

BUDE DOBA DOČASNÉ „HOJNOSTI“ VYUŽITA PRO KONCEPČNÍ NOVELIZACI ZÁKONÍKU PRÁCE, ČI (ZNE)UŽITA PRO PROJEVY PARTIKULÁRNÍHO PRÁVNÍHO REVIZIONISMU?

JAN PICHRT

Abstract: **Will the Time of Temporary “Abundance” Be Used for Conceptual Amendment to the Labour Code or Be (mis)Used for Manifestations of Particular Legal Revisionism?**

The author is of the opinion that the period of economic recovery and record low unemployment in Czech Republic should be used to make fundamental changes in the liberalization of the Czech Labor Code and the latest government’s draft amendments to the Labor Code considers as insufficient and criticizes efforts to revise the recent decision by the Constitutional Court in the area of Collective Labor Law. In comparison the author describes recent efforts to overcome the decision *Abood vs. Detroit Board of Education* and the effect of incomplete staffing in the US Supreme Court on decision in this case

Keywords: collective labor law, collective bargaining, the decision of the Constitutional Court, the decision of the US Supreme Court, plurality of trade unions, fair share fees

Klíčová slova: kolektivní pracovní právo, kolektivní vyjednávání, rozhodnutí Ústavního soudu, rozhodnutí Nejvyššího soudu USA, pluralita odborů, sdílení nákladů

DOI: 10.14712/23366478.2016.46

ÚVODEM

Název tohoto monografického čísla *AUC Iuridica* („Úvahy o možné novelizaci zákoníku práce“) napovídá, že většina statí v něm obsažná je (přímo či v souvislostech) zacílena na možné směry budoucích úprav českého pracovního kodexu. Monografie obsahuje jak úvahy („podporující“ i „odmítavé“) zaměřené na zcela aktuální návrh novelizace pracovního kodexu, nacházející se nyní (srpen 2016) v pokročilé fázi legislativního procesu, tak úvahy *de lege ferenda* zaměřené na budoucí nutné koncepční úpravy pracovněprávních vztahů.

Jakkoliv zcela sdílím názory, té skupiny autorů, která zastává názor, že s novelizacemi pracovního kodexu by se mělo „šetřit“ a měly by být iniciovány až na základě zhodnocení příslušných analýz (ty v poslední době nahrazují spíše politická rozhodnutí, resp. snaha respektovat přání odborů) a dialogu, který by neměl pomíjet ani názory širšího spektra akademických pracovišť, využiji možnosti dané každému editorovi podobných publikací a se znalostí statí v ní obsažených si dovoluji „nepřidat se“ obsahem svého příspěvku k výslovné podpoře či kritice (ač ke kritice mám ve vztahu k předloženému návrhu blíže) aktuální novelizační aktivity MPSV, ale pokusím se zpestřit obsah této

monografie – jak alespoň doufám, výsledek necht' laskavě posoudí čtenář – obecnější úvahou, zaměřenou na určitý dílčí související aspekt. Navzdory názvu celé monografie „směřujícímu do budoucna“ se budu zabývat úvahou, která nemůže být prosta i určitého retrospektivního pohledu.

KONCEPČNÍ ZMĚNY VERSUS PARTIKULÁRNÍ PRÁVNÍ REVIZIONISMUS?

Když v březnu roku 2016 rozeslalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) do meziresortního připomínkového řízení návrh zákona novelizujícího zákoník práce, vyvolal ve mně obsah navrhované novely především pocit promarněné příležitosti.¹

Dobu, kdy se česká ekonomika opět vzrývá, by mělo české pracovní zákonodárství využít ke skutečně koncepčním novelám, které by jej učinily připravenější na budoucí výzvy, které stojí před českými zaměstnanci i zaměstnavateli. Stejně jako Josef v Bibli „šetřil“ (připravoval se) v sedmi letech tučných na sedm let hubených, měli bychom nyní my využít „let tučných“ a připravit se v tomto období na změny, které bude v nejbližší době prodělávat Evropská unie jako celek, a které se jistě odrazí i v oblasti pracovního trhu (evropského i národního). Jakkoliv je obtížné predikovat, nakolik budou „vše-unijní“ či „globalizační“ tendence a jejich projevy na trhu práce nahrazeny tendencemi fragmentačními (i ve vztahu k možnému dalšímu vývoji „migrační krize“ a (ne)schopnosti skutečně ji na unijní úrovni řešit), měla by být v české pracovněprávní legislativě využita možnost daná stávajícím ekonomickým růstem k potřebné změně pracovněprávní regulace směrem k možnosti její větší adaptability na budoucí potřeby vývoje na trhu práce.

