

<http://www.podnikatel.cz/clanky/omezeni-odboru-v-malych-firmach-budou-mit-utrum/>

## Omezení odborů, v malých firmách budou mít útrum

13. 12. 2011 0:00 [Daniel Morávek](#)

Pro založení odborů budou nově zapotřebí minimálně tři zaměstnanci. Zaměstnavatelům se navíc bude muset založení odborů ihned hlásit.

Podnikatelé se od nového roku již nebudou muset bát, že jim ve firmě vzniknou odbory, aniž by se o tom dozvěděli. Nově se totiž vznik odborové organizace musí zaměstnavateli neprodleně ohlásit. Stejně tak by zaměstnavatelům už nemělo hrozit, že jim ve firmě vzniknou “externí” odbory, které nemají za člena ani jednoho ze zaměstnanců. Odbory budou muset disponovat alespoň třemi zaměstnanci z příslušné společnosti. Bez nich odbory založit nepůjde.

### Pro založení odborů musí být tři zaměstnanci

Od nového roku se poměrně výrazným způsobem mění [zákoník práce](#). Kromě “známých” novinek v podobě úprav dohod, odstupného, zkušební doby nebo nevyčerpané dovolené, se upravuje i postavení odborů především v malých firmách. V souvislosti s novelou zákoníku práce bude totiž od začátku roku 2012 platit, že odborová organizace bude moci působit u zaměstnavatele jen v případě, pokud patří mezi její členy alespoň tři zaměstnanci dané firmy. Zároveň vznik, nebo zánik odborů musí jejich členové zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

(1) Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami.

**(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.**

**(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.**

Stávající legislativa nijak neomezuje, kdo se může stát členem odborů v dané firmě. Mohou jimi být jak zaměstnanci, tak i nezaměstnaní, studenti nebo třeba důchodci. Toto pravidlo nadále zůstane, ale zpřísní se o podmínku, aby mezi nimi byli alespoň tři zaměstnanci. 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, uvádí se v důvodové zprávě k novele zákona.

I po novele má dále platit, že zástupci zaměstnanců nesmějí být kvůli výkonu své činnosti znevýhodněni (ani zvýhodněni) ve svých právech. Stejně jako ostatní zaměstnanci mohou dostat výpověď jen ze zákonem stanovených důvodů. Informace o členství konkrétního zaměstnance v odborech zůstává chráněným osobním údajem, bez souhlasu pracovníka na ni nemá zaměstnavatel nárok, upřesnila pro server Podnikatel.cz Alena Sokolová z advokátní kanceláře [FABIAN & PARTNERS](#).

## Odborům se změny nelíbí

Odbory se změnou zákoníku nesouhlasí a považují ji dokonce za protiústavní. Podle nich totiž dochází k vyloučení ústavně chráněného práva zaměstnanců na sdružování k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů, a to hlavně ve firmách s jedním nebo dvěma zaměstnanci. Jak upozorňují odbory, novela se dotkne také větších firem, kde patří mezi odboráře pouze dva zaměstnanci.

Oslovení právníci však mají jiný pohled. Podle jejich slov novela zákoníku práce pouze reaguje na současnou situaci, kdy právními předpisy není výslovně upraveno, kdy a za jakých podmínek může odborová organizace „působit u zaměstnavatele“ a kdy tedy může vůči zaměstnavateli uplatňovat svá práva.

## Hlavní změna je v oznamovací povinnosti

V praxi totiž občas docházelo k tomu odborovou organizaci založili osoby, které nejsou v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, například bývalí zaměstnanci. Tito pak po zaměstnavateli požadovali informace, projednání a další tak jako běžné odborové organizace. Je nelogické, aby zaměstnavatel musel plnit veškeré povinnosti vyplývající ze zákoníku práce i vůči takové organizaci, domnívá se Jan Koval z advokátní kanceláře Havel, Holásek & Partners.

Odborová struktura bývá velmi různorodá a počet členů odborové organizace proměnlivý. Stanovy odborových organizací nejsou vždy zpřístupněny veřejnosti. Evidenci sdružení a jejich organizačních jednotek, které jsou oprávněny jednat svým jménem, vede ministerstvo vnitra. Tento seznam ale nemá charakter veřejného seznamu. Obsahuje pouze název, adresu sídla a od r. 2001 identifikační číslo sdružení. Někdy se zaměstnavatel dozví, že u něj odborová organizace působí, až když vzniknou spory a problémy, píše se v důvodové zprávě zákona.

Navzdory odporu odborářů však právníci nepředpokládají, že by tato novinka měla výraznější dopad ať už na samotné odborové organizace, jejich centrály nebo na zaměstnavatele. Už v současnosti totiž většina odborových organizací tuto podmínku splňuje. Novinkou tak

JUDr. Ing. Pavel Fabian, advokát, Brno, Slovákova 357/8, PSČ 602 00, IČ: 71470948, ev.č. 12434

Pobočka: Praha 1, Revoluční 8, PSČ 110 00, ID datové schránky: 4s7unxn

tel. (+420) 530 331 766, (+420) 246 063 127

[info@fabianpartners.cz](mailto:info@fabianpartners.cz), [www.fabianpartners.cz](http://www.fabianpartners.cz)

hlavně bude oznamovací povinnost odborové organizace vůči zaměstnavateli, tedy povinnost oznámit podnikateli splnění této podmínky a také povinnost oznámit, že odborová organizace přestala tuto podmínku splňovat.