

# Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti v zemích EU a ČR

Soňa Veverková

*Text se zabývá reprezentací zaměstnaneckých zájmů na pracovišti. Pojednává o dvou základních formách reprezentace zaměstnaneckých zájmů - odborech a volených radách zaměstnanců. Obě tyto formy v různé míře koexistují ve všech členských zemích Evropské unie. Stať popisuje současný stav a porovnává postavení odborů a rad zaměstnanců na pracovišti v jednotlivých členských zemích EU. V poslední části se věnuje České republice, kde je rada zaměstnanců stále ještě relativně neobvyklou institucí.*

Sociální dialog lze definovat jako všechny typy vyjednávání, konzultací a výměny informací v oblasti hospodářské a sociální politiky mezi vládou, zaměstnavateli a zaměstnanci<sup>1</sup>. Může se odehrávat na několika úrovních: nadnárodní, národní, regionální, odvětvové a podnikové. Pokud sociální dialog probíhá mezi vládou, zaměstnavateli a zaměstnanci, jedná se o tzv. tripartitu. V případě, že se odehrává pouze mezi zaměstnavateli (resp. zástupci zaměstnavatelů) a zaměstnanci (resp. zástupci zaměstnanců), jedná se o tzv. bipartitu. Tato stať se zabývá pouze nejnižší, resp. základní úrovní sociálního dialogu, tzn. podnikovou úrovní - bipartitním sociálním dialogem probíhajícím přímo na pracovišti, přičemž analýza je věnována reprezentaci zaměstnanců a jejich zájmů.

## Odlisné zájmy zaměstnavatele a zaměstnance (zaměstnanců)

Je zřejmé, že zájmy zaměstnanců se liší od zájmů zaměstnavatele (podniku), jehož hlavním cílem je tvorba zisku<sup>2</sup>. Zaměstnanec naopak zájímají pracovní podmínky, tzn. výše mezd, pracovní doba atd. Zaměstnanec prosazující své zájmy tak mohou zisk podniku, resp. jeho výši, přímo ohrozit. Z ekonomického hlediska je tedy zásadní otázkou to, zda je vůbec žádoucí a vhodné, aby zaměstnanec, zaměstnanci či zástupci zaměstnanců mohli „vyjednávat, konzultovat a vyměňovat si informace v oblasti hospodářské a sociální politiky“, tzn. na úrovni podniku vyjednávat o pracovních podmínkách, být informováni o hospodářském vývoji podniku a konzultovat některá zaměstnavatelova (podnikatelova) rozhodnutí. Z pohledu historie pracovních vztahů se totiž jedná o relativně nový koncept - teprve v 19. století se pod vlivem průmyslové revoluce a s ní spojených zásadních změn v životním stylu obyvatelstva objevují první dělnická hnutí usilující o zlepšení životních a pracovních podmínek. Do té doby pracovní síla postrádala jakoukoliv legislativní ochranu a pracovní (a tím i životní podmínky) určoval zaměstnavatel jednostranně. Historie však ukázala, že tento způsob nakládání s pracovní silou není dlouhodobě udržitelný a že podnikatel (zaměstnavatel) nemůže dlouhodobě ignorovat potřeby svých zaměstnanců, neboť takový přístup povede k protestům, nepokojům a stávkám, které ohrožují celkovou produkci a zisk<sup>3</sup>.

Dnes je sociální dialog běžnou součástí vyspělých tržních ekonomik. Jeho význa-

mem, formami, průběhem, cíli a vlivem na ekonomické proměnné se zabývají různé vědní disciplíny, od ekonomie přes politologii a psychologii až k sociologii. Tyto vědní disciplíny, které se často prolínají, věnují pozornost zejména zástupcům zaměstnanců, což jsou v pojetí ekonomické teorie zpravidla odbory. Přestože je odborná literatura týkající se odborů a jejich působení poměrně rozsáhlá<sup>4</sup>, ekonomická teorie<sup>4</sup> zatím nedisponuje jednotnou teorií, která by dokázala vysvětlit úlohu a cíle odborů v ekonomice (Wright, 1987; Drakopoulos, S. A. - Katselidis, I., 2012). Stejně tak problematická je skutečnost, že většina teorií týkajících se sociálního dialogu a funkcí odborů v ekonomice vychází z amerických reálií, přičemž zásadní rozdíly lze najít již mezi americkým a evropským modelem sociálního dialogu<sup>5</sup>, bez ohledu na modely v ostatních více či méně rozvinutých zemích světa (Freeman, 2006). Spíše než rozbor ekonomických teorií tedy shrňme argumenty ve prospěch sociálního dialogu tak, jak je popisuje Bryson - Forth - George, 2012:

- a) **Sociální dialog je součástí demokratické společnosti.** Sociální dialog je v demokratické společnosti projevem demokracie na pracovišti. Zaměstnanec se stává „občan“ firmy a jako takovým jim náleží určitá práva a povinnosti daná legislativou, kolektivními smlouvami, pracovní smlouvou atd. V evropských zemích je sociální dialog standardní součástí demokracie a jeho ochranu zajišťuje legislativa.
- b) **Sociální dialog je vyrovnávací silou ve vztahu zaměstnavatel - zaměstnanec.** Standardní vztah zaměstnavatel - zaměstnanec není rovnocenný, přičemž slabší pozici má (zpravidla) zaměstnanec. Sociální dialog a organizace reprezentující zájmy zaměstnanců by měly tuto nerovnováhu zmírnit a umožnit zaměstnancům, aby se s nimi jednalo s respektem, nikoliv jako s komoditou<sup>6</sup>, a aby se pozice obou stran vyrovnaly (Conteras, 2008).
- c) **Sociální dialog jako cost-benefit analýza zaměstnavatele i zaměstnance** - zaměstnavatel i zaměstnanec vstupují do pracovních vztahů dobrovolně, přičemž oba porovnávají náklady a výnosy tohoto rozhodnutí. Zaměstnavatel tedy bude zvažovat i náklady a výnosy existence sociálního dialogu na pracovišti, přičemž kromě nákladů může sociální dialog přinést i určité výnosy - např. může zaměstnance motivovat k tomu, aby se

vyjadřovali k organizaci práce a efektivnosti výroby, což může přinést určité úspory. Pro zaměstnavatele také znamená existence zástupců zaměstnanců na pracovišti snížení transakčních nákladů - postačí, pokud se ve věcech sociálního dialogu obrátí na zástupce zaměstnanců. V tomto případě je zřejmé, že čím větší firma, tzn. čím více zaměstnanců, tím vyšší přínosy bude sociální dialog mít. Obdobné rozhodnutí platí i pro zaměstnance, který také zvažuje náklady a výnosy sociálního dialogu. Nákladem je v jeho případě např. úsilí, které musí vynaložit na jednání a reprezentaci zájmů prostřednictvím odborů, výnosem je např. úspěšné jednání o zvýšení mzdy.

## Vyjednávací síla zaměstnavatele a odborů

Zásadní roli v sociálním dialogu hraje vyjednávací síla obou stran, tzn. jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců. Podle Bryson - Forth - George (2012) by měl být sociální dialog smysluplný, tzn. měl by oběma stranám přinášet výnosy, aniž by náklady výrazněji zatěžovaly jen jednu stranu. V realitě ale záleží zejména na vyjednávací síle obou stran - pokud má jedna strana výhodnější pozici pro vyjednávání, druhá strana bude mít z vyjednávání menší užitek a ponese vyšší náklady. Platí to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, resp. zástupce zaměstnanců - silnější pozice zaměstnavatele může zapříčinit nespokojenost, stávky atd., čímž ohrožuje prosperitu firmy a ekonomiky, silnější vyjednávací síla odborů se naopak může projevit ve mzdách vyšších, než je produktivita práce, vyšší nezaměstnanosti atd. V reálné ekonomice je ale složité dosáhnout rovnovážného stavu tak, aby obě strany měly stejnou vyjednávací pozici. Částečnou ochranu zajišťuje legislativa, nicméně skutečná vyjednávací síla obou stran je daná ekonomickou i sociální vyspělostí země, tradicí, modelem sociálního dialogu, veřejným míněním atd.

