

# Nárok funkcionáře odborové organizace na placenou překážku z důvodu obecného zájmu ve světle úmluv MOP

MARTIN ŠTEFKO\*

## Entitlement of a Trade Union Official to a Paid Impediment to Work Based on General Interest in the Light of the ILO Conventions

*Summary: The article deals with the employer's duty to excuse a trade union official for the performance of his duties and to pay for him/her by reimbursing his/her wage or salary. Insufficient statutory regulation raises a number of questions, including the maximum limit to which union officials may request reimbursement.*

*Keywords: trade unions, impediment to work, wage compensation*

U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace či více odborových organizací, dříve či později vždy vyvstane otázka, zda určitý funkcionář odborové organizace má právo věnovat se své odborové činnosti v pracovní době a případně v jakém rozsahu. Zaměstnavatel je tak konfrontován s otázkou, zda musí skutečně platit náhradu mzdy či platu tomu, kdo za jeho „peníze“ chrání jiné zájmy, kdo pro něj přímo žádný profit netvoří.

I když zaměstnavatel přijme vznešený ideál sociální demokracie a bude obhajovat význam fungování zástupců zaměstnanců, nutně nás bude trápít otázka, proč by výkon odborové funkce neměl být čestný či proč by náklady na uvolnění odborového funkcionáře neměla nést sama odborová organizace. Někteří možná poukážou na to, že ani zástupci lidu v orgánech státu, tj. poslanci, senátoři a členové zastupitelstva, nejsou placeni za výkon této funkce ze strany svých zaměstnavatelů (resp. není jim nahrazována mzda ani plat ušlý z důvodu výkonu veřejné funkce). V souladu s ust. § 201 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále též „zákoník práce“) zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

Vytčenou (výzkumnou) otázku budeme zkoumat nejprve z hlediska toho, kdo vlastně je funkcionářem odborové organizace. Následně bude přikročeno k vyhledání relevantní národní i mezinárodní úpravy ukládající volno k odborové činnosti poskytnout, jedná se totiž o úpravu s významným mezinárodním přesahem. Dábel se ovšem skrývá v detailech, jak bude ukázáno v posledních dvou oddílech tohoto příspěvku. I když existuje právo na čerpání této překážky, nejedná se ani zdaleka o právo bezpodmínečné. Odborový funkcionář musí splnit celou řadu předpokladů pro udělení takového volna.

Předmětem pojednání naopak nejsou související instituty, zejména povinnost zaměstnavatele zařadit odborového funkcionáře zpět k výkonu práce, dlouhodobé uvolnění odborového funkcionáře k výkonu funkce či ochrana před šikanou nebo propuštěním.<sup>1</sup>

## Funkcionář odborové organizace

Z povahy věci je zřejmé, že funkcionář odborové organizace nemůže existovat bez odborové organizace. Odborová organizace je koalicí, tedy sdružením zaměstnanců, jehož cílem a účelem je formulování, prosazování, obhajování a podporování jejich zájmů při utváření a stanovení pracovních, sociálních

\* Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK a je advokátem v Kocián Šolc Balaščík advokátní kancelář, s. r. o. E-mail: stefkom@prf.cuni.cz. Autor děkuje za cenné podněty a konzultace poskytnuté k tomuto tématu ze strany odborníka M. Lacka z Právnické fakulty Trnavské univerzity. Příspěvek vznikl za podpory a v rámci grantového projektu GA ČR reg. č. 17-03398S „Mezinárodní organizace práce a její význam pro rozvoj sociálního práva v Evropě“.

<sup>1</sup> Zjednodušeně řečeno ust. § 47, § 61 a § 276 odst. 2 zákoník práce.

nebo hospodářských podmínek<sup>2</sup> a zastupování zaměstnanců v kolektivním vyjednávání.<sup>3</sup> I když je odborová organizace evidována ve spolkovém rejstříku jako odborová organizace, automaticky to neznamená, že se skutečně jedná o odborovou organizaci. Pokud je její činnost odlišná, nesměřuje k ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, jedná se o „prostý“ spolek.

