

## Právní úprava odborových organizací v zahraničí

Dotazník

FRANCIE



Respondent: **Capstan Avocats**

Webová stránka: [www.capstan.fr](http://www.capstan.fr)

Kontaktní e-mail: [mvs@capstan.fr](mailto:mvs@capstan.fr)

Termín vypracování: květen–červen 2021



### MODERNÍ TRENDY OBECNĚ

- 1** Ubývá nebo přibývá ve vaší zemi v poslední době, zejména v souvislosti s koronavirovou pandemií, odborových organizací a jejich členů? Stručně odůvodněte proč.

Od poválečného období míra odborové organizovanosti neustále klesá. V roce 1949 bylo v odborových organizacích sdruženo 30 % francouzských zaměstnanců, v roce 1969 20 % a dnes sotva více než 10 %.

Počet odborových organizací ve Francii se nezměnil ani během pandemie Covid-19.

- 2** Omezuje se kolektivní vyjednávání na centrální nebo odvětvové úrovni s cílem, aby se uzavíraly jen podnikové kolektivní smlouvy (KS)?

Francouzské pracovní právo prošlo zásadní změnou v oblasti kolektivního vyjednávání. Od reformy ze dne 22. září 2017 došlo k posílení kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Od roku 2017 má totiž podniková kolektivní smlouva přednost před smlouvou v rámci celého odvětví. Od nynějška má vyjma 13 oblastí, v nichž převažuje celoodvětvová dohoda (minimální mzdy, klasifikace, doplňková sociální ochrana, profesní rovnost žen a mužů atd.), přednost podniková kolektivní smlouva: má platit bez ohledu na to, zda jsou její ustanovení výhodnější nebo méně výhodná než na úrovni odvětví.

Podnikové kolektivní smlouvy proto mohou často neutralizovat ustanovení celoodvětvové, což oslabuje kolektivní vyjednávání na této úrovni.

<p>3</p>	<p><b>Jakým otázkám se odborové organizace v pandemické době nově věnují (např. home office) a jaké mají v poslední době vůči zaměstnavateli nové požadavky? Mění se z toho důvodu obsah sjednaných KS? Jak?</b></p> <p>V souvislosti s krizí způsobenou koronavirem se do centra jednání dostaly otázky zdraví, bezpečnosti a pracovních podmínek. Pandemie skutečně přiměla sociální partnery, aby v této oblasti více jednali, aby chránili zaměstnance, kteří nemohou pracovat na dálku, a aby podporovali návrat pracovníků do prostor kanceláře.</p> <p>Krise podpořila jednání o práci na dálku. Již v roce 2005 byla na toto téma uzavřena národní mezioborová dohoda, ale technologický vývoj si vyžádal další jednání. Pandemická krize tuto potřebu posílila do té míry, že 26. listopadu 2020 byla uzavřena nová mezioborová dohoda. Dohoda nemění povinnosti zaměstnavatele v této oblasti, ale podporuje jednání společnosti o práci na dálku: definuje modernizovaný a vyjasněný rámec pro různé subjekty ve společnosti a představuje zajímavou syntézu osvědčených postupů.</p> <p>Zákon o mimořádných zdravotních opatřeních stanovil, že podnikovou dohodou nebo, není-li to možné, celoodvětvovou dohodou, může být zaměstnavatel oprávněn jednostranně upravit termíny čerpání placené dovolené, na kterou vznikl zaměstnanci nárok, a/nebo určit čerpání placené dovolené v rozsahu určitého počtu dnů, pokud je takové oznámení učiněno alespoň jeden den předem.</p>
<p>4</p>	<p><b>Práva, která z KS plynou, mají pouze členové příslušných odborových organizací, které sjednají příslušnou KS, nebo i ostatní zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace?</b></p> <p>Kolektivní smlouvy se vztahují na všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou členy některé ze signatářských odborových organizací.</p> <p>Na úrovni celého odvětví se kolektivní smlouvy vztahují na zaměstnance společností, jejichž podnikání/činnost spadá převážně do pole jejich působnosti. Na zaměstnance se vztahují buď ustanovení kolektivní smlouvy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• protože jejich zaměstnavatel je součástí profesní organizace, která kolektivní smlouvu podepsala;</li> <li>• anebo byla kolektivní smlouva rozšířena ministerskou vyhláškou, ačkoli zaměstnavatel není členem profesní organizace, která kolektivní smlouvu podepsala.</li> </ul> <p>Pokud jde o podnikovou dohodu: Taková dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem a většinou odborových organizací se vztahuje na všechny zaměstnance zaměstnavatele bez rozdílu, zda jsou členy odborové organizace či nikoliv.</p>