## Reprezentace zájmů zaměstnanců na pracovišti v zemích EU

Zájmy zaměstnanců na pracovišti reprezentují zpravidla odbory nebo rada zaměstnanců<sup>8</sup>, příp. orgán podobný radě zaměstnanců<sup>9</sup>. Rozdíl mezi těmito dvěma typy reprezentace spočívá zejména v rozsahu pravomocí, kdy odbory, jakožto historicky starší forma reprezentace zájmů<sup>10</sup>, zpravidla disponují většími pravomocemi včetně možnosti

kolektivně vyjednávat. Rozsah práv a povinností odborů a rad zaměstnanců se ale v jednotlivých členských zemích EU pochopitelně liší. Contreras (2008) rozlišuje dva základní systémy reprezentace zaměstnaneckých zájmů: jednokanálový systém (single channel representation) a dvoukanálový systém (double channel representation). V jednokanálovém systému reprezentují zájmy zaměstnanců pouze odbory. V dvoukanálovém systému kromě odborů reprezentují tyto zájmy i rady zaměstnanců. Jedná se však pouze o modelové rozdělení, neboť v realitě se tyto systémy v různé míře prolínají.

Fulton (2013) rozděluje členské země EU podle reprezentace zájmů zaměstnanců na čtyři skupiny:

1) **Systémy s dominantním postavením rady zaměstnanců.** V Lucembursku, Německu, Nizozemsku a Rakousku hraje zásadní roli v oblasti reprezentace zájmů zaměstnanců na pracovišti rada zaměstnanců, kterou volí všichni zaměstnanci podniku. Odbory v těchto zemích existují a jejich postavení není nevýznamné, ale vedou sociální dialog zpravidla pouze na národní, odvětvové či regionální úrovni. Na úrovni podniku pak tuto roli přebírají rady zaměstnanců.

2) **Systémy, kde mají na pracovišti dominantní postavení odbory, i když rady zaměstnanců mohou být také ustaveny a fungovat současně s odbory.** V Belgii, České republice, ve Francii, Chorvatsku, Maďarsku, Polsku, Portugalsku, Řecku, na Slovensku, ve Slovinsku a Španělsku legislativa povoluje a upravuje existenci jak odborových organizací na pracovišti, tak i rad zaměstnanců, případně obdobných forem reprezentace. Odbory ale hrají zásadní roli a zpravidla pouze ony mají právo kolektivně vyjednávat. Odbory a rada zaměstnanců mohou na pracovišti působit současně. Nicméně i v této skupině země existují určité rozdíly, zvláště v České republice, Portugalsku a Řecku je existence rad zaměstnanců spíše teoretická. V Maďarsku, na Slovensku a ve Slovinsku se práva a povinnosti odborových organizací a rad zaměstnanců do jisté míry prolínají. V Chorvatsku rada zaměstnanců tam, kde nepůsobí odborová organizace, přebírá běžně její práva a povinnosti. Ve Španělsku jsou rady zaměstnanců úzce propojeny s odbory a mohou i kolektivně vyjednávat. V Belgii a Francii rady zaměstnanců existují, ale odbory jsou zcela dominantní.

3) **Systémy, kde odbory byly donedávna jedinou formou reprezentace zaměstnaneckých zájmů, nyní jsou možné i další formy, ale jejich pravomoci jsou velmi omezené.** V Bulharsku, Estonsku, Irsku, Lotyšsku a Velké Británii byly v nedávné minulosti odborové organizace jedinou možnou organizací reprezentující zájmy zaměstnanců na pracovišti, nyní ale tamější legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace, které mohou existovat zároveň s odbory. V Bulharsku, Estonsku a Lotyšsku zákon definuje i práva a po-

vinnosti rad zaměstnanců, v Irsku a ve Velké Británii práva a povinnosti rady zaměstnanců závisí na dohodě mezi účastníky. Rozdíl oproti předchozí skupině zemí spočívá v tom, že pravomoci rady zaměstnanců jsou omezenější než v předchozí skupině.

