

VÝKLADOVÁ STANOVISKA AKV (XXXV.)

(Praha, 29. 1. 2025)

1. PROKAZOVÁNÍ REPREZENTATIVNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE

- V ustanovení § 24 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), počítá právní úprava pro účely kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy s tím, že **působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, hraje roli též skutečnost, jakým disponuje odborová organizace počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru (její reprezentativnost).**
- **Jakým způsobem se reprezentativnost jednotlivých odborových organizací při jejich pluralitě u zaměstnavatele prokazuje a jaký den je v kontextu porovnávání reprezentativnosti odborových organizací rozhodující?**

Stanovisko

- Právní úprava stanoví pro zmíněný postup zaměstnavatele řadu podmínek, bohužel ale **nedává vodítko, jak jejich splnění naplnit a prokázat.** Za těchto okolností a s ohledem na to, že smyslem a účelem zmíněné právní úpravy je podpora kolektivního vyjednávání a zvýšení míry pokrytí kolektivními smlouvami v situaci, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, mezi nimiž nepanuje vzájemná shoda, považuje Kolegium za souladný se zákonem **následující postup zaměstnavatele:**
 - **Zaměstnavatel určí podle svého názoru majoritní odborovou organizaci** (více odborových organizací, které dohromady představují majoritu), se kterou (kterými) hodlá pokračovat v kolektivním vyjednávání, **a započne proces vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy** a předepsaný v ustanovení § 24 odst. 3 až 5 ZP.
 - Pokud tuto volbu zaměstnavatele po celou dobu kolektivního vyjednávání ani v okamžiku případného uzavření kolektivní smlouvy **nikdo nezpochybní** (ze strany zbývajících odborových organizací nepřijde žádná taková námitka) **a ani nadpoloviční většina zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru písemně nevyjádří svůj nesouhlas** ve smyslu ustanovení § 24 odst. 4 ZP, popř. neurčí k uzavření kolektivní smlouvy jinou odborovou organizaci dle ustanovení § 24 odst. 5 ZP, má Kolegium za to, že **jsou splněny zákonem stanovené podmínky pro uzavření kolektivní smlouvy a odborovou organizaci určenou zaměstnavatelem je třeba považovat za majoritní.** To platí i pro případ, že by se posléze ukázalo, že tuto majoritu v době určení zaměstnavatelem neměla. **Majorita odborové organizace se v této situaci podle názoru Kolegia prokazovat nemusí.**
 - V případě, že **dojde ke zpochybnění majority zaměstnavatelem určené odborové organizace (odborových organizací),** a kolektivní smlouva ještě nebyla uzavřena, dle

Kolegia nemají zaměstnavatel a příslušná odborová organizace (více odborových organizací) právo kolektivně vyjednávat a uzavřít kolektivní smlouvu, a to **až do té doby, než prokáží, že podmínka majority splněna je**. Majorita se v daném případě prokazuje **k okamžiku, ke kterému byla zpochybněna**. Pokud by zaměstnavatel s odborovou organizací (více odborovými organizacemi) uzavřel kolektivní smlouvu, aniž by vyvrátili pochybnosti o majoritě těchto zástupců zaměstnanců, **byla by taková kolektivní smlouva nicotná (jako by neexistovala)**.

2. PŮSOBNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE A PLATNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

- Působení odborové organizace u zaměstnavatele je dle ustanovení § 286 odst. 3 ZP a soudní judikatury podmíněno tím, že odborová organizace je k tomu oprávněna podle stanov, alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a **splnění těchto dvou skutečností zaměstnavateli oznámí a prokáže**.
- Jestliže **k prokázání ve výše uvedeném smyslu ze strany odborové organizace nedojde** (zaměstnavatel ho často ani nevyžaduje a vychází z toho, že odborová organizace u něj působí), a mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem **je uzavřena kolektivní smlouva, je tato smlouva vůbec platná? Nebo je absolutně neplatná, relativně neplatná, či jde o nicotné právní jednání, které nevyvolává žádné právní účinky?**

Stanovisko

- Jak se vyjádřil Nejvyšší soud v řadě svých rozhodnutí (viz např. jeho rozsudek ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 21 Cdo 863/2021), **smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj odborová organizace působí, pátral a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval**. Aby byl naplněn skutečný smysl a účel právní úpravy obsažené v ustanovení § 286 odst. 3 a 4 ZP, musí podle zmíněného soudu mít zaměstnavatel **možnost se přesvědčit o pravdivosti údajů uvedených v oznámení odborové organizace**.
- Dle Kolegia lze souhlasit s tím, že primárním způsobem, jak ověřit pravdivost zmíněných údajů, je jejich **přímé doložení odborovou organizací v oznámení samotném**. Pokud proto odborová organizace nic takového nedoloží, a zaměstnavatel zpochybní skutečnost, že odborová organizace splňuje zákonné podmínky spojené s jejím působením u zaměstnavatele, platí bezesporu závěr Nejvyššího soudu, že **na základě takového oznámení práva odborové organizace vůči zaměstnavateli nevznikají, protože u něho nepůsobí**.
- Pokud ale zaměstnavatel žádné takové pochybnosti nemá a po doručení oznámení dá svým chováním naopak najevo, že odborovou organizaci považuje za tu, která u něho působí, pak podle Kolegia **nemůže být samotný fakt, že odborová organizace splnění podmínek dle ustanovení § 286 odst. 3 ZP formálně neprokázala, důvodem pro závěr, že u zaměstnavatele nepůsobí**. Dojde-li posléze mezi zaměstnavatelem a takovou odborovou organizací k uzavření kolektivní smlouvy

(čímž se potvrdí přístup zaměstnavatele, jak je uveden výše), je třeba na ni nahlížet jako na **platně uzavřenou kolektivní smlouvu**. Tento závěr podporují jak aktuální trendy v podobě podpory kolektivního vyjednávání, tak skutečnost, že případné označení takové smlouvy jako neplatné nebo dokonce nicotné by přineslo značnou právní nejistotu do množství pracovněprávních vztahů.

- V této souvislosti je třeba upozornit, že výše popsaná otázka bude zanedlouho legislativně vyřešena prostřednictvím tzv. flexibilní novely zákoníku práce. Dle novelizovaného ustanovení § 286 odst. 4 ZP bude totiž platit, že **splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele bude odborová organizace povinna prokázat jen tehdy, pokud ji o to zaměstnavatel požádá**.

Zapsali: JUDr. Jan Vácha, Ph.D., JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar