

Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů

Nová
právní úprava

JUDr. Vít Samek,
JUDr. Jitka Hejduková, CSc.

ČMKOS



KZPS

SP

Svaz průmyslu a dopravy ČR

UČEBNÍ MANUÁL

Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů

Nová právní úprava

*JUDr. Vít Samek,
JUDr. Jitka Hejduková, CSc.*

© ČMKOS
JUDr. Vít Samek,
JUDr. Jitka Hejduková, CSc.
Praha 2015

Publikace byla realizována v rámci projektu „Realizace vzdělávacích seminářů směřujících k zajištění posilování sociálního dialogu na všech jeho úrovních“ č. j.: 2015/53861-5, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Místo úvodu

Nové soukromé právo přineslo mezi mnoha jinými změnami i změny týkající se odborových organizací a organizací zaměstnavatelů jak z hlediska jejich postavení, tak z hlediska podmínek pro jejich vznik a činnost včetně nové právní úpravy jejich evidence ve veřejných rejstřících. **Provádění evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů bylo přeneseno z působnosti Ministerstva vnitra ČR na rejstříkové soudy** a bylo tak organizačně spojeno s registrací ostatních právnických osob, a to jak obchodních společností, tak neziskových právnických osob, zejména spolků.

Jakkoliv se na první pohled tato myšlenka spočívající na univerzálním jediném veřejném rejstříku právnických osob, do něhož nejsou zahrnuty ze subjektů působících v soukromé sféře prakticky pouze politické strany a církve, zdá být velmi racionální (podle tvůrců nového občanského zákoníku představuje důležitou pozitivní koncepční změnu v oblasti korporátního práva), **od samého počátku účinnosti nového soukromého práva provází zapisování vzniku, změn a zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů řada závažných problémů, které ztěžují a v řadě případů prakticky znemožňují zejména odborovým organizacím výkon jejich činnosti.**

Tato agenda představuje na straně odborů stovky případů zápisů uvedených skutečností ročně (na straně zaměstnavatelů s ohledem na jejich výrazně menší počet podstatně méně) a jen zcela výjimečně jsou tyto zápisy ze strany rejstříkových soudů prováděny tak, jak zákon vyžaduje a jak je to potřebné v zájmu působení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v rámci sociálního dialogu.

Z hlediska závažnosti nedostatků v činnosti rejstříkových soudů při plnění evidenčních povinností zaujímají první místo **průtahy, spočívající v neplnění zákonem stanoveného termínu provedení zápisu vzniku odborové organizace (organizace zaměstnavatelů) do pěti dnů po oznámení příslušné skutečnosti rejstříkovému soudu.** Lze se jen dohadovat, zda se za „pingpongovým“ zápasem o „řádné oznámení“ či za prostou nečinností ze strany rejstříkových soudů skrývá záměr, neznalost právní úpravy či jejich přetížení, ale v porovnání s předchozím stavem, kdy tuto evidenci zabezpečovalo Ministerstvo vnitra ČR, jde o zjevné zhoršení stavu a podmínek pro činnost organizací sociálních partnerů.

Měsíc (který považuje Mezinárodní organizace práce, jejíž stanoviska připravuje Výbor pro svobodu sdružování Správní rady MOP a schvalují všechny členské státy této významné mezinárodní tripartitní organizace v rámci projednávání případů porušování závazků vyplývajících z ratifikovaných úmluv na Mezinárodní konferenci práce) za maximální přijatelnou dobu k provedení evidence odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů není pro české soudy žádná míra a existují případy, kdy rejstříkový soud (zejména Městský soud v Praze) zůstává nečinný po několik měsíců od oznámení rozhodné skutečnosti.

Takový přístup evidenčního orgánu (registrační instituce) považuje „judikatura“ Mezinárodní organizace práce za porušení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.) – viz dále ve výkladu nejdůležitějších otázek mezinárodní úpravy sdružovacího práva. Takové případy jsou kontrolním mechanismem Mezinárodní organizace práce postihovány a členské státy MOP jsou povinny uvést svoji legislativu a praxi do plného souladu s uvedenou úmluvou.

Problémem České republiky je, že její zdlouhavé a neefektivní soudnictví, které není schopno rozhodovat rychle, a tedy ani dodržet zákonem stanovené lhůty, a průtahy v řízení se považují za natolik normální věc, že i členové Legislativní rady vlády při projednávání návrhu zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů opakovaně vznášejí otázku – proč by měly mít právě odborové organizace a organizace zaměstnavatelů výsadu, že jejich zápisy se budou vyřizovat rychleji... (!?) – a tvrdí (včetně profesora pracovního práva), že česká právní úprava a praxe jsou v souladu s Úmluvou MOP č. 87.

Z pohledu téměř dvouleté velmi negativní zkušenosti odborových organizací a organizací zaměstnavatelů s prováděním agendy jejich evidence rejstříkovými soudy, **kdy se praxe prakticky nemění a není zřetelný pokrok** v jejich přístupu směrem k překonávání existujících problémů, **považují sociální partneři za jediné možné a efektivní řešení,** které umožní řádné fungování sociálního dialogu i kolektivního vyjednávání a zajistí dodržování mezinárodních závazků v České republice, **převedení této agendy z příliš formalizovaného a nepružného soudního rozhodování zpět do formálně podstatně jednodušší správní agendy** (do působnosti MPSV, které zabezpečuje všechny ostatní agendy související se sociálním partnerstvím) tak, jak je to navrhováno v připravovaném novém zákoně o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

Členové Legislativní rady vlády ve svých vystoupeních a negativních stanoviscích vůči tomuto návrhu zákona při jeho dvojím projednávání v Legislativní radě vlády doporučují cestu spočívající v **prohloubení kvality vzdělávání vyšších soudních úředníků,** kteří agendu evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů na rejstříkových soudech provádějí, **zpracování metodiky,** kterou by se jejich postup řídil, **usměrnění jejich přístupu sjednocujícími stanovisky Nejvyššího soudu, domáhání se nápravy prostřednictvím opravných prostředků,** kdy odvolací soud vyjasní některé otázky, které jsou předmětem sporu (rozdílných názorů) rejstříkových soudů a odborových organizací, či dokonce **obejití provádění zápisu soudem sepsáním notářského zápisu** (i s vědomím „že to něco stojí“) s tím, že notář prakticky bez průtahů potřebný zápis provede.

Možné je teoreticky leccos, **nic z toho, co členové Legislativní rady vlády doporučují, se v praxi neděje** a světélko na konci tunelu nesvítí. ČMKOS se v dlouhém procesu „boje“ s nepružnou soudní mašinerií podařilo zatím dosáhnout jen legislativního zrušení soudních poplatků odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v rejstříkových věcech, ostatní problémy trvají nadále a pro nezávislost soudních úředníků, kteří očividně metodicky usměrňováni nejsou, nelze ani nějaké výrazné zlepšení očekávat.

Naopak, mezi nejčerstvější případy „špatné praxe“ rejstříkových soudů, které většinou souvisejí s nerespektováním úmluvou garantované autonomie organizací sociálních partnerů v otázce

kách jejich vnitřní organizace a vzájemných vztahů, patří průtahy ze strany rejstříkového soudu spojené se žádostí adresovanou odborové organizaci do 30 dnů sdělit rejstříkovému soudu, kdo je jednatelem (!) odborové organizace.

Příběh nové právní úpravy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů zatím nemá dobrý konec. **Positivní v souvislosti s negativním stanoviskem Legislativní rady vlády** i k přepracovanému návrhu nového zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů je pouze **skutečnost, že se za tuto úpravu staví Ministerstvo spravedlnosti ČR**, které si je zjevně vědomo jak jejich mezinárodních souvislostí a limitů, tak její nepatřícnosti v agendě soudů s ohledem na „povolovací“ funkci rejstříkového řízení, specifické postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, související s jejich rolí v moderní evropské společnosti, a konečně i s ohledem na význam sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání chráněných specifickými mezinárodními instrumenty, které omezují volnost České republiky, která je ratifikovala, ve volbě přístupů a metod evidence organizací sociálních partnerů.

Požadavky obou sociálních partnerů, které vyústily ve zpracování návrhu zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, odrážejí především velmi negativní zkušenosti s praxí rejstříkových soudů. Jejich základem je požadavek, **aby nová právní úprava evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů respektovala smysl a poslání působení sociálních partnerů** jako významného prvku demokracie, **aby nebyla** ve vztahu k nim **byrokratická, nebyla administrativně náročná ani pro státní orgán, který ji bude provádět**, a **aby nekladla nadbytečné či nepotřebné podmínky a požadavky administrativní či finanční povahy na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů.**

S ohledem na skutečnost, že odborové sdružování a odborové organizace v sobě nenesou vnitřní rozpor mezi akcionářem (vlastníkem právnické osoby), jejím zaměstnancem a zákazníkem, který vyvolává konflikty, k jejichž zmírnění či odstranění zpravidla slouží podrobné podmínky převzaté do dnes platné právní úpravy týkající se registrace spolků z oblasti obchodního rejstříku, které jsou „šity na míru“ obchodním korporacím, není obdobně podrobná úprava evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů ani potřebná, ani účelná a ve svých důsledcích brání stejně jako současný platný právní stav svobodnému odborovému sdružování.

Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů nepotřebuje podrobnou kazuistickou úpravu týkající se teoreticky možných a teoreticky problémových situací, které se ve světě odborových organizací a organizací zaměstnavatelů nevyskytují, jak lze dovodit z praxe uplynulých 25 let zakládání a rušení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v demokratickém prostředí. Navíc otázky týkající se např. zániku odborové organizace upravují v souladu s nadřazenou mezinárodní právní úpravou jejich stanovy způsobem, který nevyžaduje, aby zákon k tomu cokoliv dodával. Koneckonců mu to ani nadřazená mezinárodněprávní úprava nedovoluje (viz dále).

Pokud dochází k zániku odborové organizace, tak důvodem bývá skutečnost, že po „vymření“ členské základny „vše co zbude“ (pokud něco zbude), přechází podle stanov odborové organizace zpravidla na odborový svaz, jehož součástí je odborová organizace (nikoliv však „pobočná odborová organizace“, jak nesprávně a v rozporu s nadřazenou mezinárodní právní úpravou uvádí občanský zákoník i rejstříkový zákon).

Sociální partneři opakovaně připomínají, že nový občanský zákoník, jehož součástí je od 1. ledna 2014 i právní úprava sdružovacího práva vztahující se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, je založen mj. na zásadě presumpce nevinny vyjádřené v § 7 slovy, že „Má se za to, že ten, kdo určitým způsobem právně jednal, jednal poctivě a v dobré víře“. Zákonodárce touto vyvratitelnou domněnkou vyslovuje stejný požadavek jako sociální partneři, tj. nevytvářet právní úpravy, které předpokládají opak, a tedy předjímat např., že předložené oznámení odborové organizace o jejím vzniku, změně či zániku je pravé, že osoby, které jej předkládají příslušnému státnímu orgánu, jednají poctivě, tj. že údaje v tomto oznámení jsou pravdivé a že tedy není nutné předběžně prověřovat tuto skutečnost zvláštním řízením, vyžadovat úřední a tedy i zdlouhavé a nákladné ověření jejich pravosti či pravosti podpisů osob uvedených v těchto oznámeních či osob, které je předkládají.

Důsledky pro případ, že by tomu tak ve skutečnosti nebylo, upravují příslušné zákony již dnes a není proto nezbytné zavádět další registrační povinnosti, které mají vytvořit zdání, že se zajišťuje, že požadavek vyjádřený v § 7 občanského zákoníku je skutečně v daném případě naplněn, které však pro svůj obtěžující charakter a finanční náklady ve svých důsledcích odrazují od realizace koaličního práva. Jsou tak v rozporu s požadavky závazné nadřazené mezinárodní právní úpravy, které budou připomenuty dále, a stejně nezabrání tomu, aby případné podvodné jednání bylo úspěšné, tak jako nedokáže ani dnes zabránit vycizelovaná právní úprava příslušného veřejného rejstříku ve spojení s novým občanským zákoníkem a ještě novějším korporátním zákonem, aby nepoctivě jednající osoby připravily vlastníka o jeho majetek – to dokládají mediálně prezentované případy.

Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevznikají za účelem podnikání a věnují se především a často zcela výlučně obhajobě hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců (zaměstnavatelů). Prostředky svých členů určené na tuto činnost nehromadí za účelem podnikání, nýbrž průběžně spotřebovávají v souladu se svým posláním. Neposkytují tak žádné atraktivní pobídky a výhody pro případné zneužití formy odborové organizace, jehož se zpravidla tvůrci rejstříkové legislativy obávají, na rozdíl od jiných právních forem (zejména akciová společnost se složitou organizační strukturou a neprůhlednými vlastnickými vztahy se sídlem zčásti nebo zcela mimo hranice České republiky, popř. agentura práce, družstvo, osoba samostatně výdělečně činná atd.), které by bylo možné spekulativně velmi snadno proměnit v získání komparativní výhody na trhu, oklamání spotřebitele či zneužití k zajištění majetkového prospěchu či daňových výhod ať již legálně, či nelegální cestou.

Jestliže odborová organizace vstupuje do obchodních vztahů, pak v naprosté většině případů jen jako drobný zákazník (spotřebitel), nikoliv jako podnikatel usilující v zájmu svých akcionářů o zisk bojem s konkurencí, tj. jako výrobce či poskytovatel placené služby. Pokud odborová organizace výjimečně vykonává podnikatelskou činnost, musí stejně jako kterákoliv jiná osoba v jakékoliv právní formě naplnit požadavky stanovené zvláštními právními předpisy (viz živnostenský zákon atd.). Oproti „čistě“ podnikatelským subjektům si však takovou vedlejší činností komplikuje život, protože musí plnit řadu povinností v oblasti daní i účetnictví ve dvojím režimu atd. Nicméně i v tomto případě je řada informací, které rejstříkové právo po odborových a zaměstnavatelských organizacích požaduje, o nich známa z jiných veřejných registrů.

Sociální partneři proto požadují, aby navrhovaná právní úprava výslovně vyloučila uplatnění správního řízení na provádění zápisů vzniku, změn a zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů do Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Uplatnění správního řízení v této věci je podle názoru sociálních partnerů v rozporu s nadřazenou mezinárodněprávní úpravou, vzbuzuje na základě současných zkušeností s praxí rejstříkových soudů obavy, že jinak bude vždy státní orgán, který bude tuto evidenci vést (v případě přijetí dnes navrhované úpravy by to bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR), požadovat splnění řady formálních náležitostí, které ve svém důsledku povedou k odkládání provedení zápisu až o řadu měsíců, jak to vidíme dnes na postupu rejstříkových soudů.

Tato příručka se zamýšlí nad dopady hlavních změn v evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, nad problémy souvisejícími s mezinárodní i domácí judikaturou a argumentuje ve prospěch řešení těchto problémů. **Klade si rovněž za cíl napomoci pochoopení závažnosti špatného provádění evidence organizací sociálních partnerů rejstříkovými soudy a prosazení nové jednodušší právní úpravy této evidence, zajišťující její přenesení na správní úroveň**, která bude schopna navrátit se k osvědčeným podstatně méně formálním postupům. Pro přehlednost je členěna do následujících kapitol:

- I. Přehled nejdůležitějších právních předpisů
- II. Sociální dialog a role sociálních partnerů
- III. Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, pojem, právní úprava, rozsah použití spolkového práva, status veřejné prospěšnosti
- IV. Mezinárodní základy sdružovacího práva a zákon o veřejných rejstřících
- V. Současná úprava evidence odborových organizací, její problémy v praxi a návrhy na řešení

I. Přehled nejdůležitějších právních předpisů:

- Čl. 20 odst. 1 věta druhá Listiny základních práv a svobod (dále též „Listina“),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), dále též „Úmluva č. 87“,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.),
- Evropská sociální charta,
- Zejména § 3025, § 3046 až § 3048 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále též „NOZ“),
- Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

II. Sociální dialog a role sociálních partnerů

Evropský sociální model, který je součástí Evropské unie jako moderního sociálního státu a jejího demokratického fungování, **přisuzuje evropským i národním sociálním partnerům důležitou roli**. Ta se projevuje zejména jejich spoluúčastí na rozhodování o zásadních politických i ekonomických otázkách, na tvorbě legislativy a v jejich výrazném vlivu na uspořádání a tvorbu pracovního a sociálního zákonodárství na úrovni Evropské unie i v právních řádech jednotlivých členských zemí Evropské unie.

Důležitým projevem a přidanou hodnotou evropského sociálního modelu a zvýšené role sociálních partnerů v evropské společnosti je zejména **tripartitní vyjednávání**, na kterém se významně podílejí. Zvláště významnou funkcí tripartitního sociálního dialogu je rovněž schvalování mezinárodní úpravy pracovních podmínek (minimálních standardů práce) vládami a sociálními partnery prostřednictvím legislativní a kontrolní činnosti Mezinárodní organizace práce.¹⁾

Evropská unie používá pojem (a uplatňuje v praxi) sociálního dialogu či evropského sociálního dialogu od šedesátých let minulého století ve smyslu vzájemných kontaktů a bipartitních jednání sociálních partnerů na národní i evropské úrovni, popř. tripartitních jednání obou sociálních partnerů s vládou a také jako označení pro vyjednávání národních i evropských sociálních partnerů s evropskými institucemi.

V tomto pojetí se sociální dialog stává synonymem nejen pro tradiční bipartitně vnímaný systém průmyslových vztahů, ale i pro tripartitní vyjednávání, které hraje výraznou roli v České republice.

Vyjednávání se stalo součástí Sociálního protokolu Maastrichtské smlouvy, o několik let později bylo formálně začleněno do Amsterdamské smlouvy a další vývoj směřoval k větší komplexitě a koncepčnímu přístupu v rámci Evropského sociálního dialogu, a to jak v rámci tripartitních jednání, tak konzultací evropských sociálních partnerů probíhajících na základě § 154 Smlouvy o Evropské unii, a konečně i v rámci bipartitního sociálního dialogu (autonomního i na vyžádání Komise) probíhajících mezi odborovými organizacemi i organizacemi zaměstnavatelů.

Českomoravská konfederace odborových svazů (**ČMKOS**), Svaz průmyslu a dopravy ČR (**SP ČR**), Asociace samostatných odborů (**ASO**) i Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (**KZPS**) **se na uvedených formách spolupráce evropských sociálních partnerů aktivně podílejí** zejména prostřednictvím svých stanovisek, vyjádření, návrhů či doporučení pro formulování postojů evropských odborových i zaměstnavatelských konfederací k předkládaným materiálům Evropské komise.