4) **Systémy, kde mají odbory dominantní postavení, ale další formy reprezentace mohou být ustaveny pro zaměstnance, kteří nejsou reprezentováni odbory.** V Dánsku, Finsku, Itálii, na Kypru, v Litvě, na Maltě, v Rumunsku a ve Švédsku jsou na prvním místě reprezentace zaměstnaneckých zájmů odbory, nicméně jejich práva a povinnosti se liší. Reprezentaci zaměstnanců, kteří nejsou reprezentováni odbory, mohou v některých zemích zajišťovat i další formy reprezentace. Např. ve Finsku mohou zaměstnanci zvolit své zástupce (tedy radu zaměstnanců) jenom tehdy, pokud pro danou skupinu zaměstnanců neexistuje odborový zástupce, nebo tam, kde je většina zaměstnanců - nečlenů. Na Maltě v případě, že odborová organizace vznikne na pracovišti, kde odbory dosud nepůsobily, automaticky nahrazuje ostatní formy reprezentace za-

městnaneckých zájmů. V Litvě mohou rady zaměstnanců působit na pracovišti pouze tehdy, neexistují-li zde odbory, ale v takovém případě rada zaměstnanců přebírá i práva a povinnosti odborů.

Stručný přehled reprezentace zájmů zaměstnanců představuje tabulka č. 1.

## Evropské rady zaměstnanců

Jak ukázal uvedený přehled, národní systémy reprezentace zaměstnaneckých zájmů vykazují značné rozdíly. Určitým pokusem, jak sociální dialog sjednotit aspoň pro nadnárodní firmy působící v zemích EU, je směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců (European Work Council, EWC) nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Tato směrnice má zajistit, aby i zaměstnanci podniků, resp. skupin podniků působících na území Společenství, byli informováni a byla s nimi řádně projednána i rozhodnutí, která se jich týkají, ale jsou přijímána v jiném členském státě, než ve kterém pracují. Tato směrnice se vztahuje na

**Tabulka č. 1: Reprezentace zájmů zaměstnanců v členských zemích EU - převažující instituce**

Země EU	Převažující instituce reprezentující zájmy zaměstnanců
Belgie	Odbory i rada zaměstnanců, přičemž odbory dominují
Bulharsko	Odbory, i když zákon umožňuje i jiné formy reprezentace
Česká republika	Odbory, i když legislativa umožňuje i ustavení rady zaměstnanců
Dánsko	Odbory
Estonsko	Odbory, i když od roku 2007 legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Finsko	Odbory
Francie	Odbory i rada zaměstnanců, ale odbory dominují
Chorvatsko	Odbory i rada zaměstnanců, pravomoci rady zaměstnanců jsou ale menší
Irsko	Odbory, i když jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců) mohou existovat
Itálie	Odbory
Kypr	Odbory
Litva	Odbory a rada zaměstnanců tam, kde odbory nepůsobí
Lotyšsko	Odbory, i když legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Lucembursko	Rada zaměstnanců a jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Malta	Odbory, ale legislativa umožňuje i jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců)
Maďarsko	Odbory i rada zaměstnanců
Německo	Rada zaměstnanců
Nizozemsko	Rada zaměstnanců
Polsko	Odbory. Rady zaměstnanců existují, ale zpravidla na pracovištích, kde působí i odbory
Portugalsko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Rakousko	Rada zaměstnanců
Rumunsko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Řecko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Slovensko	Odbory i rada zaměstnanců
Slovinsko	Odbory i rada zaměstnanců
Španělsko	Odbory - legislativa umožňuje ustavení rady zaměstnanců, ale v praxi se téměř nevyskytuje
Švédsko	Pouze odbory
Velká Británie	Odbory, i když jiné formy reprezentace (rada zaměstnanců) mohou existovat

Zdroj: Fulton, 2013.

subjekty zaměstnávající celkově minimálně 1000 zaměstnanců a působící na území nejméně dvou členských států EU a alespoň ve dvou členských státech zaměstnávají po 150 zaměstnancích. V případě skupiny zaměstnavatelů je přítom subjektem odpovědným za implementaci postupu pro nadnárodní informace a projednání tzv. řídicí zaměstnavatel skupiny, tj. zaměstnavatel, který má ve skupině rozhodující vliv. Přestože EWC je bezesporu užitečným nástrojem, který řeší mezeru v oblasti reprezentace zájmů zaměstnanců ve firmách působících na nadnárodní úrovni, praktické fungování EWC je v realitě stále komplikované - jak uvádí Sakařová, 2010, zcela klíčovou podmínkou pro práci EWC je lidský faktor, jinak řečeno „EWC bude tak aktivní, jak aktivní budou její členové“<sup>11</sup>. Místa v EWC bývají často obsazena představiteli managementu firmy, nikoliv zaměstnanci pracujícími na nižších pozicích a je zřejmé, že management může mít jiné zájmy než ostatní zaměstnanci - takové zastoupení pak nemusí být dostatečně reprezentativní. Toto se děje i s vědomím odborů, neboť odbory bohužel často nedisponují dostatečně zkušenými a jazykově vybavenými lidskými zdroji, které by mohly na místa v EWC delegovat. Další překážkou je chybějící solidarita mezi zástupci v EWC z různých zemí v případě, že se jedná o restrukturalizaci výroby, přesun výroby do jiných zemí apod. (Sakařová, 2010).

## Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti v České republice

V České republice umožňuje legislativa následující formy zastupování zaměstnanců:

- odborová organizace (upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 286–287)<sup>12</sup>,
- rada zaměstnanců (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 278, § 281–285),
- zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci<sup>13</sup> (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 281–285),
- Evropská rada zaměstnanců (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 288–299, viz výše).

Zcela výjimečnou roli hrají při zastupování zájmů zaměstnanců odbory, které mají v ČR poměrně dlouhou historii, zatímco rada zaměstnanců je stále ještě relativně nová instituce<sup>14</sup>. V českém právním řádu se objevila až v roce 2000 v souvislosti s první velkou harmonizační novelou zákoníku práce<sup>15</sup> společně s institutem Evropské rady zaměstnanců (viz výše), která byla důsledkem implementace již zmíněné směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství. Cílem této novely zákoníku práce byla harmonizace českého pracovního práva s právem Společenství.

Legislativa ale nedává odborům a radě zaměstnanců stejná práva a povinnosti. Přehled základních rozdílů podává tabulka č. 2. Zásadní rozdíl mezi odbory a radou zaměstnanců spočívá v tom, že pouze odborová organizace, jako jediná z forem reprezentace zájmů zaměstnanců, má právní subjektivitu, čili může vystupovat jako subjekt práva a být nositelem práv a povinností. Rada zaměstnanců, jakož i ostatní formy zastupování zájmů zaměstnanců, právní subjektivitu nemají a nemohou tedy vystupovat jako subjekt práva. Rada zaměstnanců tedy nemůže kolektivně vyjednávat, kolektivní vyjednávání přináležejí pouze odborům. Rada zaměstnanců také nemůže vytvářet nadpodnikové struktury (asociace, svazy) a nemůže se tedy ani účastnit sociálního dialogu na národní, popřípadě odvětvové úrovni. Nemá ani svoji vlastní organizační strukturu a žádný stálý odborný aparát (Hejduková, 2006). Jedná se tedy, tak jako v řadě jiných zemí EU, o alternativu pro případ, že na pracovišti neexistují odbory. Na rozdíl od odborů má ale rada zaměstnanců i omezené právo na informace a projednání (viz tabulka č. 2).

Práva a povinnosti rady zaměstnanců jsou tedy ve srovnání s odborovou organizací značně omezené. Od roku 2000 proběhlo několik pokusů, jak postavení rady zaměstnanců ve srovnání s odborovou organizací posílit a zjednodušit její právní úpravu. Nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, umožnil založení rady zaměstnanců u kteréhokoliv zaměstnavatele, bez ohledu na jeho velikost. Do té doby byl vznik rady zaměstnanců omezen na za-

městnavatele s minimálním počtem 25 zaměstnanců. Až do roku 2008 nesměla být rada zaměstnanců ustavena tam, kde již existovaly odbory<sup>16</sup> - pokud v podniku, kde fungovala rada zaměstnanců, vznikla odborová organizace, rada zaměstnanců zanikla<sup>17</sup>. Toto bylo změněno nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 z 12. března 2008, podle kterého je možné zřídit radu zaměstnanců u každého zaměstnavatele bez ohledu na fakt, zda u něj působí či nepůsobí odborová organizace.