Odborovým orgánem, jehož člen požívá zvýšené ochrany, se rozumí orgán, který je podle stanov odborové organizace oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace. Určení, kdo je členem orgánu odborové organizace, je dle judikatury vnitřní záležitostí odborové organizace.

Pokud není z výpisu ze spolkového rejstříku zřejmé, kdo je jejím funkcionářem, pak může zaměstnavatel v souladu s ust. § 206 zákoníku práce trvat na tom, že mu zaměstnanec prokáže existenci překážky. Odborová organizace je přitom odborovému funkcionáři povinna poskytnout potřebnou součinnost. Není-li možné vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo jsou členové jejího orgánu působícího u zaměstnavatele,<sup>4</sup> je možné žádat předložení adekvátního důkazního prostředku, kterým bude tato skutečnost prokázána. V úvahu přichází především notářský zápis potvrzující průběh členské schůze a zvolení určité osoby jako člena statutárního orgánu odborové organizace. Jinou možností je potvrzení ze strany rejstříkového soudu.

### **Povinnost zaměstnavatele poskytnout překážku v práci**

Česká republika dbá svých mezinárodních závazků, a proto byla nucena do národního práva transponovat čl. 2 a 3 Úmluvy o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (Úmluva č. 135).<sup>5</sup> Již tato mezinárodní úprava však v sobě obsahuje imanentní konflikt. Článek 2 odst. 1 Úmluvy č. 135 sice uvádí, že „[z]ástupcům pracovníků budou v podniku poskytnuty takové materiální možnosti, které jim umožní rychle a účinně vykonávat jejich funkci“. K tomu však hned další odstavec stejného článku Úmluvy č. 135 dodává: „V tomto směru je nutné přihlížet k charakteristickým rysům

systemu pracovních vztahů v zemi a k potřebám, velikosti a možnostem příslušného podniku.“ Ještě důležitější je odstavec třetí téhož článku Úmluvy č. 135: „Poskytnutí takových materiálních možností nemá být na překážku výkonnému chodu příslušného podniku.“

Na druhou stranu analyzujeme-li též výklad Úmluvy č. 135, pak nemůžeme opomenout, že existuje též doporučení o zástupcích zaměstnanců č. 143 z roku 1971. Pro předmětný problém je zajímavé, že na mezinárodní úrovni v rámci expertních orgánů Mezinárodní organizace práce bylo toto právo odborového funkcionáře vyloženo tak, že lze po zástupcích zaměstnanců požadovat, aby předtím, než budou čerpat volno, získali souhlas zaměstnavatele.<sup>6</sup> Tato podmínka dávala smysl před kodifikací pracovního práva v minulém století,<sup>7</sup> ale byla by logickou i v současné době. Národní zákonodárce ji také jistým specifickým způsobem do české úpravy zapracoval, jak bude dále ukázáno.

### **Dlouhodobé uvolnění pro výkon funkce**

Zákonodárce uznal společenský význam činnosti odborových funkcionářů. Pokud se jedná o funkcionáře odborové organizace, pak mu ve smyslu Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, která je pro Českou republiku závazná a byla provedena též do ust. § 203 zákoníku práce, náleží finanční zajištění výkonu funkce. To potvrzuje komentář státních úředníků konajících službu na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.<sup>8</sup> Bohužel text zákona nedostatečně rozlišuje tzv. dlouhodobé a krátkodobé uvolnění, což není jen problém zákoníku práce, ale též zákona o státní službě.

Pokud se však jedná o dlouhodobé uvolnění k výkonu funkce člena statutárního orgánu odborové organizace, pak v českém zákoníku práce dosud chybí jasné pravidlo. Pouze nedostatečným řešením je tzv. překážka na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu. Slovenský zákonodárce danou situaci vyřešil daleko přesněji v ust. § 136 odst. 2 a 3 slovenského zákoníku práce<sup>9</sup> a rozlišuje dlouhodobé uvolnění pro výkon odborové funkce mimo zaměstnavatele a výkon

<sup>2</sup> Tak usnesení Krajského soudu v Praze č. j. 30 Co 116/2003-06-16. *Bulletin advokacie*, 2003, č. 10, str. 60.