¹⁾ Mezinárodní organizace práce je založena na tripartitní vizi sociálního dialogu, která zahrnuje informace, konzultace a vyjednávání. Sociální dialog představuje v tomto pojetí jakékoliv jednání, konzultace či výměnu informací mezi zástupci vlády, zaměstnanců a zaměstnavatelů v otázkách společných zájmů týkajících se ekonomické a sociální politiky.

Aktivně se rovněž účastní autonomního sociálního dialogu evropských sociálních partnerů. Z posledních let lze připomenout jednání evropských sociálních partnerů o možných změnách právní úpravy (směrnice) o některých aspektech pracovní doby, které se bohužel nepodařilo završit úspěchem (nebyl dosažen společný názor evropských sociálních partnerů a téma se vrátilo zpět do působnosti Evropské komise), úspěšné sjednání rámce akcí na podporu zaměstnávání mladých lidí či v letošním roce úspěšně završené jednání evropských sociálních partnerů o společné analýze trendů trhů práce, obsahující řadu doporučení o dalších směrech evropské hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti, která budou mít dopady i na národní úrovni.

V České republice se význam, obsah a úroveň sociálního partnerství a národního sociálního dialogu mění v souvislosti se změnami „politické kultury“, k nimž dochází v důsledku změn vlády a jejich spíše pravicové nebo spíše levicové orientace. Ta první odkazuje sociální partnerství na podnikovou úroveň a tripartitní dialog vede jako „nutné zlo“ pouze formálně, ta druhá jej vždy následně revitalizuje a snaží se vytvořit potřebné podmínky pro jeho rozvoj a co nejvíce využít jeho pozitivní potenciál, jak je patrné např. z politického kurzu současné koaliční vlády.

Právní základ národního sociálního dialogu, který musí s ohledem na členství České republiky v Evropské unii respektovat i vlády, které sociálním partnerům a sociálnímu dialogu přilíší „nefandí“, **je v nejšířší rovině vyjádřen v § 320 zákoníku práce.** Podle tohoto ustanovení se návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů, týkající se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

Dále pak ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů. Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.

Není bez zajímavosti, že poslední z uvedených ustanovení, týkající se odborových organizací, ve vztahu k organizacím zaměstnavatelů zákoník práce neobsahuje, nicméně je zřejmé, že s ohledem na formální rovnost obou stran pracovněprávního vztahu lze tuto povinnost vůči zaměstnavatelským organizacím analogicky dovodit. Důvod je zřejmý a v praxi tak příslušné státní orgány postupují.

Citované ustanovení zákoníku práce potvrzuje legitimitu tripartitního sociálního dialogu, přestože český právní řád výslovně o tripartitním sociálním dialogu a existenci a činnosti Rady hospodářské a sociální dohody až do přijetí novely zákoníku práce účinné od 1. října 2015 (zákon č. 205/2015 Sb.) nehovořil.

Uvedená **novelizace zákoníku práce** je velmi důležitá, protože **v návaznosti na výzvu předsedy Evropské komise Jeana-Claudea Junckera,** adresovanou členským státům Evropské unie **k větší podpoře sociálního dialogu, výslovně zakotvuje princip podpory sociálního dialogu jako úlohu státu v § 1 a v novém ustanovení § 320a zákoníku práce** uvádí výslovnou úpravu, na jejímž základě **hradí stát náklady sociálního dialogu prováděného sociálními partnery**

na celostátní a krajské úrovni za podmínek (a ve výši), které budou každoročně dohadovány v Radě hospodářské a sociální dohody.²⁾

Již zmíněný § 320 zákoníku práce zmiňuje nejen působnost odborových organizací (implicitně i organizací zaměstnavatelů) v oblasti legislativní, ale i při projednávání opatření nelegislativní povahy. S ohledem na skutečnost, že zákon hovoří široce o „otázkách, které se týkají pracovních a životních podmínek zaměstnanců“, je zřejmé, že existuje jen velmi málo témat, o kterých by neměly probíhat konzultace mezi státem a odbory (popřípadě oběma sociálními partnery). **Je proto na místě ocenit, že stát se přihlásil mj. i k ekonomické podpoře sociálního dialogu** s ohledem na rozsah jeho témat a náročnost jeho realizace, která vyžaduje náležitou expertní podporu, rozvoj specifických struktur a kapacit sociálních partnerů jak na celostátní úrovni, tak v krajích, které stojí před úkolem rozvoje činnosti svých tripartitních institucí.

Je zřejmé, že současná koaliční vláda považuje sociální dialog na všech úrovních za efektivní součást rozhodovacích procesů a sama věnuje velkou pozornost věcným jednáním organizovaným tak, aby sociální partneři měli možnost se k vládou připravovaným opatřením vyjádřit s dostatečným předstihem před tím, než je přijato konečné stanovisko či rozhodnutí vlády. Rozvíjí činnost Rady hospodářské a sociální dohody ČR i krajských tripartit a uskutečnila i společné jednání RHSD České republiky a Slovenské republiky. Vytvoření podmínek pro jednoduchou a neformální evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, která by sloužila i k naplnění těchto aktivit, bude vyžadovat podporu ze strany vlády.

²⁾ § 320a – Náklady vzniklé činností odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, podporujících vzájemná jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, hradí stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody.

III. Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, pojem, právní úprava, rozsah použití spolkového práva, status veřejné prospěšnosti

Odpůrci nové právní úpravy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů **cileně zpochybňují především specifický charakter uvedených organizací** v duchu již notoricky známého výroku: „Odbory jsou spolek jako každý jiný, jako včelaři, zahrádkáři...“, aby mohli požadovat po státu pod záminkou péče o ochranu zájmů třetích osob, zejména věřitelů, důsledné podřízení odborových a zaměstnavatelských organizací tuhé registrační (povolovací) proceduře zajišťující jejich faktickou kontrolu ze strany státu.

Na rozdíl od nich průměrně v právu zběhlá dospělá osoba chápe rozdíl mezi tradičním spolkem zaměřeným na zájmovou, zcela apolitickou činnost na straně jedné a odborovou organizací a organizací zaměstnavatelů, které jsou klíčovými aktéry sociálního dialogu, na straně druhé a důvody, proč právní postavení a právní úprava týkající se organizací sociálních partnerů vyžadují zvláštní podmínky.

Není však o tom snadné v praxi přesvědčit osoby v právu výrazně více zběhlé, jak ukázal průběh opakované diskuse o účelnosti zvláštní právní úpravy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů **v Legislativní radě vlády** (jejímiž členy na rozdíl od soudců, advokátů či učitelů právnických fakult nejsou experti sociálních partnerů), která klade **důraz na „teoreticky čisté komplexní systémové řešení týkající se všech soukromých právnických osob bez rozdílu“**. **Překonání tohoto pohledu na věc je aktuálně nejdůležitějším úkolem sociálních partnerů**, mají-li být zajištěny podmínky pro jejich činnost, opírající se o svobodu sdružování, nezávislost na státu a autonomii v otázkách jejich organizace a vnitřních vztahů.

Nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník) provedl k 1. lednu 2014 řadu změn týkajících se právnických osob. **Z pohledu odborových organizací a organizací zaměstnavatelů patří mezi nejdůležitější změny související se zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů**, ve znění pozdějších předpisů, ty, které se týkají jak jejich vzniku, změn a zániku, tak zejména jejich evidence. **Méně formální správní procedura této evidence byla nahrazena občanským soudním řízením**, byly zavedeny soudní poplatky (později v důsledku tlaku ze strany sociálních partnerů byly zrušeny), právo zrušit ve stanovených případech tyto organizace bylo svěřeno obecným soudům, podpůrně bylo na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů rozšířeno „spolkové právo“. Všechny **tyto změny**, které byly založeny na „teoreticky čistém (akademickém) koncepčním systémovém přístupu“, v praxi způsobily řadu problémů, zejména **učinily z procesu evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů těžkopádnou proceduru, jejíž zvládnutí není schopen stát ani po téměř dvou letech uspokojivě zajistit**.

Podle přechodného ustanovení § 3045 nového občanského zákoníku se sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb. považují za spolky podle nového občanského zákoníku. Toto ustanovení v praxi

vyvolalo zmatek, protože bylo některými teoretiky právnických fakult českých univerzit i úředníky státní správy s nezanedbatelným vlivem na veřejnost vykládáno tak, že nový občanský zákoník zrušil pojem odborové organizace a organizace zaměstnavatelů a nahradil jej pojmem spolek. To vedlo až k absurdnímu požadavku, aby všechny odborové organizace a organizace zaměstnavatelů povinně doplnily do svého názvu novou právní formu – spolek. **Tlakem sociálních partnerů se podařilo** toto nepochopení právního postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů překonat a **prosadit**, přinejmenším v praxi, **vnímání těchto organizací jako specifických forem právnických osob existujících v českém právu, opírajících se v rámci „ústavního pořádku České republiky“ o pojem „sdružení“, obsažený v článku 20 Listiny**, který zůstává pochopitelně nedotčen zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Pravda je, že rejstříkové soudy vložení právní formy „spolek“ do názvu odborových organizací nepožadují a respektují jejich samostatnou zvláštní právní formu.

Zmíněná nová obecná **právní úprava transformace občanských sdružení na spolky se netýká odborových organizací a organizací zaměstnavatelů**, pro které platí zvláštní úprava obsažená v následujícím přechodném ustanovení § 3046 odst. 1 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení se „odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb. považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle nového občanského zákoníku“.

Právě v tomto ustanovení spočívá právní argument pro tvrzení českých odborů a zaměstnavatelů, že **podle nového občanského zákoníku jsou i nadále odborové organizace a organizace zaměstnavatelů právnickými osobami svého druhu, jinými (občanskými) sdruženími odlišnými od spolků**, ve smyslu článku 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle kterého *„Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích“*.

