

PŘÁVNÍ NÁZOR

Zadání:

Ochrana odborových funkcionářů, součinnost zaměstnavatele při jednání a kolektivním vyjednávání s odborovou organizací za přítomnosti jejího právního zástupce.

Požadavek:

- dotaz zasláný e-mailem ze dne 18. 1. 2007

Zadavatel:

Lékařský odborový klub – Svaz českých lékařů,
IČ: 63830001, Praha 9, Drahobejlova 52, PSČ: 190 00

Zpracovatel:

Mgr. Liběna Vondráčková, ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ KUČERA, se sídlem Praha 7, Skalecká 3/350,
PSČ 170 00

Související právní předpisy:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Odpověď:

Ochrana odborových funkcionářů

Rozbor situace:

Dle ustanovení § 61 odst. 2 věta první zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „ZPr“) jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

Ochrana před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru bez předchozího souhlasu odborové organizace se vztahuje na všechny členy jejího orgánu působícího u zaměstnavatele. V našem případě je tímto orgánem předsednictvo místní organizace LOK-SČL (dále jen „MO LOK-SČL“) a proto je zaměstnavatel povinen k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru předsedy a místopředsedů MO LOK-SČL, jakož i ostatních členů předsednictva MO LOK-SČL, požádat o předchozí souhlas s tímto jednáním.

Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZPr se rozumí orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace. Nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřazeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu. V našem případě je tedy zapotřebí souhlasu právě MO LOK-SČL a není-li ve Stanovách LOK-SČL upraveno jinak, nelze její souhlas nahradit souhlasem samotného předsednictva LOK-SČL. Okruh funkcionářů, na něž se vztahuje ochrana před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZPr, nelze platně rozšiřovat ani v kolektivní smlouvě vzhledem k tomu, že jde o úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, kde je podle § 2 odst. 1 ZPr odchýlení od zákonné úpravy zakázáno. Rozšiřování této ochrany na „nečleny“ předsednictva MO LOK-SČL v kolektivní smlouvě tedy není možné.

Lze mít zato, že i v případě, je-li člen předsednictva v jednání se zaměstnavatelem zastupován členem MO LOK-SČL, jež není členem předsednictva MO LOK-SČL, nepožívá tento zástupce ochrany ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZPr, neboť, jak již bylo výše uvedeno, nelze platně rozšiřovat okruh osob takto chráněných.

Závěr:

Závěrem lze tedy shrnout, že na jiné osoby než jsou členové předsednictva MO LOK-SČL se ochrana před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru bez předchozího souhlasu MO LOK-SČL nevztahuje a neplatnosti takového ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem se tedy nebude možné s úspěchem dovolávat v soudním řízení.

Pro úplnost dodáváme, že stejná ochrana se vztahuje na všechny členy předsednictva MO LOK-SČL bez ohledu na to, zda-li jednají či nejednají za MO LOK-SČL.

Součinnost zaměstnavatele při jednání a kolektivním vyjednávání s odborovou organizací za přítomnosti jejího právního zástupce

Rozbor situace:

Dle ustanovení § 278 odst. 4 věta druhá ZPr mají zaměstnanci, v našem případě odborová organizace zastupující jejich zájmy, právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci, ať již ve formě projednání či informování. Minimální požadavky na informování a projednání stanoví zákon, rozsah informací a projednání však může být rozšířen a podrobnosti postupu blíže specifikovány v kolektivní smlouvě. V souladu s ustanovením § 278 odst. 4 věta třetí ZPr jsou zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Jednání zaměstnavatele spočívající v opakovaném rušení schůzek se členy předsednictva MO LOK-SČL, případně s jejich zástupci, jednajícími jménem MO LOK-SČL, je tedy v rozporu s povinností zaměstnavatele poskytnout součinnost pro uskutečnění jednání stanovenou mu zákonem, případně blíže specifikovanou také v kolektivní smlouvě. Přítomnost právního zástupce při jednání je právem každé ze zúčastněných stran a nehraje při posouzení situace žádnou roli. Plnění této povinnosti zaměstnavatele se lze pak domoci v soudním řízení, případně se obrátit na příslušný inspektorát práce, který na základě provedené kontroly shledá, zda došlo k naplnění všech znaků správního deliktu a případně uloží zaměstnavateli pokutu. Je-li takovéto chování zaměstnavatele velmi intenzivní nelze jako krajní řešení situace vyloučit ani vyhlášení stávky (nejednalo by se však o stávku v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, ke které je třeba předchozí neúspěšné řízení před zprostředkovatelem, ale uplatnění práva v souladu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod). V rámci jednání o uzavření kolektivní smlouvy jsou dle ustanovení § 8 odst. 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, smluvní strany povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

V případě, že jedna ze stran požadovanou součinnost neposkytuje, může taková situace vyústit v kolektivní spor, který je třeba řešit nejprve v řízení před zprostředkovatelem. Je-li řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou pak strany po dohodě požádat o rozhodnutí ve sporu rozhodce a neučiní-li tak, může být jako krajní prostředek ve sporu vyhlášena stávka.

Závěr:

V konkrétní situaci, kdy zaměstnavatel svým chováním znemožňuje uskutečnění jednání za účelem projednání a informování a porušuje tak povinnost stanovenou mu zákonem, z praktických důvodů doporučujeme nejprve se obrátit na příslušný inspektorát práce s podnětem ke kontrole chování zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel znemožňuje uskutečnění jednání za účelem uzavření kolektivní smlouvy, je třeba nejdříve přistoupit k řešení situace v řízení před zprostředkovatelem v souladu s ustanoveními § 11 – 12 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V Praze dne 30.1.2007

JUDr. Robert Kučera
i.s. Mgr. Liběna Vondráčková