## Závěr

V zemích EU se historicky vyvinuly dvě formy reprezentace zaměstnaneckých zájmů - odbory a rady zaměstnanců. Díky snaze EU o určité sjednocení v této oblasti se dnes oba typy reprezentace standardně objevují ve všech členských zemích EU, i když v různých zemích mají odlišná práva a povinnosti. V České republice mají zaměstnanci dlouhodobou zkušenost s odbory, naopak rada zaměstnanců je poměrně nová instituce, jejíž vznik nebyl vyvolán požadavky praxe, ale potřebou implementovat evropské směrnice a zabezpečit zaměstnancům právo na informace a projednání. Spolu s poměrně složitou právní úpravou vzniku, působení a zániku rady zaměstnanců (Rušavá, 2012), nemožností využívat podpory a poradenství nadpodnikových struktur (jako je tomu v případě odborů) a určitým pocitem konkurence rad zaměstnanců a odborů (Pichrt, 2007) tak rada zaměstnanců působí jako umělá instituce, která v praxi bohužel zatím nenašla širší

Tabulka č. 2: Rozdíly mezi odborovou organizací a radou zaměstnanců v základních aspektech jejich vzniku a činnosti

Oblast	Odborová organizace	Rada zaměstnanců
<b>Právní postavení</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Má právní subjektivitu, může tedy být účastníkem pracovněprávních vztahů.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nemá právní subjektivitu<sup>18</sup>.</li> </ul>
<b>Pravomoci a funkce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zajištění práva na informace a projednání v širším rozsahu než rada zaměstnanců (§ 279–280 a § 286 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce).</li> <li>Možnost kolektivně vyjednávat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pouze zajištění práva na informace a projednání na pracovišti, a to v omezenějším rozsahu, než mají odborové organizace zaměstnanců (§ 279–280 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).</li> </ul>
<b>Sociální dialog</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Může kolektivně vyjednávat.</li> <li>Přináleží jí právo na stávkou.</li> <li>Může být součástí nadpodnikových struktur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nemůže kolektivně vyjednávat.</li> <li>Nedisponuje právem na stávkou.</li> <li>Jakákoliv dohoda mezi radou zaměstnanců a zaměstnavatelem má charakter pouze „gentlemanské dohody“.</li> </ul>
<b>Vznik a zánik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Není upraven zákoníkem práce, ale jinými předpisy.</li> <li>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<sup>19</sup>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vznik je dobrovolný, zaměstnanci musí projevit vůli.</li> <li>Rada zaměstnanců může působit v jakémkoliv podniku bez ohledu na velikost.<sup>20</sup></li> <li>Je upraven zákoníkem práce.</li> </ul>

Zdroj: Rušavá, 2012, vlastní úpravy.

uplatnění<sup>21</sup>. Přesto se jedná bezesporu o užitečnou instituci, jejíž zmíněné nevýhody mohou být zároveň výhodami. Rada zaměstnanců může být zajímavá pro ty zaměstnance, kteří se neztotožňují s politickými (tradičně levicovými) názory prezentovanými odbory (Pichrt, 2007), stejně jako pro ty zaměstnance, kteří nechťejí z různých důvodů odvádět členské příspěvky nadpodnikovým odborovým strukturám, neboť se domnívají, že tyto struktury pro ně neznamenají žádný přínos. Legislativa tak v tomto případě předběhla požadavky praxe, a i když se právní úprava mírně mění ve prospěch rady zaměstnanců, nelze říci, že by to výrazněji ovlivnilo počet nově vzniklých rad zaměstnanců.

Pokud by se instituce rady zaměstnanců měla na pracovištích v ČR více využívat, bude zřejmě třeba (kromě zjednodušení legislativy) dořešit i problém právní subjektivity (Pikrt, 2007), stejně jako zvážit, zda mají být odbory a rada zaměstnanců dvě rovnocenné formy reprezentace zaměstnaneckých zájmů (Kubínková, 2007), zda se mají obě formy prolínat (a to např. i personálně), nebo zda i nadále má mít rada zaměstnanců podřadnější postavení. K tomu, abychom mohli učinit závěry o tom, jaké uspořádání bude pro českou praxi nejvhodnější, bychom potřebovali mít s radou zaměstnanců alespoň minimální zkušenosti. Protože je ale jejich výskyt sporadický, bohužel nám tyto zkušenosti chybí a diskuse je opět pouze teoretická.