Zásadní hmotná **pozitivní právní úprava postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů je od 1. ledna 2014 obsažena zejména v § 3025 nového občanského zákoníku a pokud jde o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, tak v zákoně č. 304/2013 Sb.**, o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

Vznik § 3025 občanského zákoníku je výsledkem síly a tlaku ČMKOS na tvůrce nového občanského zákoníku v průběhu jeho přípravy. Je na místě připomenout, že ještě v podobě připravené pro vypořádání připomínek zaslaných Ministerstvu spravedlnosti ČR v rámci meziresortního připomínkového řízení k tomuto zákoníku autorským kolektivem vedeným prof. Dr. JUDr. Karlem Eliášem žádné obdobné ustanovení neobsahoval a počítal s plným uplatněním „spolkového práva“ na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů bez jakýchkoliv výjimek. **Ukázalo se, že autoři občanského zákoníku si nebyli vědomi mezinárodních aspektů této právní úpravy**, což lze doložit skutečností, že teprve v rámci ostrého sporu s ČMKOS při jednání svolaném k vypořádání došlých připomínek odborný aparát Ministerstva spravedlnosti ČR vyhledal na žádost expertů ČMKOS Umluvu č. 87 a po seznámení se s jejím textem v průběhu jednání došlo ze strany zástupců tohoto ministerstva k hledání řešení tohoto problému.

Pro zajímavost je na místě rovněž připomenout, že připomínku ke specifickému postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů neuplatnilo tehdy za předchozího politického

vedení resortu ani Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, přestože se ve své agendě problematikou činnosti mezinárodní organizace práce zabývá a požadavky vyplývající z ratifikovaných úmluv Mezinárodní organizace práce mu musely být známy.

Všechny tyto skutečnosti jsou důležité pro pochopení podstaty současných problémů s evidencí odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Zčásti nedostatečná politická vůle a zčásti nedostatečná odborná znalost a erudice na straně zpracovatelů nového občanského zákoníku způsobily, že **právní zakotvení postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v tomto kodexu vzniklo velmi improvizovaně, ve spěchu** („z leknutí“, jak často připomíná první z náměstků současné ministryně práce a sociálních věcí), **a je proto poznamenáno neúplností a chybami, které již nebylo možné v rámci překotných závěrečných fází legislativního procesu občanského zákoníku a zejména s ním související právní úpravy (rejstříkový zákon) odstranit.**

Na žádost a v dohodě s ČMKOS prof. Dr. JUDr. Eliáš naformuloval přímo při uvedeném jednání první verzi návrhu § 3025 občanského zákoníku, do níž byla **následně, bez dohody se sociálními partnery, nesprávně vložena slova o „pobočných“ odborových organizacích a pobočných organizacích zaměstnavatelů**, která předcházejí úpravě **o odpovědnosti hlavního spolku za závazky pobočného spolku, která je nesprávně vztahována i na odborové organizace** v rozporu se zákazem zásahu státu do vnitřních vztahů odborových organizací a organizací zaměstnavatelů obsaženém v Úmluvě MOP č. 87.

Nicméně jakkoliv nedokonalá a improvizovaná je úprava obsažená v § 3025 občanského zákoníku práce, představuje základní prvek právní ochrany statusu odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v souladu s mezinárodními dokumenty ratifikovanými českou právní úpravou, zejména s uvedenou Úmluvou Mezinárodní organizace práce, který je klíčový i pro způsob jejich evidence.

Podle § 3025 občanského zákoníku se ustanovení nového občanského zákoníku o právnických osobách a spolku na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů použijí přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

Z tohoto pohledu je zbytečné zdůrazňovat, že nejdůležitější je právě již zmiňovaná a Českou republikou ratifikovaná Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), která obsahuje nejpodrobnější a nejkompaktnější úpravu sdružovací svobody a k níž existuje „rozsáhlá „judikatura“ Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace práce.

Úmluva č. 87 proto představuje pro výklad ustanovení nového občanského zákoníku a nového rejstříkového zákona nejdůležitější právní základ. **Její ustanovení spolu s Listinou práv a svobod vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek a představují tak kogentní normy vyšší právní síly, které mají přednost před ustanoveními nového občanského zákoníku a nového rejstříkového zákona.** Přesto v praxi k tomuto ústavněprávnímu aspektu vztahu Úmluvy č. 87 a obou národních zákonů na ni v České republice navazujících není dostatečně přihlíže-

no, zejména ve výkladech a praktických postojích osob pocházejících z akademického prostředí, úředníků státní správy, popř. soudců, jak ukázalo i opakované projednávání návrhu zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v Legislativní radě vlády ČR.

Je sice možné litovat, že nový občanský zákoník zrušil **zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů**, který **po uplynulé čtvrtletí tvořil spolehlivý a funkční základ právní úpravy postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v České republice**, který mohl s **dílčími korekcemi i nadále zabezpečovat agendu jejich evidence ve veřejném registru**, ale skutečnost, že nahradil tuto právní úpravu pro praxi (ale i právní teorii) ne zcela jasnou a již vůbec ne přehlednou právní úpravou veřejných rejstříků, se ukázala jako **jedna z největších chyb kodifikace nového soukromého práva v České republice**, která spolu s tvrdošijným odmítáním prakticky jakýchkoliv změn ze strany jejich autorů vážně poškozuje prestiž této právní úpravy, popř. jejich tvůrců.

ČMKOS v průběhu již téměř dvouletého boje zaměřeného na nápravu uvedených chyb a jejich důsledků, které v praxi poškozují sociální dialog, na mnoha příkladech prokázala, že tato **nová právní úprava** ve vazbě na zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, přináší v praxi řadu problémů, především **zkomplikovala vznik a provádění evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů**.

Výrazně větší problémy působí nová právní úprava soukromého práva odborovým organizacím, jichž je z přirozených důvodů mnohem větší počet, než je počet organizací zaměstnavatelů, a u nichž proto dochází i mnohem častěji než u organizací zaměstnavatelů ke změnám či zánikům, které je třeba vždy zapsat do evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

Protože při zápisu vzniku, změn a zániku odborových organizací rejstříkovými soudy, zejména Městským soudem v Praze, dochází i nadále k řadě pochybení, která mají v souladu s „judikaturou“ Výboru pro svobodu sdružování Mezinárodní organizace práce, která bude připomenuta níže, povahu rozporu s Úmluvou MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), **oba sociální partneři požadují dlouhodobě přijetí nové právní úpravy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, která je v současné době projednávána vládou a která by měla vytvořit předpoklady pro plný soulad českého právního řádu s mezinárodními závazky České republiky v oblasti sdružovacího práva**.

Důvod, proč tak sociální partneři požadují ve vztahu k organizacím zaměstnavatelů a odborovým organizacím učinit, je jejich již zmíněný **odlišný charakter ve srovnání se všemi ostatními právníckými osobami**, které jsou zapisovány do veřejných rejstříků, **a jeho jistá obdoba se specifickým charakterem právníckých osob, které se v České republice do veřejných rejstříků nezapisují**, jako jsou např. církve, náboženské společnosti, politické strany, politická hnutí. Pro tyto vyjmenované instituce jsou s ohledem na jejich specifický charakter **vedeny veřejné seznamy**, jejichž regulatorní rámec je s ohledem na zvláštní charakter těchto institucí méně formální.

Z pohledu ústavního pořádku České republiky je přitom postavení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů chráněno nejvíce (tj. i více než politické strany, politická hnutí, církve a náboženské společnosti), **a tato skutečnost by se měla analogicky od-**

rážet v jednoduché formě evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

Průběh obou jednání Legislativní rady vlády o návrhu zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů ukazuje, že **nad těmito otázkami se tvůrci a obhájci konceptu nového soukromého práva v České republice nezamýšlejí.** Staví se k těmto subjektům jako k typickým obchodním společnostem, u nichž je v první řadě třeba pamatovat na dostupnost velkého množství interních informací za účelem ochrany věřitele (spotřebitele či dalších třetích osob) a že dostupnost těchto informací z veřejného rejstříku musí mít absolutní přednost před potřebou zvýšené ochrany odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

Nevnímají, že hlavní náplň činnosti těchto organizací spočívá v kolektivním vyjednávání a obhajobě hospodářských a sociálních zájmů svých členů, nikoliv v nákupu a prodeji zboží či služeb, že charakter této činnosti je v demokratické společnosti do jisté míry obdobný a pro její fungování stejně nezbytný, jako je tomu např. u politických stran, s ohledem na potřebu zachování sociálního smíru, potřebu vyjednávání o celospolečenských strategiích apod.

Překonání těchto předsudků k odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů je důležitým aktuálním úkolem dnešní doby. S ohledem na tyto cíle je nezbytné trvat na dokončení legislativního procesu přípravy nové právní úpravy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů tak, aby tyto organizace mohly plnit své úkoly jak ku prospěchu svých členů, tak celé společnosti. **Prvním pozitivním výsledkem na cestě k této změně ve společenském vnímání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů je přiznání statusu veřejné prospěšnosti odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů ze zákona, k němuž došlo zákonem č. 205/2015 Sb. (Novela zákoníku práce účinná od 1. října 2015.)**

Při novelizaci občanského zákoníku i rejstříkového zákona bude zapotřebí upřesnit rozsah použití „spolkového práva“ na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů tak, aby odpovídal základní normě obsažené v § 3025 občanského zákoníku, že se ustanovení nového občanského zákoníku o právnických osobách a spolku na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů použijí přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Je na místě se s mezinárodními základy sdružovacího práva blíže seznámit.

