

Anotace rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva

Rozsudek ze dne 17. prosince 2024 ve věci č. 52977/19 – *Hellgren proti Finsku*

Senát druhé sekce Soudu jednomyslně rozhodl, že nevyplacením mzdy stěžovatelce zaměstnavatelem za dobu dvou dnů, kdy zčásti odmítla plnit pracovní povinnosti podle pracovní smlouvy s odkazem na rozhodnutí odborů související se záměrem vstoupit do stávky, nedošlo k porušení její svobody sdružování chráněné článkem 11 Úmluvy.

I. Skutkové okolnosti

Stěžovatelka, členka odborové organizace, pracovala jako poštovní doručovatelka a náplní její práce bylo také zaškolovat do této činnosti nové zaměstnance. V roce 2015 skončila platnost kolektivní smlouvy a odbory naplánovaly protesty kvůli vážnoucím vyjednáváním o nové. Zaměstnavatel proto najal externí pracovníky, načež odbory sdělily svým členům, aby tyto nezaškolovali, a chystaly se vstoupit do stávky. Stěžovatelka dva dny po sobě po příchodu do zaměstnání odmítla s odkazem na rozhodnutí odborů zaškolit nové externí pracovníky. Sdělila ale nadřízenému, že je připravena doručovat poštu. Nadřízený ji přesto poslal domů a posléze jí zaměstnavatel pokrátil mzdu o dva dny, kdy nepracovala. Nejvyšší soud v poslední instanci rozhodl spor o nevyplacenou mzdu stěžovatelky ve prospěch zaměstnavatele.

II. Odůvodnění rozhodnutí Soudu

K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČLÁNKU 11 ÚMLUVY

Stěžovatelka namítala porušení svého práva na svobodu shromažďování a svobodu sdružování, protože jí zaměstnavatel pokrátil mzdu, byť byla připravena plnit ty úkoly, proti kterým se odbory neohradily.

a) Obecné zásady

Soud podotkl, že státy mají u článku 11 Úmluvy široký prostor pro uvážení stran zajištění odborové svobody a ochrany profesních zájmů členů odborů jednak kvůli citlivé povaze sociálních a politických otázek při dosažení rovnováhy mezi dotčenými zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů, jednak kvůli značným rozdílům mezi vnitrostátními systémy (*Sindicatul „Păstorul cel Bun“ proti Rumunsku*, č. 2330/09, rozsudek velkého senátu ze dne 9. července 2013, § 133). Byť je právo na stávku pod ochranou tohoto článku, nevyplyvá z něj právo dosáhnout stávkou svých cílů. Dané právo také není absolutní, může podléhat podmínkám a omezením. Při určení, zda jsou omezení práva na stávku v souladu s článkem 11 Úmluvy, je pak nutné přihlížet k souhrnu opatření přijatých příslušným státem k zajištění odborové svobody (*Humpert a ostatní proti Německu*, č. 59433/18, rozsudek velkého senátu ze dne 14. prosince 2023, § 104–108).

Dále Soud uvedl, že posouzení, zda se určité opatření dotýká podstatného aspektu odborové svobody, vyžaduje zvážení všech okolností případu s přihlédnutím ke všem opatřením přijatým státem k zajištění této svobody, ke všem alternativním prostředkům nebo právům odborů k vyjádření jejich názoru a k ochraně profesních zájmů jejich členů a k právům členů odborů k obraně jejich zájmů. Význam mají také další aspekty specifické pro pracovní vztahy v daném systému, například zda jsou pracovní podmínky určovány na základě kolektivního vyjednávání. Úmluva také vyžaduje, aby podle vnitrostátního práva mohly odborové organizace za podmínek, které nejsou v rozporu s článkem 11, usilovat o ochranu zájmů svých členů (*National Union of Rail, Maritime and Transport Workers proti Spojenému království*, č. 31045/10, rozsudek ze dne 8. dubna 2014, § 85).

b) Použití obecných zásad na projednávanou věc

Soud nejprve posuzoval, zda článek 11 Úmluvy přiznává odborům a jejím členům právo jednostranně omezit stávku, aby zaměstnanec mohl odmítnout plnit část úkolů podle pracovní smlouvy a vykonávat jiné a být za ně placen (tzv. selektivní stávka). Tím by totiž omezil právo zaměstnavatele organizovat a řídit práci zaměstnance. Soud shledal, že v dané věci se spor týkal důsledků určitého druhu selektivní stávky pro práva a povinnosti podle pracovní smlouvy, což nevylučovalo použití článku 11 Úmluvy. Neřešila se přitom zákonnost rozhodnutí odborů nezaškolovat externí pracovníky ani sankcionování stěžovatelky za jeho dodržování. Otázka jejich odborových práv vyvstala kvůli tomu, zda zaměstnavatel pochybil, neumožnil-li jí pracovat a obdržet odměnu jen za doručování pošty kvůli rozhodnutí odborů.

Soud zde vyšel z rozhodnutí Nejvyššího soudu, podle kterého zaměstnanec sice požívá ochrany před propuštěním a sankcemi z důvodu účasti na odborových akcích, ale zásada loajality v souvislosti s pracovními vztahy nevyžaduje, aby zaměstnavatel zmírnil důsledky pro osoby, které se účastní akcí. Uvedl, že pracovní pře zůstává sporem, v němž se strany snaží vzájemně si způsobit nepříjemnosti. Většina soudců Nejvyššího soudu měla přitom za to, že nařídít zaměstnavateli akceptovat, aby stěžovatelka doručovala poštu a dostala za to zaplacen, aniž by musela školit, umožní stěžovatelce požadovat, aby vykonávala jinou práci, než jakou jí může zaměstnavatel nařídít podle pracovní smlouvy. To by postihlo právo zaměstnavatele řídit práci zaměstnanců v souladu s jeho zájmy. Stěžovatelka se přitom domáhala výkonu práce, která má pro zaměstnavatele menší hodnotu. Byť lze vykonávat dva pracovní úkoly – doručování i zaškolení – odděleně, pro zaměstnavatele je cenné právě to, že je lze vykonávat i společně. Pro zaměstnavatele tedy zaškolování nemělo menší význam. Protože otázka, zda jsou různé pracovní úkoly (ne)oddělitelné, závisí na povaze úkolů, pracovní smlouvě, resp. právní úpravě pracovních vztahů, je podle Soudu především na vnitrostátních soudech, aby posoudily konkrétní situaci. Nejvyšší soud se touto otázkou i individuálními okolnostmi zabýval. Vysvětlil, že sice lze oddělit doručování a zaškolení v tom smyslu, že doručování lze provádět i bez školení, ale pro zaměstnavatele je rozdíl, zda jsou tyto dva úkoly vykonávány společně, či nikoli. Závěry Nejvyššího soudu nevykazují ani znaky svévole nebo zjevné nepřiměřenosti, aby Soud zasáhl.

Stěžovatelka dále poukázala na to, že nezaškolování představovalo kolektivní rozhodnutí s cílem zajistit účinnost případného neposkytování poštovních služeb v rámci stávky. Zaměstnavatel totiž začal najímat externí zaměstnance na práce, na které by se stávka zaměřila. Chtěl tedy obejít toto rozhodnutí a využít k tomu individuální pracovní smlouvy; mařil tak právo odborů rozhodovat o rozsahu jejich protestu. Podle Soudu by ale rozsudek Nejvyššího soudu neodstranil zamýšlený dopad stávky stran vytvoření nátlaku na zaměstnavatele. Nadto nakonec došlo ke sjednání nové kolektivní smlouvy. Klíčová otázka před Nejvyšším soudem se přitom omezovala na výklad dotčených práv a povinností podle pracovní smlouvy v kontextu konkrétního typu selektivní stávky. I pokud by jeho závěry měly dopad na možnost odborů podnikat stávkové akce, ve světle dané úzké otázky se nejednalo o situaci, která by vystavovala jejich členy skutečnému nebo bezprostřednímu riziku újmy nebo tomu, že zůstanou bezbranní proti budoucím pokusům o snížení mzdy nebo zhoršení jiných pracovních podmínek (*UNISON proti Spojenému království*, č. 53574/99, rozhodnutí ze dne 10. ledna 2002).

Soud dále zvážil souhrn opatření přijatých státem k zajištění odborové svobody (*Demir a Baykara proti Turecku*, č. 34503/97, rozsudek velkého senátu ze dne 12. listopadu 2008, § 144). S ohledem na právní předpisy, praxi a obecné zásady stanovené Nejvyšším soudem konstatoval, že odborová svoboda byla obecně zajištěna. Zdůraznil také, že jeho úkolem není nahradit rozhodnutí vnitrostátních soudů, ale přezkoumat, zda rozhodnutí spadá ještě do prostoru pro uvážení, který mají státy při výkladu Úmluvy.

Vzhledem ke specifickému předmětu a kontextu dané věci a podrobnému odůvodnění Nejvyššího soudu a s přihlédnutím k celkové situaci dospěl Soud k závěru, že vnitrostátní orgány ve snaze nalézt spravedlivou rovnováhu mezi pracovními právy stěžovatelky jako členky odborů a právy zaměstnavatele na organizování a řízení práce zaměstnanců zůstaly v rámci širokého prostoru pro uvážení, který je zde třeba vnitrostátním orgánům poskytnout.

Soud proto neshledal, že by došlo k porušení článku 11 Úmluvy.