V mezinárodním srovnání stojí jistě za povšimnutí, jak těžkou pozici mají při podobných snahách o úpravu příliš ochranné, v okolním srovnání již „konkurence neschopné“ a dalším potřebám rozvoje pracovního trhu neodpovídající, právní úpravy vlády (např. paradoxně i „socialistická vláda“ ve Francii) v těch zemích, které podobně příznivé ukazatele v oblasti zaměstnanosti a hospodářského růstu nevykazují.

Ačkoliv některé politické unijní materiály z doby před rokem 2008 jako by již nepočítaly s projevy ekonomických zákonitostí, musí být po přestálé krizi všem zřejmé, že délka nadcházejícího období hojnosti ani oněch „sedmi tučných let“ dosáhnout nemusí. Chtělo by se zvolat – kdy, když ne teď? Kdy bude vhodnější čas? Nacházíme se nyní v období, ve kterém lze odůvodněně počítat s posunem prahu senzitivity obyvatelstva směrem k větší toleranci obecně méně populárních (avšak méně politicky využitelných) kroků, resp. nacházíme se v době rekordní zaměstnanosti, ve které lze jen s minimálními riziky dopadů na zaměstnanost jednotlivců, přikročit ke krokům, které učiní naše

¹ V tomto ohledu zcela sdílím názor, který ve vztahu k předloženému materiálu zaujala Hospodářská komora ČR, která v úvodu svých připomínek uvedla: „Dle názoru členské základny Hospodářské komory ČR by měla být předložena novela zákoníku práce výrazně ambicióznější a vnést do pracovněprávních vztahů větší flexibilitu. Jsme si vědomi, že současná novela naplňuje především programové prohlášení vlády a upřednostňuje tak spíše zájmy zaměstnanců a odborů. ... Předložený materiál neupravuje zásadní koncepční změny v zákoníku práce, jak bylo původně avizováno předkladatelem.“ (cit. z Připomínky [HK ČR] k materiálu MSPV „Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce...“; č.j. 58/6000/2016 ze dne 30. března 2016)

pracovní zákonodárství do budoucna více „připravené“ čelit příštím výzvám – máme jediný problém, že „obyvatelstvo“ je současně „voličstvo“ a že žijeme v zemi, ve které je permanentně „před volbami“; podobné rozhodnutí totiž vyžaduje velký nadhled, který nebude výhradně limitován úspěchem v příštích volbách. Do doby podobně velkorysého přístupu budeme zřejmě namísto opravdu koncepčních změn, obohacování projevy (více či méně) partikulárních zájmů, které jsem si v nadpisu tohoto článku dovolil (s určitou mírou nepřesnosti a nadsázky) označit za „právní revizionismus“.²

NEBEZPEČNÁ TENDENCE

Vrátím se krátkým zamyšlením k jednomu z novelizačních bodů, v podobě, v jaké byl v březnu 2016 obsažen v návrhu zákona novelizujícího zákoník práce, rozeslaném MPSV do meziresortního připomínkového řízení. S ohledem na připomínky vznesené následně v rámci připomínkového řízení již sice nebyl později předmětný novelizační bod obsažen v pokročilé verzi návrhu, která byla následně (v průběhu léta 2016) předložena k projednání Legislativní radě vlády ČR, ale jako významný příklad právě shora zmíněného „právního revizionismu“ je vhodné jej zmínit a krátce se k němu vrátit.