<sup>3</sup> Tamtéž.

<sup>4</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1375/98 (R 14/2001) či rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 331/99.

<sup>5</sup> Úmluva č. 135, publikovaná pod č. 108/2001 Sb. m. s.

<sup>6</sup> Takto konkrétně uvedeno na str. 316 v publikaci nazvané *Svoboda sdružování, přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP* (5., upravené vydání z roku 2006). Tato odborná kniha byla vydána Českomoravskou konfederací odborových svazů v roce 2017.

<sup>7</sup> Srov. rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze 4. října 1962, sp. zn. 12 Co 216/62.

<sup>8</sup> Kolektiv autorů. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy*. 10. vydání. 2016, str. 340.

<sup>9</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, v platném znění.

odborové funkce v odborovém orgánu působícím u zaměstnavatele. Pokud se jedná o dlouhodobé uvolnění zaměstnance k výkonu odborové funkce u konkrétního zaměstnavatele, je zde konstatováno, že „zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve“. Z ust. § 144a odst. 2 písm. g) slovenského zákoníku práce jinak vyplývá, že se v takovém případě zásadně jedná o neplacenou překážku.

### Krátkodobé uvolnění

Český zákoník práce obsahuje jasné pravidlo pouze pro případ krátkodobých uvolnění. Jedná se o ust. § 203 odst. 2 a) zákoníku práce. Dle citovaného ustanovení „[p]racovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona“. Specifická sankce za porušení této úpravy, tj. neposkytnutí překážky z důvodu obecného zájmu, v zákoně o inspekci práce stále chybí, nepochybně by se však takovéto protiprávní jednání dalo podřadit pod některou z kaučukovitých skutkových podstat jiných přestupků na tomto úseku.

K uvedenému je nutno doplnit, že zákoník práce není jediným předpisem, který problematiku překážek ve výkonu práce neřeší dostatečně jasně, a i v těchto ostatních předpisech je vidět jistá bezradnost zákonodárce. Tak např. zákon o státní službě<sup>10</sup> v ust. § 64 stanoví, že státní zaměstnanec, který byl zvolen do funkce v orgánu odborové organizace, jejíž výkon vyžaduje jeho uvolnění v rozsahu stanovené služební doby, se zařadí mimo výkon služby po dobu výkonu této funkce. Po dobu zařazení mimo výkon služby z uvedeného důvodu nepřisluší státnímu zaměstnanci plat. Zda státnímu zaměstnanci za dobu uvolnění skutečně nenáleží plat, není ovšem navzdory výslovné dikci zákona úplně jasné, neboť stejný zákon o státní službě v ust. § 141 naopak stanoví, že členům odborové organizace za dobu uvolnění plat náleží. Do toho všeho navíc ještě působí ust. § 104 zákona o státní službě, které, zdá se, rovněž navádí k tomu, že uvolněnému státnímu zaměstnanci plat bude náležet. Doktrína nakonec našla řešení v tom, že ust. § 64 zákona o státní službě upravuje tzv. dlouhodobé uvolnění, tedy skutkovou situaci odlišnou od krátkodobých

překážek ve výkonu funkce.<sup>11</sup> Další úprava je obsažena v ust. § 68 zákona o příslušnících bezpečnostních sborů.

### Rozsah poskytnutí

Žádost o uvolnění k čerpání překážky z důvodu výkonu odborové činnosti je v pojetí odborových organizací (někdy sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů) doprovázena odkazem na autonomii odborové organizace. Ta má v tomto pojetí právo sama rozhodnout o tom, jakou činnost bude vykonávat a jaké úkoly budou za účelem obhajoby a podpory hospodářských a sociálních zájmů vykonávat její funkcionáři.

