

Uvolňování zaměstnanců pro výkon funkce člena orgánu odborové organizace k plnění úkolů zástupce zaměstnanců, pro výkon jiné odborové činnosti a pro účast na školení pořádaném odborovou organizací

Poskytování pracovního volna pro výkon funkce člena orgánu odborové organizace k plnění úkolů zástupce zaměstnanců, pro výkon jiné odborové činnosti a pro účast na školení pořádaném odborovou organizací upravuje zákoník práce (z. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů – dále jen zák. práce) **v rámci jiných úkonů v obecném zájmu** (§ 203 zákoníku práce). Zároveň zákoník práce zrušil vyhl. č. 172/1993 Sb., která upravovala uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v ROH (§ 395 bod 52 zákoníku práce).

I. Uvolňování pro výkon funkce člena orgánu odborové organizace k plnění úkolů zástupce zaměstnanců

Podle § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce přísluší zaměstnanci k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle zákoníku práce **pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**. Z díky zákona vyplývá, že tuto ustanovení se týká plnění úkolů zástupce zaměstnanců v případech, kdy odborový funkcionář vykonává oprávnění odborové organizace stanovené zákonem nebo kolektivní smlouvou, včetně kolektivního vyjednávání.

Povinnost refundace se na tyto případy **nevztahuje**, neboť se při poskytování náhrady mzdy nebo platu jedná o povinnost zaměstnavatele vyplývající ze zákoníku práce a nikoliv ze zvláštního právního předpisu (§ 206 odst. 4 zák. práce).

V kolektivní smlouvě se doporučuje sjednat rozsah uvolnění odborových funkcionářů.

Např. zaměstnavatel je povinen poskytnout členu orgánu odborové organizace (uvést bližší specifikaci) k výkonu jeho činnosti jako zástupce zaměstnanců pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, pro jiný úkon v obecném zájmu v rozsahu

II. Uvolnění pro výkon jiné odborové činnosti

K výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, přísluší **pracovní volno bez náhrady mzdy (platu)** - § 203 odst. 2 písm. b) nového zák. práce.

V kolektivní smlouvě se doporučuje sjednat rozsah uvolnění pro výkon jiné odborové činnosti. Pokud nebude sjednána dohoda o rozsahu uvolnění tohoto druhu, bude zaměstnavatel poskytovat pracovní volno ad hoc, tzn. případ od případu.

Závazek zaměstnavatele v kolektivní smlouvě může znít například takto:

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy (platu) pro jiný úkon v obecném zájmu k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech v rozsahu Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost.

III. Uvolnění pro účast na školení pořádaném odborovou organizací

K účasti na školení pořádaném odborovou organizací přísluší zaměstnanci pracovní volno v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy nebo platu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 203 odst. 2 písm. c) zákoníku práce). Tato školení nemusí být organizována jen pro členy odborové organizace, ale též pro ostatní zaměstnance.

Školení nemusí pořádat jen odborová organizace, může je pořádat i vyšší struktura odborové organizace, např. odborový svaz. Provedení školení může být zadáno i u vzdělávací agentury. V kolektivní smlouvě by bylo vhodné upravit pořádání školení tak, aby při uvolňování zaměstnanců nedocházelo ke sporům mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací např. proto, že by zaměstnavatel uvolnění nepřipouštěl z vážných provozních důvodů.

Např. zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce (nebo např. v rozsahu 3 pracovních dnů v prvním kalendářním pololetí a v rozsahu 2 pracovních dnů v druhém kalendářním pololetí) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací. Odborová organizace se zavazuje informovat zaměstnavatele o pořádání školení pro zaměstnance nejpozději 20 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním a zaměstnavatel se zavazuje nejpozději 5 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním informovat odborovou organizaci, zda v pořádání školení nebrání vážné provozní důvody (nebo např. odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, zejména pokud jde o předchozí projednání zamýšleného termínu školení, zvážení provozních důvodů, které by mohly bránit v uspořádání školení aj.).