Ten, kdo spatřil, v březnu 2016 navrhované variantní znění novelizace § 24 zákoníku práce musel zažít silné děja vu, vždyť navrhovaná novelizace spočívala „pouze“ v tom, že stávající znění § 24: „(1) Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. (2) Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak,“ mělo být rozšířeno přidáním jedné věty ke stávajícímu druhému odstavci (a přidáním nového, leč nevýznamného, třetího odstavce) v podstatě do stejné podoby (pokud jde o klíčový odstavec druhý), kterou již v roce 2008 seznal Ústavní soud jako ústavně nekonformní. Připomínám, že Ústavní soud svým nálezem, publikovaným ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 zrušil, s účinností od 14. 4. 2008, mimo jiné i druhou větu § 24 znějící do účinnosti nálezu, takto: „*Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.*“

Ponechám-li stranou v obou navrhovaných variantách shodný text nově vkládaného, leč věcně nepodstatného odstavce 3, pak porovnáním kdysi (v roce 2008 Ústavním soudem) zrušené a nově (v březnu 2016 ze strany MPSV) k vložení navrhované druhé věty, druhého odstavce § 24, musím konstatovat jejich shodu (!); úplnou shodu pokud jde o návrh označený jako VARIANTA II (srov. podtržený text v následující citaci),

² Autor si je samozřejmě vědom zcela rozdílného významu použitého pojmu v rovině ideologické či historické; pro účely tohoto článku používá označení (povrchní) právní revizionismus jako označení pro (sice) soustavné úsilí o změnu a úpravy daného (stávajícího) stavu, které však sledují spíše partikulární skupinové zájmy než směr celospolečensky potřebných a zásadních koncepčních změn právní úpravy.

resp. shodu a navíc dílčí „obohacení“ v návrhu označeném jako VARIANTA I o část věty „neurčí-li nadpoloviční většina zaměstnanců jinou odborovou organizací“ (srov. tučný text v následující citaci): „*Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele, neurčí-li nadpoloviční většina zaměstnanců jinou odborovou organizací.*“

Z pohledu zaměstnavatelů, na jejichž pracovištích působí více odborových organizací, jejichž dohoda na společném postupu v kolektivním vyjednávání je „v některých případech“ problematická, by se jistě jednalo o změnu vítanou. Z pohledu velkých (počtem členů silných) odborových organizací (i je sdružujících odborových centrál) lze takovou úpravu jistě též označit za velmi žádoucí. S trochou nadsázky lze říct, že pokud odborům v roce 2008 citovaný náleze Ústavního soudu způsobil jistou „újmu“ odebráním části výsad, které jim podoba, v jaké byl zákoník práce v roce 2006 (po všech peripetiích přeci jen) schválen přinášela, pak navrhované znění VARIANTY II by bylo z pohledu odborových organizací (žel jen těch velkých) „restitucí in integrum“, pokud jde o ustanovení § 24 zákoníku práce. Druhé navrhované řešení (obsažené v březnovém návrhu pod VARIANTOU I) není potřebné (i z pohledu dalšího vývoje návrhu) v tomto ohledu blíže rozebírat, neb v něm obsažené „řešení“ bylo již dopředu neživotné, resp. v praxi jen stěží realizovatelné, mj. bez bližší opory v právním předpise stran lhůt, organizace a dalších aspektů jím „(ne)upravovaného“ hlasování, resp. postupu, kterým má být „určena jiná odborová organizace“. Protože VARIANTU I ani sám navrhovatel nezpracoval do podoby v právní praxi seriózně realizovatelné, vkrádá se zde neodbytně myšlenka, že varianta (I) měla sloužit zejména k tomu, aby si připomínková místa s jistou úlevou vybrala variantu (II).

Neboť, navzdory shora citovanému nálezu ÚS, evidentně stále žije myšlenka obnovit v otázce kolektivního vyjednávání a plurality odborových organizací na jednom pracovišti právní stav do (ústavně nekonformní) podoby před 14. 4. 2008, a protože nelze vyloučit, že tuto myšlenku, pro neshodu sociálních partnerů nyní „zaparkovanou“ na odstavném parkovišti legislativních přání, uvede některý z aktivních poslanců opět do pohybu v rámci druhého čtení, je na místě se blíže (byť stručně) podívat na obsah tehdejších výhrad ÚS.