Řada odborových organizací nicméně uznává, že takto ultimativní výklad je neprosaditelný, a to hned z několika důvodů. Předně je odborová činnost značně široká agenda, která v sobě i podle zákoníku práce zahrnuje celou řadu úkonů, jež nijak přímo nesouvisí s činnostmi konkrétního zaměstnavatele. Příkladem tzv. jiných činností vykonávaných bez vazby na konkrétního zaměstnavatele je účast na schůzích, konferencích a sjezdech. Dále existují nutně jako u každé právnické osoby činnosti zaměřené jen dovnitř odborové organizace, zejména hospodaření, komunikace směrem k veřejnosti či organizace volnočasových aktivit členů odborové organizace.

Na druhou stranu po vyloučení těchto nesouvisejících agend existují též úkony odborové činnosti, jež se týkají konkrétního zaměstnavatele podle zákoníku práce. Jedná se o činnost upravenou zákoníkem práce spočívající ve výkonu práva spolurozhodovat, práva na projednání, práva na informace či jiná specifická práva explicitně upravená zákoníkem práce jako práva, jež má vykonávat za zaměstnance daná odborová organizace (např. kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Přesto nesdílíme názor, že lze paušálně uvolnit k provedení blíže neurčitých úkonů odborové činnosti, k výkonu funkce v plném rozsahu. Stále platí československá tradice, která našla vyjádření v celé řadě právních předpisů, a sice právní věta, že funkce v odborovém hnutí jsou funkce čestné a vykonávají se zásadně mimo pracovní dobu. Takto výslovně bylo finanční zajištění odborových funkcionářů upraveno v ust. § 2 odst. 1 vládního nařízení č. 17/1953 Sb., o volbě závodní rady a o hrazení nákladů její činnosti, čl. I vyhlášky č. 113/1961 Sb., kterou se vydávají směrnice o uvolňování pracovníků ze zaměstnání

<sup>10</sup> Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění.

<sup>11</sup> J. PICHRT in Pichrt a kol. *Zákon o státní službě: komentář*, 2015, komentář k ust. § 64.

k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí, čl. I vyhlášky č. 93/1966 Sb., kterou se vydávají směrnice o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí, čl. I vyhlášky č. 134/1968 Sb., o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí, a v čl. I vyhlášky č. 172/1973 Sb., o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí. Tuto tradici výslovně potvrzují též dostupné komentáře.<sup>12</sup> Dle komentáře ministerského úředníka a člena Legislativní rady vlády ČR A. Kottnauera je ust. § 203 kogentní a nelze se od něho odchýlit ani ve prospěch zaměstnance.<sup>13</sup>

Namísto je odkázat též na relevantní judikaturu. Krajský soud v Ostravě zrušil rozhodnutí soudu prvního stupně s tím, že konstatoval: „Dalšímu trvání pracovního poměru a stanovené povaze mzdy a jiných náležitostí uvolněného funkcionáře ROH přisoudil nepřiměřený význam a dosah a přitom úplně přehlédl anebo nebral v úvahu výslovná ustanovení příslušných předpisů o tom, že odměna (náhrada mzdy) a jiné služební požitky uvolněného funkcionáře závodního výboru ROH, jsou nároky, které přinášejí proti závodnímu výboru.“<sup>14</sup> Dále je nutno zmínit rozsudek Nejvyššího soudu, kde je uvedeno: „Soud přitom může přihlídnout rovněž k reálným potřebám konkrétní odborové organizace při její činnosti u zaměstnavatele, k počtu jejích členů, ke skutečnému účelu, pro který byla založena, k formě a míře jejího působení u zaměstnavatele a její účasti v pracovněprávních vztazích, k její oblíbě u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele apod. Působí-li proto u zaměstnavatele více odborových organizací, může se – vzhledem k výše zmíněným hlediskům – ‚přiměřenost‘ vytvořených podmínek ve vztahu k jednotlivým odborovým organizacím lišit, aniž by přitom rozdílný přístup zaměstnavatele bylo možno označit za znevýhodňující (diskriminační).“<sup>15</sup>