IV. Mezinárodní základy sdružovacího práva

Ve Sbírce zákonů rozeslané byl dne 30. září 2013 publikován zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, který navazuje na nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.). Nový občanský zákoník obsahuje mj. i obecnou úpravu právnických osob s tím, že nejdůležitější formy právnických osob přímo vymezuje (včetně spolků, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů), s výjimkou obchodních společností a družstev, které upravuje zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Zákon č. 304/2013 Sb. obsahuje úpravu obchodního rejstříku a veřejných rejstříků dalších právnických osob, které byly dosud vedeny ve zvláštních rejstřících, popř. evidencích. Evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů vedlo do konce roku 2013 Ministerstvo vnitra ČR, **od 1. ledna 2014 jsou odborové organizace a organizace zaměstnavatelů zapisovány do veřejného rejstříku podle nového zákona č. 304/2013 Sb.,** a to do nově zavedeného spolkového rejstříku založeného na principu materiální publicity (s pomocným označením „odborová organizace a organizace zaměstnavatelů“).

Dřívější zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, obsahoval oproti současnému stavu výrazně jednodušší úpravu registrace občanských sdružení ve svých § 6 až § 9a s tím, že návrh na registraci se podával Ministerstvu vnitra ČR. Podle § 9a uvedeného zákona se odborová organizace a organizace zaměstnavatelů stávaly právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy Ministerstvu vnitra ČR byl doručen návrh na její evidenci (obdobná úprava je dnes obsažena jak v novém občanském zákoníku, tak v rejstříkovém zákoně).

Pro evidenci odborové organizace a organizace zaměstnavatelů platila (obdobně jako pro jiná občanská sdružení) ustanovení § 6 odst. 2, § 7 odst. 1 a § 9 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů; ustanovení § 6 odst. 1, § 7 odst. 2 a 3, § 8 a § 9 odst. 1 se však na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevztahovala.

Předchozí a ve vztahu k odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů mnohem vstřícnější právní úprava, týkající se jejich evidence, která byla realizována bez zásadních problémů a negativních dopadů (zejména zneužíváním k nekalým obchodním praktikám a jinému podvodnému jednání), jichž se obávali a obávají zastánci současné byrokratické nové právní úpravy veřejných rejstříků, fungovala po celé čtvrtletí, **byla velmi jednoduchá a efektivní**; obsahovala tato stručná pravidla:

1. Návrh na registraci mohou podávat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let (dále jen „přípravný výbor“). Návrh podepíší členové přípravného výboru a uvedou svoje jména a příjmení, rodná čísla a bydliště. Dále uvedou, kdo z členů starších 18 let je zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem. K návrhu připojí stanovы ve dvojím vyhotovení, v nichž musí být uvedeny:

a) název sdružení,

- b) sídlo,
 - c) cíl jeho činnosti,
 - d) orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení,
 - e) ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem,
 - f) zásady hospodaření.
2. Návrh na registraci se podává Ministerstvu vnitra ČR.
3. Vznik sdružení, jeho název a sídlo oznámí ministerstvo do 7 dnů po registraci Českému statistickému úřadu, který vede evidenci sdružení.

Oproti tomu nová právní úprava, kterou s účinností od 1. ledna 2014 přinesl zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, je mnohem obsáhlejší a upravuje velmi podrobná formální pravidla, která, jak ukazuje praxe rejstříkových soudů, poskytují mnoho příležitostí k průtahům při zápisech vzniku, změny a zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. V důsledku toho **zasahuje svými dopady v praxi v řadě případů nepřijatelným způsobem do jejich organizační autonomie garantované zejména Úmluvou MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat**, 1948 (č. 489/1990 Sb.).

Tyto zásahy jsou podle názoru sociálních partnerů, opírajícího se o níže uvedenou „judikaturu“ Mezinárodní organizace práce, v rozporu zejména s článkem 3 uvedené úmluvy. Je proto na místě připomenout, **jaká omezení klade Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat na země, které ji jako Česká republika ratifikovaly**.

Podle článku 2 Úmluvy č. 87 „Zaměstnanci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.“

Podle článku 3 Úmluvy č. 87 „Organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.“ A dále „Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.“

Podle článku 4 Úmluvy č. 87 „Organizace zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou.“

Obecně sice **zákon č. 304/2013 Sb.**, o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve svém § 121 výše uvedený zákaz ingerence státu a jeho orgánů do autonomie sociálních partnerů respektuje, když vylučuje aplikaci některých svých částí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, ale oproti právní úpravě týkající se evidence občanských sdružení vedené Ministerstvem vnitra ČR **zavádí pro ně mnohem širší povinnosti týkající se dokládání vzniku a existence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů**, popř. dalších skutečností, jimiž porušuje zákaz nezasahování do vnitřních věcí odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, obsažený v čl. 3 Úmluvy č. 87, a oproti předchozí právní úpravě výrazně komplikuje

i zakládání těchto organizací. Navíc pak **rejstříkové soudy ve své praxi i tak řídká omezení aplikace konkrétních ustanovení** rejstříkového zákona na zápisy týkající se odborových organizací a organizací zaměstnavatelů **často nedodrží**.

Příkladem je např. trvání rejstříkových soudů na podávání oznámení o vzniku, změnách či zániku těchto organizací na tzv. inteligentních formulářích i přes výslovnou právní úpravu toto zakazující a často i přes judikaturu vrchních soudů, která s ohledem na zákonnou úpravu požadavky na oznámení podávaná na tzv. inteligentních formulářích ve vztahu k odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů považuje za nezákonné.

Jiným příkladem nezákonnosti v postupu rejstříkových soudů je požadavek na (ustavení) jednatele (!) odborové organizace bez ohledu na skutečnost, že organizační autonomie odborových organizací a organizací zaměstnavatelů neumožňuje ani státu, ani rejstříkovému soudu takový požadavek vznášet.

Tento postup ze strany České republiky vůči sociálním partnerům je v rozporu i s **článkem 7 Úmluvy MOP č. 87** o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, podle kterého „**nabytí statutu právnické osoby organizacemi zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, jejich federacemi a konfederacemi nemůže být podřízeno takovým podmínkám, které by omezovaly uplatňování ustanovení výše uvedených článků 2, 3 a 4 úmluvy**“, a s článkem 8 odst. 2 úmluvy, podle kterého „Vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby omezovalo záruky stanovené touto úmluvou“.

Článek 8 odstavec 2 úmluvy výslovně hovoří o uplatňování vnitrostátního zákonodárství, nikoliv jen o znění vnitrostátního zákonodárství, pokud posuzuje, zda členský stát Mezinárodní organizace práce plní své závazky z Úmluvy č. 87 či nikoliv. Právě v této otázce tkví jádro sporu mezi sociálními partnery na straně jedné a rejstříkovými soudy, popř. dalšími institucemi (např. Legislativní radou vlády ČR), kterým postačuje ke konstatování, že Česká republika neomezuje svobodu sdružování a neporušuje své mezinárodní závazky, skutečnost, že psané právo je (snad) formálně v souladu s textem Úmluvy č. 87, Evropské sociální charty či dalších lidskoprávních mezinárodních dokumentů.

Tak tomu ovšem není a **Česká republika za současného stavu legislativy i praxe rejstříkových soudů porušuje Úmluvu č. 87**, kterou ratifikovala, jak lze dovodit i z „judikatury“ Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace, každoročně schvalované vládami a sociálními partnery členských zemí této celosvětové tripartitní mezinárodní organizace působící ve struktuře Organizace spojených národů při projednávání jednotlivých případů porušování závazků vyplývajících z ratifikovaných mezinárodních úmluv na Mezinárodní konferenci práce, probíhající každoročně v první polovině června v Ženevě.

Tato judikatura je obsažena v dokumentu (sbírce) nálezů Výboru pro svobodu sdružování nazvaném „Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO - Fifth (revised) edition 2006“. Ve vztahu k současným největším problémům českých odborových organizací, souvisejících s prováděním evidence jejich vzniku, změn a zániku rejstříkovými soudy, **je na místě připomenout některé zajímavé výroky Výboru pro svobodu sdružování**, které členské země ve své legislativě a praxi respektují:

279. Formality stanovené právem pro vznik odborové organizace nesmí být aplikovány takovým způsobem, který zdržuje nebo brání vzniku odborových organizací. **Každé zdržení způsobené orgánem evidujícím odborové organizace zakládá porušení článku 2 Úmluvy č. 87.**
296. Ačkoliv evidenční procedury velmi často představují pouhou formalitu, existuje řada členských zemí, v nichž právo propůjčuje příslušným orgánům více či méně k volné úvaze rozhodnout o tom, zda organizace (odborová, zaměstnavatelská) splňují všechny podmínky požadované pro evidenci a tím vytvářejí situaci podobnou té, v níž je vyžadován předchozí souhlas (*předběžný souhlas příslušného orgánu státu se vznikem odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů je považován Výborem pro svobodu sdružování standardně za porušení Úmluvy č. 87*). **Podobná situace nastává, pokud existuje komplikovaná a dlouhá evidenční procedura nebo pokud příslušný státní orgán disponuje přílišnou mírou volné úvahy; tyto faktory mohou vytvořit vážnou překážku pro vznik odborové organizace a vedou k popření práva organizovat se bez předchozího souhlasu.**
303. Pokud výkladové obtíže standardů, týkajících se zápisu odborové organizace do příslušného státního registru, vytvářejí situaci, v níž může příslušný orgán nepřiměřeně využívat svoji pravomoc, mohou vznikat problémy v otázce souladu s Úmluvou č. 87.
307. **Dlouhá evidenční povinnost zakládá vážnou překážku pro vznik (odborových) organizací a rovná se odepření práva zaměstnanců na založení odborové organizace bez předchozího souhlasu (povolení).**
309. **Nelze konstatovat, že existuje právo zaměstnanců na založení nebo na vstup do odborové organizace podle své vlastní volby, pokud taková svoboda není plně založena a respektována v právu i ve skutečnosti.**

V. Současná úprava evidence odborových organizací, její problémy v praxi a návrhy na řešení

Zvláštní, veřejně prospěšný charakter odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a jejich činnosti, které slouží k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů svých členů, zejména v případě odborových organizací, brání tomu, aby s nimi stát zacházel, popř. je omezoval tak, jako jakoukoliv jinou právnickou osobu, zejména obchodní společnost, a aby vůči nim uplatňoval mechanicky stejná pravidla zaručující ochranu věřitele, popř. jiných třetích osob v soukromoprávních vztazích.