Stávající úprava vychází z potřeby úplné shody všech odborových organizací ve věci jednání o uzavření kolektivní smlouvy.³ Ustanovení § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vy-

³ Pluralita odborových organizací u zaměstnavatele je typická zejména u velkých zaměstnavatelů, kdy (v rámci jednoho zaměstnavatele) zejména profesně odlišné či specializované skupiny zaměstnanců cítí potřebu po samostatné odborové organizovanosti respektující jejich specifické zájmy a cíle v kolektivním vyjednávání (v ČR jsou to tradičně např. piloti, strojvůdci aj.). Je samozřejmě možné, aby, přes různost některých požadavků, našly odborové organizace u jednoho zaměstnavatele „společnou řeč“ a uzavřely jednu (společnou) kolektivní smlouvu, jejímiž účastníky jsou zaměstnavatel („na straně jedné“) a všechny odborové organizace („na straně druhé“). Je však také možné postupovat odchylně, cestou dohody všech účastníků kolektivního vyjednávání (tedy všech u zaměstnavatele působících odborových organizací a zaměstnavatele) na odchylném postupu, který může vést k uzavření více kolektivních smluv, přičemž v takovém případě musí být též sjednáno, která z kolektivních smluv (či které z nich) se vztahuje (-i) a na odborově neorganizované zaměstnance; v případě takového postupu je třeba mít na zřeteli mj. problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace. Cit. z PICHRT, J.: Komentář k § 24. In BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014.

jednávání (ZKV) stanoví, že: „Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.“ Nedostatek shody na straně odborových organizací tak může vést k tomu, že vůbec nebudou schopny předložit zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy, a zahájit tak kolektivní vyjednávání ve smyslu ZKV (tedy i zahájit proces, který by mohl případně vyústit až ve stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, tedy v jedinou stávkou upravenou ZKV).⁴

Nebezpečí vzniku takové situace se zákonodárce při přijetí nového zákoníku práce v roce 2006 snažil eliminovat právě za pomoci ustanovení (později zrušeného nálezem ÚS), které umožňovalo řešit „patovou“ situaci na principu majority; v případě, kdy se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, byl zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které měly největší počet členů u zaměstnavatele. Zrušené ustanovení (které nebylo, pro způsob své formulace ani z aplikačního pohledu zcela bez nejasností – nestanovilo např. nic bližšího o tom, kdy, resp. v jakém časovém odstupu po zahájení vyjednávání, či v návaznosti na které kroky, může zaměstnavatel postupovat cestou v něm upravenou) tak zakotvilo pro konkrétní, výše uvedený případ nerovné postavení mezi jednotlivými odborovými organizacemi a umožnilo, aby (zejména menší) odborová organizace byla, v případě nesouhlasu s většinovým návrhem kolektivní smlouvy, z dalšího vyjednávání vyloučena a aby došlo ke kolektivnímu vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy bez možnosti takové (v „menšině“ se ocitnuvší) odborové organizace ovlivnit její obsah. Výše citovaná věta druhá odstavce druhého § 24 byla zrušena pro deficit ústavnosti nálezem ÚS zn. Pl. ÚS 83/06, když Ústavní soud mimo jiné poukázal na ustanovení čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod,⁵ které stanoví, že jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo odvětví na úkor jiných je nepřipustné.⁶ V bodech 264 až 266 výše uvedeného nálezu dále Ústavní soud konstatoval:

„264. Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů. To je ostatně zdůrazněno i v § 286 odst. 1 zákoníku práce, z něhož plyne, že zaměstnavatel musí tam uvedené povinnosti plnit vůči všem odborovým organizacím u něj působícím, pokud nedojde k jiné dohodě.