V tomto smyslu je nutno číst za pomoci systematického a jazykového výkladu relevantní právní pravidlo. Ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 zákoníku práce se sice

týká obecně výkonu funkce, nicméně předmětné ustanovení je uvozeno ust. § 203 odst. 1 zákoníku práce, které zní: „Jiné úkony v obecném zájmu stanoví tento zákon nebo zvláštní zákon.“ Jedině k provedení určitého konkrétního úkonu odborové činnosti je zaměstnavatel povinen uvolnit zaměstnance a poskytnout překážku z důvodu obecného zájmu. Odlišný režim by mohl být založen jediné dohodou mezi zaměstnavatelem a konkrétní odborovou organizací, přičemž v souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu lze připustit, že vůči různým odborovým organizacím bude postupováno různě (nikoliv však nahodile).<sup>16</sup>

V konkrétních případech se však dostávají do neřešitelných problémů zaměstnavatelé s více zástupci zaměstnanců, ať již se jedná o více odborových organizací, či více jiných zástupců zaměstnanců. Za všechny příklady zmiňme ust. § 108 odst. 5 zákoníku práce, které podmiňuje dohodu zaměstnavatele a odborové organizace souhlasem dalšího zástupce zaměstnanců.<sup>17</sup> Na čerpání překážky by pak pochopitelně měli mít nárok všichni zástupci zaměstnanců.

Zákoník práce stanoví, že konkrétní úkon odborové činnosti je nutno konat mimo pracovní dobu. Není-li to možné, což však musí funkcionář odborové organizace řádně zaměstnavateli zdůvodnit, pak musí umožnit provedení daného úkonu odborové činnosti. Funkcionář odborové organizace je však povinen prokázat, na žádost zaměstnavatele, že daný úkon provedl, i jeho délku. Funkcionář odborové organizace je oprávněn čerpat překážku k odborové činnosti jen v případech, kdy jde o hájení práv zaměstnanců, k výkonu práva na informace, projednání a na spolurozhodování se zaměstnavatelem. Vždy bude záviset na konkrétním zdůvodnění, kolik minut, resp. hodin musí konkrétní funkcionář odborové organizace nepracovat a konat odborovou činnost. Počet uznaných pracovních dnů pro poslance, senátory či členy zastupitelstva nepovažujeme za relevantní z hlediska subjektivně historického výkladu, kdy předmětná ustanovení v podstatě psali zákonodárci pod přímým diktátem sociálních partnerů a pro funkcionáře odborové organizace bylo úmyslně zvoleno jiné postavení než pro poslance, senátory či členy zastupitelstev.

<sup>12</sup> KOTTNAUER, A. a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*. 2012, str. 689; kolektiv autorů, c. d., str. 340; VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha 2015, str. 397; HURKA, P. a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018. 4.*, aktualizované vydání. 2018, str. 485 nebo BĚLINA, T. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. Praha 2015, str. 897, autorem prof. Pichrt.

<sup>13</sup> Komentář KOTTNAUER, A. a kol., c. d., str. 689.

<sup>14</sup> Srov. rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze 4. října 1962, sp. zn. 12 Co 216/62.

<sup>15</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012.

<sup>16</sup> Srov. tamtéž.

<sup>17</sup> Předmětné ustanovení zní: „Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.“

Při absenci dostatečně přesné právní úpravy se doporučuje výslovně sjednat výpočet výše uvolněného úvazku funkcionářů do kolektivní smlouvy, resp. do smluv o konstruktivní spolupráci, včetně režimu změn rozsahu jejich uvolnění.