Podpora subjektů a zvláštní ochrana sociálního dialogu, kterou moderní občanská společnost existující ve většině členských zemí Evropské unie považuje za samozřejmou, směřuje k tomu, aby stát eliminoval účelové zásahy proti právům svobodně se sdružovat a odborově se organizovat a zajistil příznivé podmínky pro uplatňování těchto práv.

Zásahy do sdružovacích práv se často vyskytují právě v podobě podrobných byrokratických úprav, průtahů, administrativních překážek či daňové diskriminace, jež odrazuje zaměstnance od odborového sdružování, podobných těm, které obsahuje český zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, a podobných postupům rejstříkových soudů ztěžujících vznik, změny a zánik odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

V této souvislosti je na místě připomenout **článek 11 Úmluvy MOP č. 87** o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, podle kterého **každý členský stát MOP, pro nějž platí tato úmluva, se zavazuje učinit všechna vhodná a potřebná opatření, aby zajistil zaměstnancům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se sdružovat.**

Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, sice v § 121, obdobně jako předchozí právní úprava, stanoví, že „Odborová organizace, mezinárodní odborová organizace a jejich pobočné organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby.“, ale tyto **soudy svými průtahy při evidenci odborových organizací maří možnost těchto organizací svůj vznik zaměstnavateli prokázat, založit si účet a realizovat další potřebné kroky, k nimž je důkaz o evidenci v rejstříku odborových organizací nezbytný.**

Co je platné, že **podle § 121 rejstříkového zákona „Rejstříkový soud provede zápis do 5 pracovních dnů“**, když tak rejstříkové soudy v praxi nečiní...

V navazujícím výčtu svých ustanovení, která na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nedopadají, nevyklučuje rejstříkový zákon všechna ustanovení, která kladou na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů požadavky, jež narušují ochranu zaručenou výše uvedenými články Úmluvy MOP č. 87, která má před českými zákony díky její ratifikaci Českou republikou přednost, leč v praxi rejstříkových soudů se této ochrany nelze dovolat.

Text § 121 odst. 3 zákona č. 304/2013 Sb., který vylučuje použití některých částí tohoto

zákona na registraci organizací zaměstnavatelů a odborových organizací (**ustanovení části první hlavy II, části druhé a třetí**), je tak **nedostatečný**. Odborové organizace, které se s aplikačními problémy rejstříkového zákona na rejstříkových soudech potýkají neustále, marně ve svých námitkách poukazují, že je třeba při aplikaci zákona č. 304/2013 Sb. postupovat analogicky podle ustanovení § 3025 občanského zákoníku, na který úprava týkající se odborových organizací a organizací zaměstnavatelů navazuje, tj. přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

Občanský zákoník přitom poskytuje výkladové pravidlo pro posuzování svých ustanovení o právnických osobách a o spolcích ve vztahu k odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů. **Ukládá každé takové ustanovení poměřovat závazky České republiky vyplývající zejména z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87** o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.) a ze základních dokumentů Evropské unie, které ukládají členským státům podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání a rozvoj jeho institucí jako jeden ze základních nástrojů demokratického fungování Evropské unie.

Tomuto testu je třeba podle názoru sociálních partnerů podrobit i další výslovně v § 121 odst. 3 nevyložená ustanovení zákona č. 304/2013 Sb.

Sociální partneři jsou přesvědčeni, že jak nové korporátní a spolkové právo obsažené v občanském zákoníku, tak „rejstříkové“ právo by tak měly být uplatňovány vůči odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů shodně, a to podle zásady přiměřenosti ve vztahu k závazkům České republiky plynoucím z ratifikovaných mezinárodních smluv, které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

ČMKOS za tím účelem v loňském roce vytvořila vlastní metodiku pro odborové organizace, obsahující v příloze i vzory oznámení o založení, změně a zrušení odborové organizace, kterou se v praxi daří využívat úspěšně jen částečně.

Přestože se s touto metodikou seznámili i odborníci z akademické oblasti [V článku nazvaném „Aplikuje se § 228 odst. 1 ObčZ na základní odborové organizace?“ (PR 7/2015) se na ni výslovně odvolává doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.] a lze předpokládat že po protestech proti svým postupům při vyřizování zápisů týkajících se odborových organizací **se jí i vyšší soudní úředníci v řadě vyřizovaných případů nedrží**.

Proto dlouhodobě požadovali (až do jejich výslovného zrušení) po odborových organizacích při každém oznámení soudní poplatky v rozmezí od 1 do 6 tisíc Kč, nadále lpějí na tzv. inteligentním formuláři (i zde se situace, kdy Vrchní soud v Praze judikoval, že s ohledem na výše uvedené ustanovení § 121 rejstříkového zákona nelze inteligentní formulář po odborových situacích požadovat, zlepšuje jen pozvolna), nereagují na oznámení odborových organizací i několik měsíců, aniž by provedli, jak jim zákon ukládá, do 5 dnů zápis oznamované skutečnosti do veřejného rejstříku.

S ohledem na tyto dlouhodobé zkušenosti se na druhé straně sociální partneři staví skepticky k výše uvedeným doporučením, s nimiž jako s účinným lékem na řešení setrvalé nepříznivé situace v rejstříkové agendě odborových organizací a organizací zaměstnavatelů přichází Legislativní

rada vlády, která sice „*má hluboké porozumění pro problémy odborových organizací při vyřizování rejstříkových záležitostí*“, ale ve svých praktických doporučeních upřednostňuje cíl zachovat nedotknutelnost univerzálního veřejného rejstříku právnických osob před odborovými právy.

Jak již bylo uvedeno, ta navrhuje zejména zaměřit se na osvětu a vzdělávání vyšších soudních úředníků, vyzvat Nejvyšší soud, aby sjednotil nejednotné postupy vyšších soudních úředníků rejstříkových soudů zabývajících se rejstříkovou agendou odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, popřípadě zanechat pokusů realizovat zápisy svých oznámení prostřednictvím rejstříkových soudů, které zjevně pro své přetížení na tuto agendu nestačí, a obrátit se na notáře (i za cenu „že to bude něco stát“), aby příslušná záležitost (založení odborové organizace, její změna či zrušení) byla řešena notářským zápisem s tím, že notář ihned také vše zapíše do rejstříku (!). Není sice jisté, zda je to v souladu s rejstříkovým zákonem, ale za pokus by to prý stálo...

Za této situace, pokud reálné kroky k odstranění přetrvávajících problémů odborových organizací na rejstříkových soudech nejsou činěny, **sociální partneři trvají na dokončení legislativního procesu přípravy zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v této podobě, která je výsledkem dohody sociálních partnerů s panem předsedou vlády, ministrem spravedlnosti a ministryní práce a sociálních věcí**, a v níž došlo oproti první verzi tohoto návrhu zejména k vypuštění zásady materiální publicity a sbírky listin a k uplatnění méně formálního postupu při provádění zápisů do veřejného rejstříku.

Návrh

ZÁKON

ze dne ... 2015

**o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů
a o změně některých dalších zákonů (zákon o evidenci organizací)**

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

EVIDENCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A ORGANIZACÍ ZAMĚSTNAVATELŮ

§ 1

Předmět úpravy

Tento zákon upravuje evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, stanoví rozsah zapisovaných údajů a upravuje postup při zápisu jejich vzniku, změn a zániku (dále jen „zápis“).

§ 2

Evidence organizací

(1) Zřizuje se veřejně přístupná evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů (dále jen „evidence“).

(2) Evidenci vede Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“), které provádí zápisy do evidence a ukládá do evidence dokumenty uvedené v § 7.

(3) Evidence je informačním systémem veřejné správy.

§ 3

Zapisované právnické osoby

Do evidence se zapisují odborové organizace a organizace zaměstnavatelů (dále jen „organizace“).

§ 4

Oznamovatelé

(1) Oznámení o

- a) založení organizace podávají zakladatelé,
- b) změně nebo zrušení organizace podává osoba oprávněná zastupovat organizaci (dále jen „oznamovatel“).

§ 5

Oznámení

(1) Oznámení se podává ministerstvu v listinné nebo elektronické podobě prostřednictvím formuláře, který ministerstvo uveřejní způsobem umožňujícím dálkový přístup; to platí obdobně pro dokládání dokumentů o skutečnostech uvedených v oznámení a dokumentů ukládaných podle § 7.