265. Listina základních práv a svobod ve svém čl. 27 odst. 2 hovoří jednoznačně; jakékoli zvýhodňování některé z odborových organizací v podniku nebo v odvětví na úkor jiných je nepřipustné. Zde zakotvené právo není nikterak omezeno ani prováděcím zákonem (srov. čl. 41 odst. 1 Listiny a contrario). Řešení potenciální konfliktní situace, předvídané v § 24 odst. 2 větě druhé zákoníku práce (princip majority, reprezentativnost), nelze tedy z ústavněprávního hlediska akceptovat. Nezbyvá než znovu připomenout, že ze základního ústavního principu rovnosti zejména vyplývá, že rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné a především se nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by

⁴ Srov. tamtéž.

⁵ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

⁶ Tamtéž.

pro to existovaly objektivní a rozumné důvody. To lze vztáhnout ve smyslu předmětného článku Listiny základních práv a svobod i na právo koaliční.

266. Proto Ústavní soud přisvědčil námitce navrhovatelů, že napadené ustanovení § 24 odst. 2 věty druhé v rozporu s článkem 27 odst. 2 Listiny a s ustanovením čl. 3 odst. 2 Úmluvy MOP č. 87 zvýhodňuje určité odborové organizace na úkor jiných. Nejde přitom jen o zvýhodňování organizace s největším počtem členů (princip majority), možných kombinací je více. Tím je současně porušen i čl. 1 odst. 2 Ústavy České republiky, ve znění ústavního zákona č. 395/2001 Sb. (tzv. euronovely Ústavy).“

Co může být dostatečným důvodem pro to, aby se s odstupem pouhých 8 let pokoušel navrhovatel de facto revidovat právní stav, který prošel v tak zásadní otázce posouzením Ústavního soudu? Nepochybně především změna ústavněprávního rámce, na jehož základu Ústavní soudu v minulosti předmětné ustanovení posuzoval. Pokud však odpovídající změna absentuje, pak pokus „prohnat“ opětně předmětné ustanovení soukolím Parlamentu ČR s tím, že ve finále Ústavní soud – samozřejmě ve zcela jiném personálním složení, věc opětovně posoudí a „uvidí se“, považuji za postup nebezpečný a nezodpovědný z pohledu právních jistot a stability právního řádu v této zemi.

AMERICKÁ PARALELA?

Ne, že by podobné snahy byly jen českým specifikem; jak však následující exkurz ukáže, některé podobnosti jsou jen zdánlivé.

Dne 13. února roku 2016 zemřel Antonin Scalia, dlouholetý soudce Nejvyššího soudu USA, jmenovaný do funkce v roce 1986 Ronaldem Reaganem. Zatímco v českých právních časopisech jsem nezaznamenal reakce na úmrtí této významné osobnosti amerického práva,⁷ byla americká média zaměřena na právní problematiku vzápětí zaplněna úvahami na téma, jaký dopad, nejen v oblasti práva, ale i politiky, bude mít v předvečer amerických prezidentských voleb úmrtí jednoho z devíti doživotně jmenovaných soudců Nejvyššího soudu USA.

Tyto debaty, jakkoliv jistě zajímavé, nemají přímý vztah k tématu tohoto článku, co však přímý vztah k předmětu této statě má a nabízí dokonce zdánlivou paralelu s předcházející pasáží tohoto příspěvku, je nepřímý důsledek úmrtí soudce Scaliie pro americké kolektivní pracovní právo.

Český „pracovní právník“ se setká s pojmem „free-rider“ spíše okrajově, nejčastěji v oblasti negativních projevů některých nekalosoutěžních praktik do vývoje a stability konkrétních pracovněprávních vztahů. Jako příklad postupů podřaditelných pod tento pojem lze uvést: „... *tendence některých distributorů omezovat výdaje na propagaci a přizívat se na investicích a úsilí ostatních distributorů s tím, že zboží na základě ušetřených výdajů budou prodávat za nižší cenu (free-rider problem).*“⁸

⁷ Z jiných periodik je však třeba zmínit obsáhlý a osobnost Antonina Scaliie českému čtenáři výstižně přibližující článek Teodora Marjanoviče v *Hospodářských novinách* (č. 035/2016, s. 2) pod titulkem „Skála jménem Scaliie“.

⁸ FIALA, T.: *Nová soutěžní politika Evropské komise v oblasti distribučních smluv*. ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI, ASPI – LIT 22344CZ.

Jaký má však jev označovaný jako free-rider vztah ke kolektivnímu pracovnímu právu?

T. Richter, ve stati popisující mj. problémy kolektivního jednání a rozhodování (při správě korporací), uvádí ve výčtu některých úskalí rozhodování v rámci kolektivu situaci, kdy ti z členů kolektivu, kteří se rozhodli „nevynakládat náklady ani na seznámení se s problémem, jenž má být hlasováním rozhodnut, ani na účast na samotném hlasování“ např. proto, že „osoba, jejíž individuální podíl na celkovém počtu hlasů je relativně malý, může racionálně předpokládat, že její hlas nijak neovlivní výsledek hlasování“. Richter dále uvádí: „Pokud však ostatní osoby, oprávněné hlasovat, tyto náklady vynaloží a dospějí k rozhodnutí daného problému (a toto rozhodnutí nebude vysloveně destruktivní ve vztahu k zájmům osoby, která nehlasovala), bude mít nehlasující osoba z tohoto rozhodnutí prospěch, aniž by nesla náklady na jeho přijetí. Bude tím, o kom ekonomická teorie hovoří jako o černém pasažéru (free-rider).“⁹

Od roku 1977 jsou v důsledku klíčového rozhodnutí ve věci *Abood v. Detroit Board of Education* odbory ve veřejném sektoru v USA na základě tzv. „fair share provisions“ oprávněny požadovat na těch zaměstnancích, kteří se rozhodnout nebýt odborově organizováni, aby se částečně podíleli na výdajích, které byly vynaloženy na jejich zastupování při sociálním dialogu tak, aby se nestali „černými pasažéry“ čerpajícími jen z výhody z výsledků vyjednávání.¹⁰

Toto (téměř 40leté) pravidlo bylo již v minulosti podrobováno četné kritice, např. v souvislosti s posouzením případu *Harris v. Quinn* v roce 2014;¹¹ v souvislosti s rozhodnutím tohoto případu se objevil částí teorie velmi kritizovaný požadavek (rozhodnutí bylo přijato nejtěsnější většinou 5 : 4), podmiňující vybírání poplatků od nečlenů ze strany odborů prokázáním (testem), že zaměstnanci-neodboráři by nemohli dosáhnout stejných výhod, které získali v důsledku činnosti odborů, jakýmikoliv jinými prostředky. Soudkyně Elena Kagan v disentaním stanovisku sice zdůraznila, že „dobrou zprávou“ spojenou s tímto případem (*Harris v. Quinn*) je, že nepřekonává rozhodnutí ve věci *Abood*; komentáře přesto konstatovaly, že bude-li nový test nezbytným základem pro uzavírání dohod o „fair-share“, může dojít k narušení stability založené v minulosti právě rozhodnutím ve věci *Abood*.¹²

K podobnému pokusu také záhy došlo, skupina učitelů z kalifornských veřejných škol, kteří nebyli členy odborové organizace kalifornských veřejných zaměstnanců,

⁹ Cit. RICHTER, T.: Použití (mikro)ekonomické metodologie při tvorbě a interpretaci soukromého práva. *Právník*, 3/2009, s. 233–262, ASPI – LIT53295CZ.

¹⁰ Pokud by snad české odbory považovaly podobné pravidlo do budoucna za inspirativní, doporučuji jej vnímat i v kontextu a rovnováze jiných ustanovení amerického pracovního práva, které již z pohledu českých odborů zdaleka tak inspirativní jistě nebudou. Pro určitý dílčí vhléd doporučuji např. stať ŠTEFKO, M.: Několik poznámek k doktríně At-Will-Employment a její aplikaci v České republice. *Práce a mzda*, 11/2009, ASPI – LIT34296CZ.

¹¹ Většinové stanovisko Nejvyššího soudu USA v případě *Harris v. Quinn* se přiklonilo k názoru, že pracovní domácí zdravotní péče v Illinois, jakož i v každém jiném státě USA, který má podobný pečovatelský program, jsou pouze „částečnými“ či „quasi“ veřejnými zaměstnanci – na rozdíl od „plnohodnotných“ veřejných zaměstnanců („full-fledged public employees“) – a v důsledku toho nejsou povinni platit poplatky za své zastupování (fees for labor representation).

¹² MARVIT, M. Z.: The Supreme Court Has Created an Impossible Standard for Unions to Meet. *The New Republic*, 30. 6. 2014, <https://newrepublic.com/article/118481/harris-v-quinn-decision-supreme-courts-undercuts-union-dues-paying>.

vznesla žalobu (*Friedrichs v. Kalifornie*),¹³ ve které namítala, že situace, ve které jsou nuceni hradit poplatky (ať již jsou nazývané „agency fees“ či „fair share fees“) odborům, které ze zákona zastupují všechny učitele ve veřejném sektoru, je v rozporu s právy těch učitelů, kteří nesouhlasí s politikou a stanovisky odborů, na svobodu projevu a shromažďování podle prvního ústavního dodatku. Argumenty obou stran – učitelů na straně jedné i státu Kalifornie a Asociace kalifornských učitelů (odborů) na straně druhé – byly v lednu roku 2016 před Nejvyšším soudem USA předneseny a po tomto slyšení bylo všeobecně očekáváno, že poměrem 5 hlasů soudců považovaných za „konzervativce“ bude návrhu Kalifornských učitelů vyhověno.¹⁴

Z českého pohledu není nezajímavé, že spor se zdánlivě majetkovou podstatou (o úhradu části nákladů kolektivního vyjednávání) má i v USA svůj výrazně politický rozměr, který se projevil i v argumentaci stran před Nejvyšším soudem.

Soudce Anthony Kennedy odmítl argumenty vznášené právními zástupci státu Kalifornie a Asociace kalifornských učitelů, dle kterých je nutné zachovat stávající systém poplatků, aby se zamezilo efektu „černých pasažérů“ („free riders“) – nečlenů odborů, kteří získají všechny výhody vyjednané odbory, aniž by „za to platili“ a uvedl, že (naopak) odbory v podstatě dělají z učitelů nucené pasažéry („compelled-riders“) i v otázkách, ve kterých učitelé s postoji odborů silně nesouhlasí.¹⁵

V podobných sporech Nejvyšší soud v minulosti již dvakrát vyjádřil pochybnosti o precedentu vyplývajícího z rozhodnutí *Abood* z roku 1977; Nejvyšší soud v této souvislosti uvedl, že na veřejných zaměstnancích, kteří se rozhodli nebýt organizováni v odborech, může být požadována platba na náklady kolektivního vyjednávání, pokud poplatky nejsou vynakládány na politické účely (as long as the fees don't go toward political purposes).¹⁶ Kalifornští učitelé poukazovali na fakt, že odbory se postupem doby zpolitizovaly, přičemž i tlak na vyšší mzdy a důchodové dávky vyvolává politické otázky, např. v oblasti co nejeфекtivnějšího vynakládání finančních prostředků v nízkopříjmových lokalitách. Soudce John Roberts uvedl, že i rutinní záležitosti mohou získat politický náboj, zahrnují-li problematiku efektivity vynakládání finančních prostředků státem. Určitou politizaci do projednávání případu vnesli i sami zástupci odborů, když tvrdili, že žaloba je součástí „agendy konzervativců“ a její snahy oslabit silné odbory, známé svou spolehlivou podporou demokratických kandidátů a demokratické politiky.¹⁷

¹³ Hlavním žalobcem v této cause byla Rebbecca Friedrichs, učitelka na veřejné škole v Orange County v Kalifornii, která pro odlišné názory vystoupila z Asociace kalifornských učitelů, ale stále po ní bylo požadováno, aby hradila okolo 650 USD ročně na krytí nákladů kolektivního vyjednávání. Srov. HANANEL, S.: Tied 4-4 after Scalia's death, Supreme Court upholds win for labor unions, *PBS NewsHour*, 29. 3. 2016, <http://www.pbs.org/newshour/rundown/supreme-court-deadlock-upholds-win-for-labor-unions-in-case-over-fair-share-fee>.

¹⁴ Srov. např. HANANEL, S.: High court seems skeptical of mandatory public union fees, *PBS NewsHour*, 11. 1. 2016, <http://www.pbs.org/newshour/rundown/high-court-seems-skeptical-of-mandatory-public-union-fees/>.

¹⁵ „The union is basically making the teachers ‘compelled-riders’ on issues with which they strongly disagree,” Kennedy said (cit. op sub. 14).

¹⁶ HANANEL, S.: Tied 4-4 after Scalia's death, Supreme Court upholds win for labor unions, *PBS NewsHour*, 29. 3. 2016, <http://www.pbs.org/newshour/rundown/supreme-court-deadlock-upholds-win-for-labor-unions-in-case-over-fair-share-fee>.

¹⁷ Srov. op sub. 14.

Je třeba dodat, že praxe tzv. fair share provisions není uplatňována ve všech státech USA. V přibližně polovině států Unie pracovní právo povinné poplatky zakazuje, ale většina členské základny odborů ve veřejném sektoru je soustředěna právě ve státech, kde takový zákaz upraven není (včetně Kalifornie, New York a Illinois); jedná se celkem o více než 5 milionů zaměstnanců ve 23 státech a Washingtonu D.C.

Náhlé únorové úmrtí soudce Scalií přineslo do rozhodnutí této věci nečekaný zvrat. Verdikt původně očekávaný v červnu 2016, byl náhle vyneseno o cca tři měsíce dříve. Neúplné obsazení Nejvyššího soudu USA vedlo k jeho „rozdělení“ na dva čtyřčlenné tábory a očekávané rozhodnutí NS USA ve prospěch kalifornských učitelů v poměru 5 : 4, se změnilo ve výsledek 4 : 4. Termín „the 4-4 split“ plní nyní komentáře k vícero rozhodnutím NS USA a dle vyjádření republikány ovládaného Senátu tomu tak ještě chvíli bude.¹⁸

Pro americkou právní praxi znamená rozhodnutí 4 : 4 ve věci Friedrichs v. Kalifornie, již nečekané, velké vítězství odborů. Na rozdíl od většinového rozhodnutí Nejvyššího soudu není rozhodnutím 4 : 4 vytvořen nový precedens závazný pro celé USA, ale je pouze potvrzeno rozhodnutí obvodního odvolacího soudu.¹⁹ Přes značný čas, který uplynul od rozhodnutí ve věci Abood (1977), i přes určité změny v postavení odborů a síle odborů, ke změně v otázce „fair share fees“ prozatím nedošlo.

ZÁVĚREM

Přes rozdíly mezi pojetím pracovního práva u nás i v USA, jakož i přes rozdíly v minulé i současné roli odborů v obou státech, je zřejmé že slovo „politizace“ v souvislosti s odbory, jejich činností i aspiracemi na vlivné (byť vedlejší) role na politickém jevišti zaznívá v obou zemích.

Je však také zřejmé, jak významným prvkem je v každé právní kultuře stabilita jeho právního řádu a respekt k rozhodnutím vrcholných soudních institucí. Změna ústavně právního rámce či změna společenských poměrů zapříčiněná jeho přirozeným, demokratickým vývojem a dlouhým časovým odstupem od někdejšího rozhodnutí jistě mohou být důvodem i k odůvodněné revizi rozhodnutí z nejméně významnějších. Zkoušet revidovat daný stav, bez naplnění těchto atributů, pouze z důvodů přiblížení úpravy cílům zájmových skupin či s kalkulem odchýlného posouzení totožné věci, spočívajícím na odlišném personálním obsazení daného orgánu, zavání právní i společenskou neodpovědností.

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
Pichrt@prf.cuni.cz

¹⁸ Senát se hodlá zabývat až nominací vzešlou od nového prezidenta USA. Srov. DAYEN, S.: The Perils of Our Split Supreme Court, *The New Republic*, 30. 3. 2016, <https://newrepublic.com/article/132209/perils-split-supreme-court>.

¹⁹ Tamtéž.