

Právní úprava odborových organizací v zahraničí
Dotazník

NĚMECKO



Respondent: **vangard**

Webová stránka: www.vangard.de

Kontaktní e-mail: j.simon@vangard.de

Termín vypracování: květen–červen 2021

vangard | Littler

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.

Za posledních 10 let se počet členů odborových organizací snížil. Jedním z důvodů může být to, že zaměstnanci mladšího věku nemají příliš velký zájem se do odborových organizací zapojit. Zdá se, že odborově organizovaná práce „vyšla z módy“. V poslední době se též značně proměnila profesní skladba populace. Přibývá profesí, které nabízejí služby a které již nebývají tradičně zastupovány odborovými organizacemi.

Co se týče období od března 2020 spojeného s vypuknutím pandemie, nemáme k dispozici žádné relevantní statistiky, a proto nemůžeme s určitostí říct, zda došlo v rámci tohoto trendu k nějaké změně.

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

V Německu existují různé typy kolektivních smluv. Záleží na tom, kdo kolektivní smlouvy uzavírá a jaký je jejich normativní obsah. Existují například regionální kolektivní smlouvy, v nichž se sociální partneři dohodli, že kolektivní smlouva bude platit pro celá průmyslová odvětví a určité regionální oblasti. Většina kolektivních smluv je však smlouvami podnikovými. Důvodem je skutečnost, že podnikové kolektivní smlouvy umožňují stranám mnohem individuálnější úpravu jejich potřeb.

3	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? Odborové organizace se během pandemie zabývaly následujícími otázkami a některé z nich úspěšně vyjednaly v kolektivních smlouvách: • zvýšení náhrad po dobu překážek v práci ze strany zaměstnavatele, • požadavek na rozsáhlé programy pomoci zaměstnavatelům a zaměstnancům v nouzi, jako jsou bonusy na děti, investice do budoucnosti, pomoc zaměstnavatelům s likviditou, • zlepšení pracovních podmínek v masokombinátech, ve kterých se rychle šířila nákaza covid-19, • nezdáněný příplatek pro zaměstnance v lékařské a zdravotní péči a v domech s pečovatelskou službou až do výše 1 500 EUR, • prosazení finanční podpory pro studenty a učně, • zjednodušení situace nezaměstnaných a prodloužení vyplácení podpory v nezaměstnanosti, • prodloužení průběžného vyplácení mzdy v případě nepřítomnosti v práci z důvodu péče o dítě z důvodu uzavření školy, • požadavek na opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve firmách a daňové úlevy kvůli nákladům na home office, • zabránění prodlužování pracovní doby zaměstnanců po konci omezení pandemií. Požadavky odborů se jinak v podstatě nezměnily, snaží se zabránit zhoršování situace zaměstnanců a prosadit zlepšení, zejména finančního charakteru.
4	Práva, která z KS plynou, mají pouze členové příslušných odborových organizací, které sjednají příslušnou KS, nebo i ostatní zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace? Kolektivní smlouvy se vztahují i na ostatní zaměstnance, pokud byla kolektivní smlouva příslušným ministerstvem vyhlášena jako obecně závazná nebo pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovní smlouvě dohodli, že se kolektivní smlouva na zaměstnance uplatní.
5	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)?

	Právo na stávku lze uplatnit, jakmile odbory vyzvou ke stávce, protože se jim nepodařilo dosáhnout dohody se zaměstnavatelem, např. o mzdách/platu nebo pracovní době. Stávka však musí být vždy přiměřená a musí být vyčerpány ostatní možnosti vyjednávání. Stávka musí být použita jako ultima ratio, tedy jako nejzazší prostředek. Neexistuje však povinnost vést rozhodčí řízení po neúspěšném vyjednávání, pokud se strany samy dobrovolně nedohodly, že před užitím stávky nejprve využijí služeb rozhodce.
--	--

PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ U ZAMĚSTNAVATELE

1	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?
	Příslušné odborové organizace jednají se zaměstnavatelem a uzavírají kolektivní smlouvu. To znamená, že se na stejného zaměstnavatele mohou vztahovat různé kolektivní smlouvy. Zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace, nejsou odborovou organizací zastoupeni. Kolektivní smlouva se na ně v zásadě nevztahuje, pokud nebyla vyhlášena jako obecně závazná nebo pokud nebyla její závaznost sjednána v pracovní smlouvě. Kolektivní smlouva se tedy vztahuje pouze na členy odborové organizace, která ji se zaměstnavatelem uzavřela.
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?
	Ne, zaměstnavatel může uzavřít kolektivní smlouvu s každou odborovou organizací samostatně, aniž by to ostatní odborové organizace mohly blokovat.
3	Pokud v odvětví působí více odborových organizací, jakým způsobem probíhá kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli? Na které zaměstnavatele dopadá KS uzavřená na odvětvové úrovni?
	Kolektivní smlouva se uzavírá s odborovou organizací, která je odpovědná za dané odvětví. V zásadě nelze vyloučit, že mohou být za určité odvětví odpovědné i různé odborové organizace. Kolize odborových organizací a případných kolektivních smluv je v Německu řešena velmi obtížně.

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? V Německu nemá člen odborové organizace obecně žádná z následujících zvláštních práv. V důsledku toho se všechny další odpovědi vztahují na <u>radu zaměstnanců</u>. U členů rady zaměstnanců je však situace jiná: Zaměstnavatel je povinen poskytnout radě zaměstnanců místnost pro její práci. Zaměstnavatel musí také poskytnout radě zaměstnanců kancelářské vybavení v nezbytném rozsahu. To zahrnuje kartotéku, psací potřeby, telefonní spojení, v případě potřeby chytrý telefon, počítač, kopírku, nástěnku pro zaměstnance.
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? Rada zaměstnanců může podniknout právní kroky k tomu, aby jí zaměstnavatel poskytl i jiné zdroje. Musí však vysvětlit, proč je to pro její činnost nezbytné.
3	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? Zaměstnavatel je povinen uvolnit členy rady zaměstnanců z práce pro nezbytnou činnost rady za současného poskytování odměny. Pokud člen rady zaměstnanců vykonává činnost rady mimo svou pracovní dobu, je tato činnost primárně kompenzována náhradním volnem nebo odměnou. Člen rady zaměstnanců určuje, jaké práce v radě jsou potřebné, na základě konkrétních úkolů a podle své funkce v radě zaměstnanců.

4	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)? Viz odpověď u otázky č. 3.
5	Je zaměstnavatel povinen hradit odborové organizaci náklady na poskytování právních konzultací jeho zaměstnancům? Pokud ne, z čeho jsou hrazeny? Ano, zaměstnavatel je povinen hradit náklady na právníka pro radu zaměstnanců.
6	Jakým způsobem plní odborové organizace informační povinnost vůči zaměstnancům, kteří nejsou na pracovišti? Je zaměstnavatel povinen jim poskytnout jejich e-maily? Rada zaměstnanců obvykle komunikuje buď prostřednictvím podnikové e-mailové adresy zaměstnanců, nebo prostřednictvím oznámení vyvěšených na nástěnce. Zaměstnavatel nemůže radě zaměstnanců stanovit způsob komunikace se zaměstnanci. Rada zaměstnanců má tedy volnou ruku při volbě způsobu komunikace. Navíc, pokud zaměstnavatel praktikuje ve společnosti komunikaci prostřednictvím e-mailu (a to bude dnes běžné téměř v každé společnosti), může rada zaměstnanců požadovat, aby mohla komunikovat také prostřednictvím e-mailu. Pouze zaměstnanec může po radě zaměstnanců požadovat, aby ho rada zaměstnanců nadále nekontaktovala prostřednictvím jeho pracovního e-mailu. V rámci společnosti může rada zaměstnanců komunikovat také prostřednictvím video zprav, podcastů nebo blogů na firemním intranetu. Pokud jde o soukromé e-maily, zaměstnavatel by neměl poskytovat soukromé emailové adresy zaměstnanců radě zaměstnanců bez jejich souhlasu.
7	Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnout informace elektronickou cestou? Nebo může trvat na tom, že je poskytne ústně / tištěné? Průběžná komunikace mezi radou zaměstnanců a zaměstnavatelem probíhá především prostřednictvím e-mailu. Zaměstnavatelům však doporučujeme, aby v důležitých záležitostech, např. v případě propouštění, informovali radu zaměstnanců písemně v listinné podobě, a to z důvodu průkaznosti a zdokumentování. Další výjimkou je uzavírání smluv. Ty musí rada zaměstnanců uzavřít se zaměstnavatelem písemně s vlastnoručními podpisy.

