnosti odborové organizace

Podobně jako v ostatních záležitostech týkajících se vztahu mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem předpokládá dikce ustanovení § 277 zákoníku práce (zaměstnavatel je povinen „...zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu...“) **blíže specifikaci teprve dohodou**, resp. kolektivní smlouvou. K jejímu úspěšnému vyjednání pak slouží pravidla kolektivního vyjednávání, včetně institutu zprostředkovatele, rozhodce či stávky v případě, kdy se jednání nedaří.

Ustanovení § 277 zákoníku práce přitom vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135. Z nedávno vydaného (nezávazného) stanoviska Oddělení mezinárodních pracovních standardů Mezinárodní organizace práce ze dne 31. 3. 2020 k výkladu této Úmluvy vyplývá, že výše popsany postup odborové organizace (jednostranná fakturace bez existence dohody) není v souladu se smyslem existující právní úpravy.

Mezinárodní organizace ve svém stanovisku nejprve připomíná, že podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135 mají mít odborové organizace u zaměstnavatele k dispozici takové prostředky a zařízení, které jim umožní rychle a efektivně vykonávat svou činnost s tím, že je vždy rovněž potřeba přihlídnout k charakteristikám dané země a potřebám, velikosti a možnostem dotčeného zaměstnavatele. Poskytnutí těchto prostředků rovněž nesmí narušit efektivitu provozu daného zaměstnavatele. Zdůrazňuje, že blíže specifikaci ponechává Úmluva č. 135 národním právním předpisům a kolektivním smlouvám, a dochází k závěru, že **z mezinárodního práva nijak „nevyplývá možnost odborové organizace si jednostranně stanovit a na zaměstnavateli vymáhat konkrétní vybavení pro účely své činnosti“**, ledaže národní právní předpisy stanoví jinak (což, jak popisujeme výše, české právní předpisy nestanoví). Mezinárodní organizace práce přitom vždy kladla důraz na **uzavírání**

**dohod mezi sociálními partnery** a odkazuje na související doporučení Výboru pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce, jejichž kompilace je k dispozici zde: [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_632659/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm).

Mezinárodní organizace práce dále uvádí, že v rámci poskytnutých prostředků by měl zaměstnavatel odborové organizaci umožnit přístup na pracoviště, resp. jednat na pracovišti se zaměstnanci. Upřednostňovaným prostředkem k řádné činnosti je tak zcela zřetelně poskytnutí místností v prostorách pracoviště, resp. možnost jejich rezervace k případným jednáním, pokud tyto místnosti nelze využívat neustále.

Z výše uvedeného stanoviska Mezinárodní organizace práce tedy vyplývá, že pokud zaměstnavatel odborové organizaci nabízí své prostory a odborová organizace upřednostňuje dražší pronájem komerčních prostor mimo pracoviště a se zaměstnanci komunikuje výhradně on-line, není zaměstnavatel povinen jí související náklady, resp. následně zasílané faktury, proplácet.

Toto potvrzuje i rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 974/2012, podle kterého by se **těžiště odborové činnosti mělo nacházet přímo u zaměstnavatele**, jinak lze jen stěží rozumně uvažovat o tom, že by odborová organizace mohla náležitě plnit svůj hlavní účel, jímž je obhajoba práv a oprávněných zájmů zaměstnanců a jejich zastupování při kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem.

Podle tohoto rozsudku je při poskytování prostředků k řádné činnosti odborové organizace dle § 277 zákoníku práce potřeba zvážit zejména **provozní možnosti zaměstnavatele** (jeho velikost, úroveň vybavení kancelářských prostor zaměstnavatele apod.) a dále reálné potřeby konkrétní odborové organizace, počet jejích členů, skutečný účel, za kterým byla založena, formu a míru jejího působení u zaměstnavatele a **její účast v pracovních vztazích**, její oblibu mezi zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni, a míru její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele.

Množství skutečností, k nimž je potřeba přihlídnout při posuzování přiměřenosti podmínek vytvořených odborové organizací zaměstnavatelem, pak podle názoru Nejvyššího soudu znamená, že „přiměřenost“ vytvořených podmínek se může ve vztahu k jednotlivým odborovým organizacím lišit, aniž by bylo možné označit odlišný přístup k jednotlivým odborovým organizacím za znevýhodňující (diskriminační).

Vůči některé odborové organizaci se tak může zaměstnavatel skutečně **dohodou** (!) zavázat i k vyplácení finanční částky, odborová organizace by si však měla, jak zdůrazňuje Mezinárodní organizace práce, i přes tyto finanční částky zachovat svoji nezávislost.

Přestože je uváděné stanovisko Mezinárodní organizace práce nezávazné, ukazuje, že postup moderních odborů v podobě jednostranného vymáhání částek za tržně získané a se zaměstnavatelem žádným způsobem nedohodnuté prostředky ke své činnosti **nemá oporu v mezinárodním právu** a, podle názoru autorek tohoto článku, **ani v naší národní právní úpravě**. V opačném případě by se totiž ze sociálního dialogu stal pouhý diktát a založení odborové organizace by mohlo být až příliš snadno zneužito k vytváření zisku.

Pokud by však zaměstnavatel podmínky pro řádný výkon činnosti zástupcům zaměstnanců vůbec nevytvořil, čímž myslíme určité rozumné minimum (za které považujeme

pronájem místnosti včetně nezbytného vybavení, uzamykatelnou skříňku, uzamykatelnou schránku pro účely doručování, přístup k internetu, přístup k pevné telefonní lince a přístup k tiskárně a scanneru) či prostředky sjednané v dohodě mezi sociálními partnery, hrozí mu sankce ze strany inspekce práce do výše 200 000 Kč, případně povinnost odborové organizaci uhradit související náhradu škody.

#### 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



## TIP NA SEMINÁŘ

### Bezkontaktní priznání a podání – ZÁZNAM webináře

Webinář seznámí posluchače s aktuální situací při „bezkontaktní“, tedy elektronické komunikaci s Finanční správou, orgány sociálního pojištění a zdravotními pojišťovkami. Zabývá se otázkami, kdy a jakým způsobem lze postupovat elektronicky, kdy je to naopak jediná možná cesta. Na praktických ukázkách je předvedeno, jak zajistit průkaznou identifikaci účastníků. Náplní jsou dále požadavky na elektronické písemnosti a doklady, jejich vystavování, zpracování a ukládání, zmíněny jsou i aktuální otázky zachování věrnosti, spolehlivosti a průkaznosti digitálních písemností, ale také rizika vyplývající z používání informačních technologií.

**Lektor: MVDr. Milan Vodička**

**Cena: 1 490 Kč.**

*Objednat můžete na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz).*

## PŘIPRAVUJEME

### Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.

#### Praktický komentář

**Ivo Krýsa**

Představujeme první vydání praktického komentáře vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Kromě odborného výkladu naleznete i relevantní judikaturu.

Oblast pracovnělékařských služeb představuje malou výseč v oboru zdravotnického práva, nicméně se dotýká každého, kdo je v pozici zaměstnance, pracovního či praktického lékaře či osobou odpovědnou u zaměstnavatele za zajištění systému pracovnělékařských prohlídek.

Publikace si klade za cíl přiblížit a osvětlit problematiku poskytování pracovnělékařských služeb širokému spektru uživatelů: od právníků, přes lékaře, personalisty, studenty vysokých škol až po zájemce o tuto problematiku z řad široké veřejnosti.

**Cena: 350 Kč, 168 s., vazba brožovaná**

*Objednat můžete na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz).*