(2) Podpisy na oznámení podaném v listinné podobě prostřednictvím formuláře musí být úředně ověřeny; ověřený podpis osoby, která podává oznámení osobně, se nevyžaduje. Zmocnění k podání oznámení se prokazuje písemnou plnou mocí s ověřenými podpisy všech oznamovatelů.

(3) Oznámení v elektronické podobě musí být zasláno prostřednictvím datové schránky zřízené oznamovatelem a podepsáno uznávanými elektronickými podpisy zbylých oznamovatelů nebo zasláno jiným způsobem a podepsáno uznávanými elektronickými podpisy všech oznamovatelů. V případě, že je oznámení zasláno prostřednictvím datové schránky zřízené oznamovateli bez uznávaných elektronických podpisů ostatních oznamovatelů nebo zasláno jiným způsobem a podepsáno uznávaným elektronickým podpisem jen jednoho z oznamovatelů nebo osobou zmocněnou, originál zmocnění k podání oznámení podle odst. 2 musí být doložen do 10 pracovních dnů od podání oznámení.

(4) K oznámení oznamovatel připojí stanovy nebo statut organizace, v nichž musí být uveden

- a) název a sídlo organizace,
- b) předmět činnosti, a
- c) její orgány, způsob jejich ustavování a určení statutárního orgánu a způsob, jakým organizaci zastupuje, jde-li o individuální statutární orgán, nebo jakým organizaci zastupují jeho členové, jde-li o kolektivní statutární orgán.

(5) Oznámení musí být doloženo dokumenty o skutečnostech, které mají být do evidence zapsány a dokumenty, které se do evidence ukládají.

(6) Ministerstvo stanoví vyhláškou náležitosti formulářů, jejichž prostřednictvím se oznámení podává, a společná pravidla pro podávání oznámení.

§ 6

Skutečnosti zapisované do evidence

(1) Do evidence se zapíše

- a) název a sídlo organizace,
- b) označení, zda jde o odborovou organizaci nebo organizaci zaměstnavatelů,
- c) den vzniku organizace,
- d) identifikační číslo osoby,
- e) název statutárního orgánu, počet členů statutárního orgánu s uvedením způsobu, jak za organizaci jedná,
- f) u organizací zaměstnavatelů jméno, příjmení a sídlo nebo místo trvalého pobytu, popřípadě také adresa pro doručování, osoby, která je členem statutárního orgánu a den vzniku a zániku její funkce; je-li členem statutárního orgánu právnická osoba, také jméno, příjmení a místo trvalého pobytu, popřípadě také adresa pro doručování, liší-li se od adresy místa trvalého pobytu, osoby, která ji při výkonu funkce zastupuje,
- g) u odborových organizací údaje podle písmene f), pokud byly tyto údaje ministerstvu poskytnuty; údaje o členech statutárních orgánů, k jejichž zveřejnění nebyl dán souhlas, ministerstvo neuveřejní,
- h) údaj o tom, že organizace má zvláštním zákonem přiznaný status veřejné prospěšnosti,
- i) den prohlášení organizace za neplatnou soudem,
- j) den zrušení organizace s uvedením právního důvodu,
- k) den začátku procesu majetkového vypořádání, informace o osobě odpovědné za majetkové vypořádání, den ukončení majetkového vypořádání,

- l) údaje o fúzi nebo rozdělení organizace,
- m) den zániku organizace, a
- n) den, k němuž byl zápis proveden.

(2) Změnu údajů zapisovaných do evidence oznamovatel oznámí ministerstvu bez zbytečného odkladu od vzniku rozhodné skutečnosti.

(3) Je-li změna údajů v evidenci vyvolána změnou údaje zapsaného v základních registrech, zapíše se bez podání oznámení podle § 5.

§ 7

(1) Do evidence se ukládá

- a) stanovy nebo statut organizace a jejich pozdější změny;
- b) u organizací zaměstnavatelů doklad o dni vzniku a zániku funkce osob, které jsou členem statutárního orgánu,
- c) u odborových organizací doklad o dni vzniku a zániku funkce osob, které jsou členem statutárního orgánu, byl-li ministerstvu tento dokument poskytnut,
- d) rozhodnutí soudu o zrušení organizace,
- e) rozhodnutí soudu o neplatnosti organizace,
- f) doklad o zrušení organizace,
- g) doklad o fúzi nebo rozdělení,
- h) doklad o majetkovém vypořádání,

(2) Oznamovatel předloží bez zbytečného odkladu od vzniku rozhodné skutečnosti ministerstvu dokumenty ukládané podle odstavce 1.

(3) Údaje o členech statutárního orgánu odborové organizace v dokumentech ukládaných podle odstavce 1 ministerstvo neuveřejní, pokud k jejich zveřejnění nebyl dán souhlas.

(4) Oznámení a dokumenty uchovává ministerstvo pouze v elektronické podobě, ledaže to charakter dokumentu neumožňuje. Oznámení a dokumenty doručené v listinné podobě převede ministerstvo bez zbytečného odkladu autorizovanou konverzí dokumentů¹⁾ do elektronické podoby.

§ 8 **Zápis vzniku**

(1) Ministerstvo provede bezúplatně zápis vzniku organizace do evidence do 5 pracovních dnů po dni, v němž mu bylo doručeno oznámení o jejím založení v souladu § 5 tohoto zákona. Při zápisu ministerstvo přidělí organizaci identifikační číslo osoby poskytnuté správcem základního registru právnických osob, podnikajících fyzických osob a orgánů veřejné moci²⁾.

(2) O zápisu provedeném podle odstavce 1 ministerstvo bezodkladně vyrozumí oznamovatele zasláním výpisu z evidence.

§ 9 **Zápis změny**

Pro změnu zápisu v evidenci se použijí obdobně ustanovení upravující zápis vzniku organi-

¹⁾ § 22 odst. 1 písm. b) zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ § 26 odst. 5 a §28 zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů.

zace. V případě změny stanov nebo statutu se k oznámení přikládá jejich platné úplné znění dokládající změnu zápisu v evidenci.

§ 10

Výmaz a zánik organizace

- (1) Pro výmaz zápisu se použijí obdobně ustanovení upravující zápis vzniku organizace.
- (2) K výmazu organizace z evidence může dojít pouze na základě dokladu o majetkovém vyřazení či na základě oznámení o fúzi nebo rozdělení, jimiž organizace zaniká. Ministerstvo provede bezúplatně výmaz organizace z evidence do 5 pracovních dnů po dni, v němž mu bylo doručeno oznámení.
- (3) Výmaz organizace se vyznačí v evidenci a dnem výmazu z evidence organizace zaniká.
- (4) O výmazu organizace z evidence provedeném podle odstavce 2 ministerstvo bezodkladně vyrozumí oznamovatele zasláním výpisu z evidence.

§ 11

Princip formální publicity

- (1) Ministerstvo uveřejní údaje o organizaci a dokumenty ukládané podle § 7 způsobem umožňujícím dálkový přístup a umožní získat úředně ověřený elektronický opis.
- (2) Na žádost vydá ministerstvo listinný úředně ověřený částečný nebo úplný opis zápisu nebo potvrzení o tom, že určitý údaj v evidenci není, ledaže žadatel výslovně požádá o opis úředně neověřený, případně opis dokumentů uložených podle § 7.
- (3) Úředním ověřením se potvrzuje shoda opisu se zápisem v evidenci nebo s uloženými dokumenty.
- (4) Z evidence se vydává ověřený výstup z informačního systému veřejné správy³⁾.
- (5) Údaje o členech statutárních orgánů odborové organizace, k jejichž zveřejnění nebyl dán souhlas, ministerstvo neuveřejní a neposkytne.

§ 12

Uveřejnění údajů Ministerstvem financí

- (1) Ministerstvo financí uveřejní způsobem umožňujícím dálkový přístup informace o organizaci a údaje o tom, že je tato organizace zapsána v evidenci, zahrnující
 - a) název,
 - b) den vzniku organizace, den jejího zrušení s uvedením právního důvodu a den jejího zániku,
 - c) sídlo,
 - d) identifikační číslo osoby,
 - e) předmět činnosti,
 - f) jméno, příjmení, adresu místa trvalého pobytu, popřípadě také jinou adresu pro doručování, liší-li se od adresy místa trvalého pobytu, každého člena statutárního orgánu spolu s uvedením způsobu, jakým organizaci zastupuje, a den vzniku a zániku funkce, byly-li tyto údaje do evidence poskytnuty a byl-li v případě členů statutárního orgánu odborové organizace dán k jejich zveřejnění souhlas. Je-li členem statutárního orgánu právnická osoba, také jméno, příjmení a místo trvalého pobytu, popřípadě také adresa

³⁾ § 9 zákona č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

pro doručování, liší-li se od adresy místa trvalého pobytu, osoby, která ji při výkonu funkce zastupuje,

g) status veřejné prospěšnosti.

(2) Ministerstvo financí umožní získat o údajích uvedených v odstavci 1 elektronický opis.

§ 13

(1) Ministerstvo využívá pro výkon své působnosti ze základního registru obyvatel tyto údaje:

a) příjmení,

b) jméno, popřípadě jména,

c) datum, místo a okres narození; u subjektu údajů, který se narodil v cizině, datum, místo a stát, kde se narodil,

d) adresa místa pobytu,

e) státní občanství, popřípadě více státních občanství.

(2) Ministerstvo využívá pro výkon své působnosti z informačního systému evidence obyvatel tyto údaje:

a) jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení,

b) datum a místo narození,

c) státní občanství,

d) adresa místa trvalého pobytu.