8	Existují ve vaší zemi nějaké odborové organizace (<i>předpokládáme, že se toto týká externích tajemníků odborové organizace, nikoli zástupců zaměstnanců</i>): • Jejichž funkcionáři (předseda atd.) nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí; • Nikdy osobně nechodí na pracoviště zaměstnavatelů, u kterých působí, tj. komunikují pouze prostřednictvím e-mailu / sociálních sítí a tyto úředníky málokdo kdy viděl; • Žádají, aby jim byly veškeré informace zasílány elektronicky, včetně důvěrných informací (informace o platech, firemní tajemství); • 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; nebo které splňují alespoň některé z výše uvedených bodů?
	Na tuto otázku nemůžeme dát obecnou odpověď pro odborové funkcionáře. Členové rady zaměstnanců jsou vždy zaměstnanci zaměstnavatele. Pro radu jsou proto částečně uvolněni ze zaměstnání. U velkých zaměstnavatelů je alespoň jeden člen rady zaměstnanců zcela uvolněn ze zaměstnání pro účely činnosti pro radu. Člen rady však obvykle pracuje ve své kanceláři rady. Komunikace může probíhat prostřednictvím e-mailu, ale také osobně. Veškeré náklady, které vznikají radě zaměstnanců na její činnost, nese zaměstnavatel.
9	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?
	Rada zaměstnanců tedy postupuje v souladu s právními předpisy, které jí tato práva přiznávají.
10	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?
	Ano, řada zaměstnavatelů používá pro každodenní komunikaci s radami zaměstnanců e-mail. Jednání o smlouvách nebo jednání s odborovými organizacemi o kolektivních smlouvách probíhala během pandemie on-line.

11	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? Ano, v průběhu pandemie probíhala jednání rady zaměstnanců online. Zákon bude nově umožňovat, aby rada po skončení pandemie přijímala usnesení již trvale v digitální podobě.
ZASTUPOVÁNÍ OSOB, KTERÉ NEJSOU ZAMĚSTNANCI V TRADIČNÍM SMYSLU	
1	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? Odborové organizace v Německu tradičně zastupovaly pouze zaměstnance. Pracovníci platform nejsou odborovými organizacemi zastupováni. V této věci se sice nyní objevují jisté požadavky na politické úrovni, v současné době však pro takové zastoupení neexistuje žádný právní základ. Důležité je, zda jsou zaměstnanci. Zaměstnanci jsou osoby, které podléhají pokynům, nemohou si svobodně organizovat svou práci, čas a pracoviště. Jakmile tedy nejsou pracovníci platform fakticky osobami samostatně výdělečně činnými, nýbrž zaměstnanci, uplatní se na ně všechny předpisy týkající se zaměstnanců.
2	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? Viz odpověď na otázku č. 1. V Německu neexistuje kolektivní vyjednávání osob samostatně výdělečně činných.
3	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)?

	Viz odpověď na otázku č. 1. Pracovníci platform jsou obvykle osoby samostatně výdělečně činné, k poskytování svých služeb využívají vlastní zdroje.
4	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? Viz odpověď na otázku č. 1.
5	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? Ano, protože pracovníci, kteří pracují na částečný úvazek nebo pouze krátkodobě, jsou obecně stále zaměstnanci. Mezi zastupováním těchto zaměstnanců a zaměstnanců na plný pracovní úvazek neexistují žádné rozdíly.
6	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? Viz odpověď na otázku č. 1.
7	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? Politické snahy jsou tu vždy. Odborové organizace pro osoby samostatně výdělečně činné nepovažujeme za užitečné. V Německu se však stále častěji objevují snahy zabránit situaci, kdy se ve skutečnosti jedná o zaměstnance, a nikoliv samostatně výdělečně činné osoby.