	Na všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele se tedy vztahují stejná smluvní ustanovení
5	<p><b>Lze při sporu o uzavření KS využít práva na stávku a je využití tohoto práva podmíněno předchozím využitím jiných prostředků (například nutností využití služeb zprostředkovatele či rozhodce)?</b></p> <p>Právo na stávku je jedním ze základních práv zaměstnanců a musí být zaručeno za všech okolností. Stávka je platná pouze tehdy, pokud je zaměstnavatel s požadavky seznámen nejpozději v době přerušování práce.</p> <p>Je možné, aby odbory vyhlásily stávku z důvodu zablokování kolektivního vyjednávání.</p> <p>Na rozdíl od veřejného sektoru nemají zaměstnanci v soukromém sektoru povinnost stávku oznamovat. Jinými slovy, zaměstnavatel nemůže sankcionovat zaměstnance za účast na neohlášené stávce.</p> <p>Zaměstnavatel může s odborovou organizací vyjednat nutnost předchozího upozornění. Toto upozornění však není pro zaměstnance závazné. Kolektivní smlouva nemůže mít za následek omezení nebo regulaci výkonu ústavně uznaného práva na stávku; povinnost předchozího upozornění, které je pro ně závazné, může uložit pouze zákon (<i>rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. června 1995, č. 93-46.448; rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12. března 1996, č. 93-41.670</i>).</p> <p>Uplatnění práva na stávku není podmíněno předchozím využitím jiných prostředků, jako je nutnost využít služeb zprostředkovatele nebo rozhodce.</p>
<b>PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ U ZAMĚSTNAVATELE</b>	
1	<p><b>Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, kdo vyjednává se zaměstnavatelem a uzavírá KS? Kdo zastupuje zaměstnance, kteří nejsou členy ani jedné z těchto odborových organizací? Uplatní se KS na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace, která ji vyjednala?</b></p> <p>U jednoho zaměstnavatele může působit vícero odborových organizací. Při zahájení kolektivního vyjednávání je zaměstnavatel povinen přizvat k jednání všechny odborové organizace, které jsou známy jako reprezentativní *, tj. ty, které splňují kritéria reprezentativnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• respektování republikánských hodnot,</li> <li>• nezávislost,</li> </ul>

- finanční transparentnost,
- minimálně dva roky existence,
- 10 % hlasů odevzdaných při posledních profesních volbách ve společnosti,
- vliv a počet členů a příspěvků.

Aby byla dohoda platná, musí ji podepsat odborové organizace zastupující alespoň 50 % hlasů odevzdaných pro odborové organizace v prvním kole voleb. Je tedy možné, aby dohoda vstoupila v platnost, i když ji podepíše pouze jedna odborová organizace, pokud získala více než 50 % hlasů odevzdaných pro odborové organizace v těchto volbách.

Pokud této hranice není dosaženo, existuje alternativní způsob, jak zajistit platnost dohody. Pokud totiž dohodu podepsala jedna nebo více odborových organizací zastupujících více než 30 % hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací, může být tato dohoda na žádost podepsaných odborových organizací předložena k projednání zaměstnancům. Dohoda je platná, pokud ji zaměstnanci schválí většinou odevzdaných hlasů. Není-li schválena, je to, jako kdyby nebyla nikdy sepsána.

Pokud jednání vyústí ve sjednání kolektivní smlouvy, je tato smlouva pro zaměstnavatele závazná, a platí tedy pro všechny zaměstnance. To znamená, že se dohoda vztahuje na všechny zaměstnance, i když nejsou členy odborové organizace nebo i když jsou členy odborové organizace, která dohodu nepodepsala.

---

\* V zájmu přehlednosti uvádíme, že existují tři typy odborových organizací:

- *Reprezentativní odborové organizace, které splňují následující kritéria: respektování republikánských hodnot, nezávislost, finanční transparentnost, minimálně 2 roky existence, 10 % účastníků posledních voleb na podnikové úrovni, vliv a počet členů a příspěvků.*
- *"Poloreprezentativní" odborové organizace, které splňují tato kritéria: respektování republikánských hodnot, nezávislost a minimálně dva roky existence.*
- *Nereprezentativní odborové organizace.*

*Zdroje odborových organizací a povinnosti zaměstnavatele vůči nim závisí na "stupni reprezentativnosti" organizace.*

*Reprezentativní a poloreprezentativní odborové organizace mohou vytvořit odborovou sekci ("section syndicale"), pokud mají u zaměstnavatele nebo závodě alespoň dva členy. Právě prostřednictvím této odborové sekce organizace u zaměstnavatele působí.*