(3) Ministerstvo využívá pro výkon své působnosti z informačního systému cizinců tyto údaje:

a) jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení,

b) datum a místo narození,

c) státní občanství,

d) druh a adresa místa pobytu.

(4) Údaje, které jsou vedeny jako referenční údaje v základním registru obyvatel, se využijí z informačního systému evidence obyvatel nebo informačního systému cizinců, pouze pokud jsou ve tvaru předcházejícím současný stav.

(5) Z využívaných údajů lze v konkrétním případě použít vždy jen takové údaje, které jsou nezbytné ke splnění daného úkolu.

Společná ustanovení

§ 14

Na právní poměry upravené tímto zákonem se zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob nepoužije.

§ 15

Při zápisu se postupuje podle části čtvrté správního řádu.

§ 16

Přechodná ustanovení

(1) Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, zapsané ve spolkovém rejstříku vedeném rejstříkovými soudy podle zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob⁴⁾, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona považují za organizace zapsané v evidenci podle tohoto zákona.

⁴⁾ Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

(2) Nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona na základě podaného oznámení nebo návrhu proveden zápis do spolkového rejstříku týkající se odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů podle zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, zápis organizace do evidence provede ministerstvo bez zbytečného odkladu podle tohoto zákona.

(3) Pobočné odborové organizace a pobočné organizace zaměstnavatelů zapsané ve spolkovém rejstříku vedeném rejstříkovými soudy podle zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona považují za organizace zapsané v evidenci podle tohoto zákona.

(4) Nebyl-li přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona na základě podaného oznámení nebo návrhu proveden zápis do spolkového rejstříku podle zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob týkající se pobočné odborové organizace nebo pobočné organizace zaměstnavatelů, zápis organizace do evidence provede ministerstvo bez zbytečného odkladu podle tohoto zákona.

(5) Rejstříkové soudy předají ministerstvu do 1 měsíce ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona data, která mají zapsaná ve spolkovém rejstříku a do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona spisy, které se týkají organizací.

(6) Organizace zapsaná do evidence přizpůsobí do 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona zapsaný stav stavu požadovanému tímto zákonem.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky

§ 17

V § 9 odstavci 1 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění zákona č. 203/1990 Sb., zákona č. 575/1990 Sb., zákona č. 474/1992 Sb., zákona č. 47/1994 Sb., zákona č. 587/2004 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb. a zákona č. 250/2014 Sb. se za slova „kolektivní vyjednávání“ vkládají slova „evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o správních poplatcích

§ 18

Příloha k zákonu č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění zákona č. 217/2005 Sb., zákona č. 228/2005 Sb., zákona č. 361/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 545/2005 Sb., zákona č. 553/2005 Sb., zákona č. 48/2006 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 81/2006 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 130/2006 Sb., zákona č. 136/2006 Sb., zákona č. 138/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 179/2006 Sb., zákona č. 186/2006 Sb., zákona č. 215/2006 Sb., zákona č. 226/2006 Sb., zákona č. 227/2006 Sb., zákona č. 235/2006 Sb., zákona č. 312/2006 Sb., zákona č. 575/2006 Sb., zákona č. 106/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 269/2007 Sb., zákona č. 374/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 38/2008

Sb., zákona č. 130/2008 Sb., zákona č. 140/2008 Sb., zákona č. 182/2008 Sb., zákona č. 189/2008 Sb., zákona č. 230/2008 Sb., zákona č. 239/2008 Sb., zákona č. 254/2008 Sb., zákona č. 296/2008 Sb., zákona č. 297/2008 Sb., zákona č. 301/2008 Sb., zákona č. 309/2008 Sb., zákona č. 312/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 9/2009 Sb., zákona č. 141/2009 Sb., zákona č. 197/2009 Sb., zákona č. 206/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 291/2009 Sb., zákona č. 301/2009 Sb., zákona č. 346/2009 Sb., zákona č. 420/2009 Sb., zákona č. 132/2010 Sb., zákona č. 148/2010 Sb., zákona č. 153/2010 Sb., zákona č. 160/2010 Sb., zákona č. 343/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 30/2011 Sb., zákona č. 105/2011 Sb., zákona č. 133/2011 Sb., zákona č. 134/2011 Sb., zákona č. 152/2011 Sb., zákona č. 188/2011 Sb., zákona č. 245/2011 Sb., zákona č. 249/2011 Sb., zákona č. 255/2011 Sb., zákona č. 262/2011 Sb., zákona 300/2011 Sb., zákona č. 308/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 344/2011 Sb., zákona č. 349/2011 Sb., zákona č. 350/2011 Sb., zákona č. 357/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 457/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákon č. 472/2011 Sb., zákona č. 19/2012 Sb., zákona č. 37/2012 Sb., zákona č. 53/2012 Sb., zákona č. 119/2012 Sb., zákona č. 169/2012 Sb., zákona č. 172/2012 Sb., zákona č. 202/2012 Sb., zákona č. 221/2012 Sb., zákona č. 225/2012 Sb., zákona č. 274/2012 Sb., zákona č. 350/2012 Sb., zákona č. 359/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 407/2012 Sb., zákona č. 428/2012 Sb., zákona č. 496/2012 Sb., zákona č. 502/2012 Sb., zákona č. 503/2012 Sb., zákona č. 50/2013 Sb., zákona č. 69/2013 Sb., zákona č. 102/2013 Sb., zákona č. 170/2013 Sb., zákona č. 185/2013 Sb., zákona č. 186/2013 Sb., zákona č. 232/2013 Sb., zákona č. 239/2013 Sb., zákona č. 241/2013 Sb., zákona č. 257/2013 Sb., zákona č. 273/2013 Sb., zákona č. 279/2013 Sb., zákona č. 281/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 313/2013 Sb., zákona č. 344/2013 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 127/2014 Sb., zákona č. 187/2014 Sb., zákona č. 249/2014 Sb., zákona č. 257/2014 Sb., zákona č. 259/2014 Sb., zákona č. 264/2014 Sb., zákona č. 268/2014 Sb., zákona č. 331/2014 Sb., zákona č. 81/2015 Sb. a zákona č. 103/2015 Sb., se mění takto:

1. V položce 3 v ustanovení Osvobození bod 2 zní:

„2. Od poplatku podle písmene a) této položky jsou osvobozeny nadace a nadační fondy, spolky, ústavy, odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a obecně prospěšné společnosti, založené k poskytování obecně prospěšných činností v oblastech ochrany životního prostředí, ochrany mládeže, ochrany zvířat, sociálních služeb, sociální péče a pomoci v hmotné nouzi, zdravotnictví, ochrany života a zdraví osob, kultury, tělovýchovy a sportu, vědy a výzkumu, vzdělávání a výchovy, požární ochrany a ochrany památek, souvisí-li prováděný úkon s činností, pro niž byly tyto subjekty založeny. Pro účely vedení Seznamu ochrany přírody je od poplatku podle písmene a) této položky osvobozena Agentura ochrany přírody a krajiny.“

Poznámky pod čarou č. 4, č. 5 a č. 6 se zrušují.

2. V položce 4 v ustanovení Osvobození bod 2 zní:

„2. Od poplatku podle této položky jsou osvobozeny nadace a nadační fondy, spolky, ústavy, odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a obecně prospěšné společnosti, založené k poskytování obecně prospěšných činností v oblastech ochrany životního prostředí, ochrany mládeže, ochrany zvířat, sociálních služeb, sociální péče a pomoci v hmotné nouzi,

zdravotnictví, ochrany života a zdraví osob, kultury, tělovýchovy a sportu, vědy a výzkumu, vzdělávání a výchovy, požární ochrany a ochrany památek, souvisí-li prováděný úkon s činností, pro níž byly tyto subjekty založeny.“

3. V položce 5 v ustanovení Osвобоzení bod 2 zní:

„2. Od poplatku podle písmene a) této položky jsou osvobozeni nadace a nadační fondy, spolky, ústavy, odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a obecně prospěšné společnosti, založené k poskytování obecně prospěšných činností v oblastech ochrany životního prostředí, ochrany mládeže, ochrany zvířat, sociálních služeb, sociální péče a pomoci v hmotné nouzi, zdravotnictví, ochrany života a zdraví osob, kultury, tělovýchovy a sportu, vědy a výzkumu, vzdělávání a výchovy, požární ochrany a ochrany památek, souvisí-li prováděný úkon s činností, pro níž byly tyto subjekty založeny.“

4. V položce 119 a 120 v ustanovení Osвобоzení bodu 2 se slova „občanská sdružení a odborové organizace,⁵⁾“ nahrazují slovy „spolky, ústavy, odborové organizace a organizace zaměstnavatelů,“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob

§ 19

Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění zákona č. 87/2015 Sb., se mění takto:

1. V § 26 odst. 1 písm. a) se slova „odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů (dále jen „spolek“),“ zrušují.
2. V § 26 odst. 1 písm. b) se slova „a pobočné organizace odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů (dále jen „pobočný spolek“),“ zrušují.
3. V § 66 písm. a) se slova „stanovy odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů nebo mezinárodní organizace zaměstnavatelů a oznámení o založení odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů nebo mezinárodní organizace zaměstnavatelů nebo jejich pobočné organizace,“ zrušují.
4. § 121 se zrušuje.

ČÁST PÁTÁ

ÚČINNOST

§ 20

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2017.



Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů

Nová právní úprava

JUDr. Vít Samek, JUDr. Jitka Hejduková, CSc.,

Vydala ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o., v roce 2015.