- 1 Viz definice Mezinárodní organizace práce na <http://www.ilo.org/public/english/dialogue>.
- 2 V ekonomické teorii se postupně vyvinuly různé teorie firmy, které rozvíjejí, doplňují či zcela nahrazují „ortodoxní“ teorii firmy maximalizující zisk. I v těchto teoriích (firma maximalizující obrát, manažerské modely firmy atd.) je však zisk považován za důležitý parametr. Pro účely této stati tedy předpokládáme, že hlavním cílem zaměstnavatele (firmy) je zisk. Více o teoriích firmy viz např. Sirůček, 2001.
- 3 Popis pracovních podmínek „pracující třídy“ v Anglii v 18. a 19. století podává ve své knize např. ENGELS, Bedřich: *Condition of the Working Class in England*. Dostupné na <http://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/condition-working-class-england.pdf>. Podobně vyznívá i jeden ze základních principů, na nichž je založena Mezinárodní organizace práce: „Chudoba (kdekoliv) představuje nebezpečí pro prosperitu (kdekoliv)“, viz Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia), dostupné na [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms\\_142941.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf).
- 4 Autorka studovala ekonomii, proto se věnuje primárně ekonomické teorii.
- 5 Přehled ekonomických teorií týkajících se sociálního dialogu a pracovních vztahů podává např. AIDT - Tzannatos, 2002, Bryson - Forth - Kirby, 2005, Drakopoulos - Katselidis, 2012.
- 6 Freeman považuje pracovní vztahy v Evropě za civilizované, zatímco pracovní vztahy v USA jsou podle něj konfrontační (Freeman, 2006, str. 8).
- 7 Další ze základních principů, na kterých je založena Mezinárodní organizace práce: „Práce není komodita“, viz [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms\\_142941.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf).

- 8 V angličtině je ekvivalentem *work council* (pracovní rada), v němčině *Betriebsrat* (podniková rada). V české legislativě se používá pojem *rada zaměstnanců*, ale v literatuře se lze setkat i s dalšími názvy (nejčastěji *podniková rada*). V tomto textu se držíme legislativou zavedeného pojmu *rada zaměstnanců*. Jedná se o zástupce zaměstnanců konkrétního podniku (pracoviště), přičemž tito zástupci jsou zpravidla voleni všemi zaměstnanci podniku. Jedná se tedy o volený orgán působící pouze na konkrétním pracovišti.
- 9 Zaměstnanci mohou reprezentovat své zájmy např. členstvím ve správních a dozorčích radách, mezi formy reprezentace zaměstnaneckých zájmů lze zařadit i finanční participaci (podíl na zisku, zaměstnanecké akcie apod.). Tato forma interní participace je však založena spíše na spolupráci kapitálu a pracovní síly, naopak externí participace, kterou představují odbory a rady zaměstnanců, je spíše konfrontační a mezi kapitálem a pracovní silou vyjednává (Contreras, 2008). Přestože v realitě je i interní participace v různé míře součástí modelů sociálního dialogu v EU, tento článek se zabývá výhradně externí participací.
- 10 První rady zaměstnanců se objevily v Německu už během 19. století, v Itálii a Francii pak na začátku dvacátého století (Contreras, 2008).
- 11 Sakařová, 2010, str. 35.
- 12 Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, podle něhož dosud odborové organizace vznikaly, byl k 31. 12. 2013 zrušen. Nahradilo ho několik dalších zákonů, zejména zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, a další zákony. Protože cílem tohoto textu není právní rozbor nové úpravy vzniku odborových organizací, nebudeme se jím detailně zabývat. Více informací lze získat např. v textu ČMKOS: Metodika ČMKOS k nové úpravě postavení, práv a povinností odborových organizací od 1. ledna 2014. [http://vos.cmkos.cz/file\\_download/1213971993/Methodika+C4%8CMKOS+pro+odborov%C3%A9+organizace+k+nov%C3%A9+9+C3%BAprava+C4%9B+obchodn%C3%ADc.doc](http://vos.cmkos.cz/file_download/1213971993/Methodika+C4%8CMKOS+pro+odborov%C3%A9+organizace+k+nov%C3%A9+9+C3%BAprava+C4%9B+obchodn%C3%ADc.doc)
- 13 Jedná se o ještě skromnější instituci zastupování zaměstnaneckých zájmů, než je rada zaměstnanců. Zástupce pro oblast bezpečnosti a zdraví při práci je prostředníkem mezi zaměstnavateli a zaměstnanci výhradně pro přenos informací a projednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tzn. ve zcela specifické oblasti, a proto mu nevěnujeme v tomto textu větší pozornost.
- 14 Nejedná se však o úplně nový institut, již v dobách první republiky existovaly obdobné instituce - podnikové a závodní rady. Viz např. Pichrt, 2007, Rušavá, 2012.
- 15 Jednalo se zákon č. 155/2000, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- 16 V tomto směru bylo vyhověno požadavkům zaměstnavatelů, kteří nechťejí, aby u nich působilo více druhů zástupců zaměstnanců, jejichž funkce by byly stejné. Vychází se z předpokladu, že jestliže byla uzavřena kolektivní smlouva, svědčí to o tom, že odborová organizace si již získala dostatečnou autoritu. V praxi by se pak mohlo jevit nabytelné, aby v tomto případě stále u zaměstnavatele působily dva druhy zástupců zaměstnanců, které by se v části své činnosti překrývaly (Hejduková, 2008, str. 47).
- 17 Čimž se právní úprava podobala legislativě v Litvě a na Maltě, viz výše.
- 18 Na základě názorů některých právníků však rada zaměstnanců má velmi omezenou způsobilost nabývat práv a povinností vlastními právními úkony. Diskuse na toto téma viz např. Rušavá, 2012.
- 19 Zavedeno zákonem č. 365/2011 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2012, do té doby toto omezení neplatilo.