*Tato sekce má následující práva:*

- *Místní působení, které závisí na počtu zaměstnanců u zaměstnavatele (uvedeno v otázce č. 1 dokumentu);*
- *Komunikační prostředky (uvedené v otázce č. 10 dokumentu) (komunikace, distribuce a vydávání letáků).*

*Přesto je možné kolektivní smlouvou stanovit širší právo na komunikaci, a to jak s ohledem na obsah komunikace, tak na aktéry této komunikace.*

*Pokud v kolektivní smlouvě nejsou sjednány např. konkrétní způsoby komunikace nebo podoba místního působení pro nereprezentativní odborové organizace, nemají tyto žádná konkrétní práva z hlediska působení u zaměstnavatele.*

*Pokud jde o kolektivní vyjednávání, zaměstnavatel je pouze nucen na jednání přizvat reprezentativní odborové organizace. Tyto organizace jsou prostřednictvím svého odborového delegáta jako jediné oprávněny podepisovat kolektivní smlouvy.*

- 2 Může neshoda více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele zabránit uzavření KS na podnikové nebo odvětvové úrovni nebo může být vyřešena autoritativním aktem orgánu veřejné moci (např. aktem soudní moci, rozhodce, zprostředkovatele apod.) či jinak?**

### **Mezioborová úroveň**

Na mezioborové úrovni je platnost dohody podmíněna jejím podpisem jedné nebo více odborových organizací, které získaly více než 30 % hlasů ve prospěch odborových organizací, které byly uznány jako reprezentativní na této úrovni.

Kromě toho je platnost dohody podmíněna tím, že proti ní nevystoupí jedna nebo více reprezentativních odborových organizací, které získaly většinu hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací v profesních volbách.

V případě zablokování ze strany jedné nebo více odborových organizací neexistuje žádné alternativní řešení.

### **Úroveň celého odvětví**

Na celoodvětvové úrovni je platnost dohody podmíněna jejím podpisem jednou nebo více odborovými organizacemi, které získaly více než 30 % hlasů odevzdaných ve prospěch odborových organizací/svazů uznaných jako reprezentativní na této úrovni, ve volbách, které se berou pro tyto účely v úvahu.

Kromě toho je platnost dohody podmíněna tím, že proti ní nevystoupí jedna nebo více reprezentativních odborových organizací, které získaly většinu odevzdaných hlasů ve prospěch reprezentativních odborových svazů v profesních volbách.

V případě zablokování ze strany jedné nebo více odborových organizací neexistuje žádné jiné řešení.

Jednání však může probíhat ve společném výboru, tj. výboru, kterému předsedá zástupce ministra. Ministr práce může svolat zasedání společného výboru buď na žádost odborové organizace, nebo kdykoli z vlastní iniciativy. Ministr je rovněž povinen svolat tento výbor, pokud o to požádají dvě organizace (L. 2261-20 zákoníku práce). Účelem společného výboru je napomáhat při vyjednávání celoodvětvových dohod, u nichž je pravděpodobné, že se vyjednávání protáhne, a

to usnadněním sociálního dialogu za pomoci třetí strany, která poskytne technické a právní znalosti. Předseda, který má edukativní úlohu, poskytuje rámec pro diskusi a zajišťuje dodržování "pravidel hry" při vyjednávání, aniž by při věcných diskusích nahrazoval vyjednávače.

Na úrovni celého odvětví se navíc podepsané dohody vztahují pouze na zaměstnavatele, kteří jsou členy organizací zaměstnavatelů, jež dohodu podepsaly. Dohoda se stává platnou pro všechny zaměstnavatele v odvětví pouze v případě, že je rozšířena nařízením ministra práce.

### **Podniková úroveň**

Na úrovni zaměstnavatele nebo závodu je platnost dohody podmíněna jejím podpisem jednou nebo více odborovými organizacemi, které získaly více než 50 % hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací v prvním kole voleb.

Pokud této hranice není dosaženo, existuje alternativní způsob, jak zajistit platnost dohody. Za podmínky, že dohodu podepsala jedna nebo více odborových organizací zastupujících více než 30 % hlasů odevzdaných ve prospěch reprezentativních odborových organizací, může být tato dohoda na žádost podepsaných odborových organizací předložena k projednání zaměstnancům. Dohoda je platná, pokud ji zaměstnanci schválí většinou odevzdaných hlasů. Není-li schválena, považuje se za nepsanou.

Jiné alternativní řešení neexistuje.

### **3 Pokud v odvětví působí více odborových organizací, jakým způsobem probíhá kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli? Na které zaměstnavatele dopadá KS uzavřená na odvětvové úrovni?**

Zaměstnavatel a odborové organizace vázané celoodvětvovou dohodou jsou povinny jednat o konkrétních tématech, a to ve stanovených intervalech, které jsou definovány v celoodvětvové dohodě.

Podle zákoníku práce podléhají povinnosti vyjednávat na celoodvětvové úrovni organizace, které jsou "vázány" celoodvětvovou dohodou.

Pod pojmem "vázané organizace" se v závislosti na daném případě rozumí:

- pokud se jedná o ministrem rozšířenou smlouvu, všechny reprezentativní organizace;
- v případě smlouvy, jejíž účinnost nebyla rozšířena, signatáři dohody a přidružené organizace, pokud jsou reprezentativní.

K jednání by měly být přizvány všechny reprezentativní odborové organizace.

Pokud je dohoda uzavřena na úrovni celého odvětví, bude se její uplatňování lišit v závislosti na tom, zda její účinnost ministr práce rozšíří, či nikoli. Pokud účinnost dohody nebude rozšířena, bude se vztahovat pouze na zaměstnavatele, kteří jsou členy jedné z organizací, které dohodu podepsaly.

Na druhou stranu, pokud bude účinnost dohody na úrovni celého odvětví rozšířena, budou jí vázáni všichni zaměstnavatelé, kteří spadají do její působnosti, bez ohledu na to, zda jsou členy některé ze signatářských organizací zaměstnavatelů. V tomto případě budou mít všichni zaměstnanci těchto zaměstnavatelů prospěch z ustanovení dohody sjednané na úrovni celého odvětví.

## ON-LINE ODBOROVÉ ORGANIZACE

- 1 Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci, která u něj působí, poskytnout prostředky k její činnosti? Za jakých podmínek a jaké (např. místnost, tiskárnu, peněžitý příspěvek)? Musí zaměstnavatel všem odborovým organizacím, které u něj působí, poskytovat tytéž prostředky? Pokud ne, na čem závisí odlišnosti?**

Předně: odborové prostory nejsou poskytovány zástupci odborové sekce nebo odborovému delegátovi, ale odborové sekci ("section syndicale") jako takové, a to pouze v případě, že společnost dosáhne určitého počtu zaměstnanců [u společností s více než 200 zaměstnanci].

Založení odborové sekce: jakmile má odborová organizace u zaměstnavatele nebo v daném závodě/provozovně více členů, může každá reprezentativní odborová organizace působící u daného zaměstnavatele, každá odborová organizace sdružená v reprezentativní odborové organizaci (svazu) na celostátní a meziodborové úrovni nebo každá odborová organizace, která splňuje kritéria respektování republikánských hodnot a nezávislosti a existuje nejméně 2 roky a jejíž profesní a územní působnost pokrývá dotčenou společnost, založit u zaměstnavatele nebo v jeho provozovně odborovou sekci.

### **Zaměstnavatel s méně než 200 zaměstnanci:**

U zaměstnavatelů nebo provozovně/závodě s méně než 200 zaměstnanci není zaměstnavatel povinen dát odborové sekci k dispozici prostory. I u takového zaměstnavatele však kolektivní smlouva může stanovit povinnost přidělit / ponechat k užívání prostory odborové sekci. Důvodem pro poskytnutí takových prostor může být i jednostranný závazek zaměstnavatele.

### Zaměstnavatelé s 200 až 999 zaměstnanci:

U zaměstnavatelů nebo provozoven s nejméně 200 zaměstnanci, ale méně než 1 000 zaměstnanci, poskytuje zaměstnavatel odborovým sekcím společné prostory (sekcím reprezentativních i nereprezentativních odborů u daného zaměstnavatele) pro výkon jejich činnosti.

### Zaměstnavatelé s více než 1 000 zaměstnanci:

U zaměstnavatelů nebo provozoven s nejméně 1 000 zaměstnanci poskytne zaměstnavatel každé odborové sekci zřízené reprezentativní odborovou organizací vhodné prostory vybavené prostředky nezbytnými pro její činnost.

Poznámka: samostatnou místnost může tedy využívat pouze odborová sekce reprezentativní organizace. Ostatní odborové sekce si musí vystačit se společnými prostory.

Pokud jde o prostory a vybavení, které má zaměstnavatel poskytnout, francouzský zákoník práce nestanoví žádné podrobnosti a ponechává na sociálních partnerech, aby o této otázce jednali.

Prostory však musí být vhodné (vytápěné, osvětlené) a vybavené zařízením nezbytným pro jejich provoz, což znamená standardní nábytek (stoly, židle, uzavřené skříně).

Pokud jde o počítačové vybavení apod., specifikace kolektivní smlouvou je klíčová.

Pokud jde o telefon, kasační soud rozhodl, že "pro plnění svého zákonného poslání a zachování důvěrnosti s ním spojené musí mít chránění zaměstnanci podniku přístup k zařízení nebo postupům, které brání odposlechu jejich telefonické komunikace a identifikaci osob, s nimiž hovoří".

Poznámka: z hlediska poskytovaných prostředků je třeba rozlišovat mezi výše popsanou odborovou sekcí a sociálním a hospodářským výborem CSE (bývalou "podnikovou radou").

- 2 Pokud se nepodaří na prostředcích k činnosti odborové organizace dohodnout, může odborová organizace zaměstnavatelem nabízené prostředky odmítnout a úspěšně vymáhat na zaměstnavateli jiné – např. jinou vhodnější místnost nebo peníze namísto poskytnutí místnosti k činnosti?**

Pokud má zaměstnavatel povinnost poskytnout odborové organizaci místnost, nepodléhá výběr této místnosti, zejména její umístění, souhlasu zástupce odborové organizace. Pouze podmínky týkající se uspořádání a užívání této místnosti podléhají souhlasu zástupce odborové organizace. Zaměstnavatel však musí zajistit, aby výběr místnosti nebránil svobodnému výkonu práv odborové



	<p>organizace. I když to právní předpisy nestanoví, odborová místnost musí umístěna na pracovišti (tam, kde dochází k výkonu práce), ledaže by to bylo věcně nemožné.</p> <p>Ve věci prostor přidělených odborovým organizacím však může dojít ke sporům. Odborová organizace nebo zástupci zaměstnanců mohou podat žalobu na zaměstnavatele u pracovního soudu pro nedodržení povinností.</p>
3	<p><b>Je zaměstnavatel povinen hradit funkcionářům odborové organizace čas strávený činností pro odborovou organizaci? Pokud ano, za jakých podmínek a jakou činnost? Může se to lišit u různých odborových organizací u téhož zaměstnavatele? Pokud ano, na čem závisí odlišnosti?</b></p> <p>Zástupci zaměstnanců ve společnosti pobírají během výkonu "odborové činnosti" běžnou mzdu.</p> <p>Počet odborových zástupců, které má každá odborová sekce k dispozici, závisí na počtu zaměstnanců u zaměstnavatele, nebo u zaměstnavatele s více provozovny, na počtu zaměstnanců v každé jednotlivé provozovně:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• od 50 do 999 zaměstnanců: 1 odborový delegát;</li> <li>• od 1 000 do 1 999 zaměstnanců: 2 odboroví delegáti;</li> <li>• od 2 000 do 3 999 zaměstnanců: 3 odboroví delegáti;</li> <li>• od 4 000 do 9 999 zaměstnanců: 4 odboroví delegáti</li> <li>• 10 000 zaměstnanců a více: 5 odborových delegátů.</li> </ul> <p>Reprezentativní odborová organizace může jmenovat dalšího odborového delegáta, za předpokladu, že:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• získal jednoho nebo více zvolených zástupců v kolegiu zaměstnanců a zaměstnankyň při volbách do VOS (=rady zaměstnanců);</li> <li>• a má alespoň jednoho zvoleného zástupce v jednom z dalších dvou kolegií.</li> </ul> <p>Tento odborový delegát je vybrán z kandidátů zaměstnaneckých voleb. Tito kandidáti musí získat alespoň 10 % hlasů odevzdaných v prvním kole posledních voleb do CSE (=sociálního a hospodářského výboru).</p> <p>Každý odborový delegát ("délégué syndical") má k dispozici čas potřebný k výkonu své funkce. Tento čas se rovná:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 hodinám měsíčně u zaměstnavatelů nebo provozoven/závodů s 50 až 150 zaměstnanci;</li> <li>• 18 hodinám měsíčně u zaměstnavatelů nebo provozoven/závodů se 151 až 499 zaměstnanci;</li> <li>• 24 hodinám měsíčně u zaměstnavatelů nebo provozoven/závodů s nejméně 500 zaměstnanci (<i>článek L.2143-13 zákoníku práce</i>).</li> </ul>

	<p>Čas strávený odborovým delegátem při výkonu určitých činností nemá vliv na kvótu hodin, ale je přesto odměňován. Jedná se o čas strávený:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• na schůzích organizovaných z podnětu zaměstnavatele (<i>zákoník práce, čl. L. 2143-18</i>);</li> <li>• při vyjednávání kolektivních smluv (<i>zákoník práce, čl. L. 2232-18</i>).</li> </ul> <p>Pokud se schůzky konaly v pracovní době, nemusí mu za tyto schůzky náležet dodatečná odměna.</p> <p>Poznámka: Odboroví delegáti mohou být v zásadě jmenováni pouze u zaměstnavatelů nebo provozoven/závodů s nejméně 50 zaměstnanci. U zaměstnavatelů s méně než 50 zaměstnanci může být člen delegace zaměstnanců do CSE jmenován svou odborovou organizací k výkonu funkce odborového delegáta. Není-li dohodnuto jinak, nezakládá toto pověření nárok na placené hodiny.</p> <p>Externí funkcionář odborové organizace (resp. hlavní odborový funkcionář) je zaměstnancem odborové organizace a je placen odborovou organizací.</p>
<p><b>4</b></p>	<p><b>Pokud zaměstnavatel nehradí čas strávený činností pro odborovou organizaci nebo ji nehradí v plném rozsahu, z čeho je tento čas hrazen (např. podpora státu, členské příspěvky)?</b></p> <p>Osoby zaměstnané odborovou organizací jsou placeny odborovou organizací.</p> <p>Odborové organizace jsou financovány několika způsoby:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z příspěvků, které členové odborové organizaci platí podle sazebníku stanoveného v poměru ke své mzdě;</li> <li>• z veřejných dotací určených na financování některých činností odborů (vzdělávání zástupců zaměstnanců, odborářské vzdělávání atd.).</li> </ul> <p>Zaměstnavatelé mohou také finančně přispívat na činnost odborových organizací prostřednictvím kolektivní smlouvy. Tyto příspěvky na výkon odborových práv jsou rozdělovány rovnoměrně mezi reprezentativní odborové organizace nebo jsou úměrné volebním výsledkům.</p>
<p><b>5</b></p>	<p><b>Je zaměstnavatel povinen hradit odborové organizaci náklady na poskytování právních konzultací jeho zaměstnancům? Pokud ne, z čeho jsou hrazeny?</b></p> <p>Ne. Viz naše odpověď na otázku č. 4.</p>

6	<p><b>Jakým způsobem plní odborové organizace informační povinnost vůči zaměstnancům, kteří nejsou na pracovišti? Je zaměstnavatel povinen jim poskytnout jejich e-maily?</b></p> <p>Podniková smlouva může definovat podmínky pro šíření informací odborových organizací pomocí digitálních nástrojů, které jsou u zaměstnavatele k dispozici.</p> <p>V případě neexistence takové dohody mohou odborové organizace působící u zaměstnavatele, které splňují kritéria respektování republikánských hodnot a nezávislosti a existují nejméně dva roky, zpřístupnit publikace a letáky na odborové stránce přístupné z firemního intranetu, pokud existuje.</p> <p>Využívání digitálních nástrojů, které jsou odborovým organizacím k dispozici, musí splňovat všechny následující podmínky:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Musí být v souladu s požadavky na dobré fungování a bezpečnost firemní počítačové sítě;</li> <li>• Nesmí poškodit hladký chod společnosti;</li> <li>• Musí zachovávat svobodu volby zaměstnanců přijmout nebo odmítnout zprávu.</li> </ul> <p>Zaměstnavatel nemá zákonnou povinnost poskytovat odborové organizaci profesní e-mailové adresy zaměstnanců. Podniková smlouva může navíc omezit používání e-mailu zaměstnanců odborovými organizacemi a zakázat hromadné zasílání odborových sdělení touto cestou. Zejména může omezit přístup do systému elektronické pošty na odpovědi na individuální dotazy zaměstnanců.</p> <p>S ohledem na povinnosti vyplývající z GDPR nelze zaměstnavateli uložit povinnost poskytovat odborovým organizacím soukromé e-mailové adresy zaměstnanců.</p>
7	<p><b>Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnout informace elektronickou cestou? Nebo může trvat na tom, že je poskytne ústně / tištěné?</b></p> <p>Právní předpisy neupřesňují, jakým způsobem by měly být tyto informace poskytovány. Je však možné toto upřesnit ve vnitřních předpisech.</p>
8	<p><b>Existují ve vaší zemi nějaké odborové organizace (<i>předpokládáme, že se toto týká externích tajemníků odborové organizace, nikoli zástupců zaměstnanců</i>):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jejichž funkcionáři (předseda atd.) nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nikdy osobně nechodí na pracoviště zaměstnavatelů, u kterých působí, tj. komunikují pouze prostřednictvím e-mailu / sociálních sítí a tyto úředníky málokdy kdy viděl;</li> <li>• Žádají, aby jim byly veškeré informace zasílány elektronicky, včetně důvěrných informací (informace o platech, firemní tajemství);</li> <li>• Zasílají faktury zaměstnavatelům, u nichž působí (za čas strávený kolektivním vyjednáváním, právní poradenství zaměstnancům, pronájem kanceláře), nebo požadují poskytnutí finančního příspěvku za výkon činnosti v zájmu zaměstnanců;</li> </ul> <p>nebo které splňují alespoň některé z výše uvedených bodů?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ano</li> <li>• Ano</li> <li>• Ne</li> <li>• Ne</li> </ul> <p>Odborové organizace jsou u zaměstnavatelů zastoupeny především prostřednictvím členů podnikové rady CSE, výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a odborové delegace.</p> <p>Existují také externí odboroví funkcionáři, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, a kteří mohou jednat v rámci společnosti bez souhlasu zaměstnavatele pouze v případě, že jejich jednání bude probíhat v místní odborové sekci.</p>
9	<p><b>Bylo by jednání odborové organizace dle otázky č. 8 v souladu s vašimi právními předpisy (zejména fakturace za činnost) – pokud ne, proč, co tomu v právních předpisech brání?</b></p> <p>Ne. Není možné, aby odborová organizace zasílala zaměstnavatelům faktury za odborovou činnost nebo za výkon činnosti v zájmu zaměstnanců.</p>
10	<p><b>Probíhá v poslední době komunikace zaměstnavatele s odborovou organizací a odborové organizace a zaměstnanci více on-line formou? Jakou nejčastěji? Týká se to i kolektivního vyjednávání a uzavírání KS?</b></p> <p><b><u>Vztahy se zaměstnavatelem:</u></b></p> <p>Vztahy se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi se zpravidla uskutečňují prostřednictvím odborové sekce nebo odborového delegáta.</p>

	<p>Kolektivní vyjednávání naproti tomu probíhá osobně. V souvislosti s pandemickou krizí však ministerstvo práce doporučilo, aby sociální partneři v souladu se zásadou spravedlivého kolektivního vyjednávání pořádali celoodvětvová nebo podniková vyjednávání prostřednictvím videokonference, případně telekonference.</p> <p><b><u>Vztahy se zaměstnanci:</u></b></p> <p>Odborová sekce v podniku zastupuje hmotné a nemotné zájmy svých členů. Dohoda uzavřená na podnikové úrovni může vymezit způsoby komunikace odborové sekce.</p> <p>Komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci probíhá nejčastěji ústně nebo prostřednictvím elektronické pošty. V této souvislosti je třeba poznamenat, že členové odborových organizací jsou většinou kolegy zaměstnanců, což vysvětluje, proč je komunikace často ústní.</p> <p>Komunikace s odborovými organizacemi může za určitých podmínek probíhat také prostřednictvím letáků a plakátů.</p> <p>A na závěr, od roku 2017 mohou být v podnikové smlouvě stanoveny podmínky a pravidla pro šíření odborových informací prostřednictvím digitálních prostředků, které jsou u zaměstnavatele k dispozici. V případě neexistence takové dohody mohou odborové organizace zpřístupnit publikace a letáky na internetových stránkách odborové organizace přístupných z intranetu zaměstnavatele.</p>
<p><b>11</b></p>	<p><b>Došlo k nějaké modernizaci procesů uvnitř odborových organizací (zejména pak u těch tradičních), zejména v kontextu změn v jejich struktuře a využívání nových procesů a metod práce?</b></p> <p>Jak bylo zmíněno výše, část komunikace probíhá prostřednictvím počítače (e-mail, intranet, internet atd.). Zdá se však, že odborové organizace dávají nadále přednost lidskému kontaktu v rámci zaměstnavatele.</p>
<p><b>ZASTUPOVÁNÍ OSOB, KTERÉ NEJSOU ZAMĚSTNANCI V TRADIČNÍM SMYSLU</b></p>	
<p><b>1</b></p>	<p><b>Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat tzv. platform workers? Pokud ano, jaká mají při jejich zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?</b></p> <p>Pracovníci platform mají právo zakládat odborové organizace, vstupovat do nich a prosazovat jejich prostřednictvím své kolektivní zájmy.</p>

	<p>Otázka sociálního postavení pracovníků platformem je již několik let v centru právního dění. Nedávno vstoupilo v platnost nařízení (21. dubna 2021) o zastupování zaměstnanců.</p> <p>Stanovuje volby zástupců zaměstnanců platformy jednak pro činnosti řízení dopravního automobilu s řidičem, jednak pro doručovatelské činnosti. Toto zastoupení se tedy nebude týkat všech pracovníků platformem.</p> <p>Pracovníci budou volit organizaci, která pak jmenuje své zástupce. Organizacemi, které mají právo se prezentovat, jsou profesní odborové organizace a jejich svazy, ale za určitých podmínek taktéž jiná sdružení.</p> <p>Zástupci pracovníků platformem budou chráněni: k vypovězení jejich obchodní smlouvy bude moci platforma přistoupit z vlastního podnětu až po vydání povolení úřadem, který bude speciálně vytvořen vyhláškou (ARPE: Úřad pro sociální vztahy platformem zaměstnanosti).</p> <p>Tito zástupci budou mít možnost absolvovat několikadenní školení v oblasti sociálního dialogu, jehož financování převezme ARPE. Budou mít rovněž nárok na paušální náhradu, která má kompenzovat ztrátu odměny v důsledku využitých dnů školení nebo času stráveného výkonem odborové funkce.</p> <p>Pokud jde o právo na stávku, koordinované odmítnutí poskytování služeb, které organizují zaměstnanci platformem za účelem obrany svých profesních požadavků, nemůže být, s výjimkou případů jeho zneužití, důvodem k ukončení jejich vztahů s platformami ani k uplatnění jejich smluvní odpovědnosti, resp. odůvodnit opatření, která by je jinak sankcionovala při výkonu jejich činnosti.</p>
2	<p><b>Umožňuje vaše právní úprava, zejména pravidla hospodářské soutěže, kolektivní vyjednávání OSVČ, popřípadě platform workers s jiným podnikatelem ("zaměstnavatelem", resp. provozovatelem platformy), včetně sjednávání minimální odměny za provedenou práci? Pokud ano, jak se liší KS, která se týká platform workers, od KS týkající se „tradičních“ zaměstnanců?</b></p> <p>Francouzské právo v současné době upravuje pouze kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Na osoby samostatně výdělečně činné se tedy kolektivní smlouvy vztahovat nemohou, například pokud by šlo o stanovení minimální ceny za jejich služby.</p>
3	<p><b>Mají podle vašeho právního řádu platform workers právo znát se a kontaktovat se navzájem? Je povinností provozovatele platformy umožnit jim na svůj účet kontakt a poskytnout jim pro to prostor, např. webové rozhraní provozované zaměstnavatelem/provozovatelem platformy (chat, sociální síť)?</b></p>

	<p>Ve francouzských právních předpisech zatím není výslovně stanoveno žádné konkrétní právo, které by výslovně uvádělo, že pracovníci platform mají právo se vzájemně kontaktovat. Pracovníci platform se mohou, pokud chtějí, sdružovat v odborových organizacích pro samostatně výdělečně činné osoby. Provozovatel platformy nemá žádnou právní povinnost vytvořit platformu, kde by se tito pracovníci mohli vzájemně kontaktovat. Provozovatel platformy však nemůže pracovníkům platformy zakázat, aby vzájemný kontakt vyhledávali.</p>
4	<p><b>Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat i mimo platformy tzv. independent contractors (OSVČ), nebo zaměstnance, kteří se fakticky za independent contractors (OSVČ), jen vydávají (např. kvůli daním) anebo dependent self-employed persons?</b></p> <p>Odborové organizace vytvořily zvláštní sekci pro samostatně výdělečně činné osoby ("CFDT - Union Indépendants").</p> <p>Ta má podobu sdružení, jehož cílem je naslouchat samostatně výdělečně činným osobám s různým statutem (mikropodnikatelé, na volné noze atd.), sdružovat je a hájit.</p>
5	<p><b>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat zaměstnance, kteří pracují na částečné nebo krátkodobé pracovní úvazky? Pokud ano, liší se při jejich zastupování práva odborových organizací (informování, vyjednávání, stávka atp.) a povinnosti?</b></p> <p>Zaměstnanci na částečný úvazek a krátkodobí zaměstnanci mají stejná odborová práva jako ostatní zaměstnanci. Mohou tedy stejným způsobem vstoupit do odborové organizace a jejím prostřednictvím hájit své zájmy.</p>
6	<p><b>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat i jiné atypické druhy pracujících? (např. on-demand workers) Jaké? Pokud ano, jaká mají při jejich zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?</b></p> <p>Ne, kromě odborových organizací uvedených v otázce č. 4 a otázce č. 7.</p>
7	<p><b>Existují ve vaší zemi v současnosti nějaké legislativní návrhy řešení zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu (platform workers, independent contractors, on-demand workers, další atypické druhy pracujících)? Jaké? Přináší zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu, zvláštní problémy? Jaké?</b></p>

Francouzské právní předpisy nedávno velmi pokročily v uznávání postavení osob samostatně výdělečně činných, zejména prostřednictvím nařízení z 21. dubna 2021 (*Ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021*) o podmínkách zastupování osob samostatně výdělečně činných, které využívají pro svou činnost platformy, a o podmínkách výkonu tohoto zastupování.