### Praktická doporučení

Jak bylo předestřeno, je zaměstnavatel povinen omluvit daného funkcionáře odborové činnosti pouze v rozsahu odpovídajícím skutečně strávenému času pro provedení daného úkonu odborové činnosti. Potenciální problém kolize pracovní doby a výkonu funkce odborového funkcionáře lze přitom řešit i preventivně. Nabízí se především zkrátit dobu potřebnou ke změně nařízené směny. V souladu s ust. § 84 zákoníku práce lze doporučit tuto dobu individuální dohodou zkrátit až na dva dny. I když v předmětném ustanovení není konkrétní minimální doba, poslední novela zákoníku práce, která nebyla v minulém roce schválena, chtěla nakonec zakotvit právě dva dny jako minimální dobu.<sup>18</sup> Protože v případě práva na informace, projednání a spolurozhodování jde v podstatě o reakci na předchozí jednání zaměstnavatele, lze čas potřebný na straně odborové organizace efektivně nepřímo regulovat včasným plánováním interakcí s odborovými organizacemi, resp. stanovením povinných konzultačních termínů, které budou určeny na dny, kdy stanovení funkcionáři odborových organizací nebudou mít povinnost konat práci.

Rovněž lze doporučit žádat po statutárním orgánu odborové organizace předem, aby sdělil, jaké úkony v rámci odborové činnosti bude konat v následujícím kalendářním měsíci, s tím, že je povinen vyznačit, které konkrétní úkony nelze konat mimo pracovní dobu. Stejně tak je možno žádat po funkcionáři odborové organizace důkaz, že konkrétní úkon nebylo možné konat mimo pracovní dobu, a důkaz, jak dlouho úkon odborové činnosti trval.

Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je nutné, aby bylo možné zohlednit též význam daného úkonu pro skutečné hájení práv zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele, přihlídnout k názoru jiných odborových organizací působících u daného zaměstnavatele, jakož i k názoru zastupovaných zaměstnanců. K tomu lze využít např. provedení anonymního šetření, zda zaměstnanci jsou pro uvolnění konkrétního odborového funkcionáře z výkonu práce a proplácení jím konané odborové činnosti.

### Závěr

Platné znění zákoníku práce *de lege lata* nedostatečně rozlišuje mezi dlouhodobým a krátkodobým uvolněním funkcionáře odborové organizace a už vůbec nepočítá s dalšími nuancemi, jako je existence více odborových organizací u téhož zaměstnavatele. Pomyslným bonbónkem je podmiňování platnosti dohody odborové organizace a zaměstnavatele o prověrky stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci souhlasem zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kdy by se o nárok na placenou překážku v práci mohli připravit sami zástupci zaměstnanců při striktním výkladu zákoníku práce.

Pokud se jedná o krátkodobé uvolnění, pak platný zákoník práce nepochybně nedostatečně vyvažuje zájmy společnosti, zaměstnavatele a zastupovaných zaměstnanců. Prozatímní opatření nestačí. Je více než namístě posílit sociální dialog a nechat na sociálních partnerech, aby vyjednali hmotné zajištění svých funkcionářů. Zákonodárci lze jako inspiraci doporučit slovenskou úpravu, jež se s touto problematikou vypořádala daleko uspokojivěji.

Český zákoník práce ukládá zaměstnavateli poskytnout překážku v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce (tzv. jiný úkon v obecném zájmu). Platná úprava však stále umožňuje vést obranu z ryze formálních důvodů a oddalovat, či dokonce znemožnit řádné fungování spolupráce s odborovou organizací. V souladu s ust. § 206 zákoníku práce je možno např. žádat po předsedovi odborové organizace či jiném funkcionáři odborové organizace, aby jednoznačným a nezvratným způsobem prokázal, že je předsedou odborové organizace, resp. funkcionářem odborové organizace. Tuto skutečnost lze prokázat notářským zápisem o proběhlé volbě předsedy odborové organizace, ale též jinak, nejčastěji potvrzením rejstříkového soudu. Funkcionář odborové organizace má právo na uvolnění k výkonu konkrétního úkonu odborové činnosti v pracovní době, pouze pokud vznikne kolize s konkrétní směnou nařízenou zaměstnavatelem, tento konkrétní úkon nelze konat mimo pracovní dobu, včas a řádně oznámí nutnost provedení tohoto konkrétního úkonu zaměstnavateli a jedná se skutečně o úkon odborové činnosti.