20 Založení rady zaměstnanců bez ohledu na počet zaměstnanců zavedl až nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Do té doby byl vznik rady zaměstnanců omezen na zaměstnavatele s min. počtem 25 zaměstnanců.

21 Statistiky o tom, na kolika pracovištích v ČR působí rada zaměstnanců, neexistují. Kubínková (2007) uvádí, že „počet rad zaměstnanců je mizivý“.

## Literatura:

- AIDT, T. - TZANNATOS, Z.: *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*. Washington, D. C.: World Bank, 2002. ISBN 0-8213-5080-3
- BRYSON, A. - FORTH, J. - KIRBY, S.: High-involvement management practices, trade union representation and workplace performance in Britain. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52, No. 3, July 2005.
- BRYSON, A. - FORTH, J. - GEORGE, A.: *Workplace employee representation in Europe*. Dublin: The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012. Dostupné na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>
- DRAKOPOULOS, S. A. - KATSELIDIS, I.: *The Development of Trade Union theory and Mainstream Economic Methodology*. MPRA Paper No. 39239, 5. June 2012, dostupné na <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/39239>
- CONTRERAS, R. R. et al.: *Employee representatives in an enlarged Europe. Volume 1*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. ISBN 978-92-79-08928-2.
- FREEMAN, R. B.: *What do unions do? The 2004 M-Brane stringtwister edition*. NBER Working paper No. 11410, dostupné na: <http://www.nber.org/papers/w11410>
- FULTON, L.: *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network, 2013. Dostupné na <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- HEJDUKOVÁ, J. a kol.: *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnavatele*. Praha: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2006.
- KUBÍNKOVÁ, M.: Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2. Dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/index.html>
- PICHT, J.: Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematika reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Kolektivní pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 978-80-210-4513-2. Dostupné z <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/index.html>
- SAKAŘOVÁ, D.: *Evropské rady zaměstnanců*. Učební text č. 9. Praha: ČMKOS a ASO ČR, 2010. Dostupné z: [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2526.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2526.pdf)
- SIRŮČEK, P.: *Průvodce dějinami standardních ekonomických teorií*. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-16-2.
- RUŠAVÁ, L.: *Role odborové organizace jako zástupce zaměstnanců v komparaci s radou zaměstnanců a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Plzeň, 2012. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta právnická. Dostupné na <https://otik.uk.zcu.cz/handle/11025/4977>
- WRIGHT, G.: Labor History and Labor Economics. In: Field, Alexander J. (Ed.): *The Future of Economic History. Recent Economic Thought Series*, Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing, 1987. ISBN ISBN-13:978-94-010-7967-9
- Autorka působí v Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a problematikou se dlouhodobě zabývá.*