

## Právní úprava odborových organizací v zahraničí

Dotazník

USA



Respondent: **FordHarrison**

Webová stránka: [www.fordharrison.com](http://www.fordharrison.com)

Kontaktní e-mail: [MTClark@fordharrison.com](mailto:MTClark@fordharrison.com)

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.**

Úřad pro statistiku práce Spojených států amerických (dále jen "BLS") vede statistiky o členství v odborových organizacích v rámci americké pracovní síly. Ze zprávy BLS o členství v odborových organizacích za rok 2020 vyplývá, že 10,8 % všech amerických zaměstnanců (přibližně 14,3 milionu osob) bylo členy odborových organizací. Jedná se o mírný nárůst o 0,5 % pracovní síly oproti roku 2019; pandemie COVID-19 však pravděpodobně snížila celkový počet členů odborových organizací, protože způsobila celkový pokles počtu zaměstnanců v průběhu roku 2020.

Toto je v souladu s klesajícím trendem členství v odborech, který začal koncem 70. let a zrychlil se v 80. a 90. letech 20. století.

V současné době je v Kongresu projednáván zákon o ochraně práva odborově se organizovat z roku 2021 ("zákon PRO"). Pokud bude zákon PRO přijat, usnadní odborovým organizacím organizování nábory nových členů tím, že: (a) zakáže určitá setkání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci během kampaní za odborovou organizovanost; (b) umožní odborovým organizacím povzbuzovat jiné odborové organizace mimo jejich odvětví ke svolávání sekundárních stávek, aby projevíly odborovou solidaritu; (c) reviduje definici "zaměstnanec" ve smyslu zákona National Labor Relations Act ("NLRA"), aby se do jeho působnosti dostalo více pracovníků; a (d) rozšíří právní ochranu (tj. zaručí opětovný nástup do práce) pro zaměstnance, kteří se účastní stávek. Pokud by zákon PRO vstoupil v platnost, očekáváme obnovení snahy odborových organizací sdružovat a organizovat zaměstnance, což by mohlo vést k nárůstu počtu členů odborových organizací v průběhu několika příštích let.

<p>2</p>	<p><b>Omezuje se kolektivní vyjednávání na centrální nebo odvětvové úrovni s cílem, aby se uzavíraly jen podnikové kolektivní smlouvy (KS)?</b></p> <p>Rozsah kolektivní smlouvy je specifický pro dané odvětví. Například ve výrobním průmyslu má odborová organizace se zaměstnavatelem zpravidla uzavřenou jednu kolektivní smlouvu pro každý závod (nebo pro všechny závody v určitém geografickém regionu). Odbory ve zdravotnictví a odbory zastupující bílé límečky mají většinou kolektivní smlouvu 1:1.</p> <p>Odborové svazy ve stavebnictví však mají obvykle rámcové kolektivní smlouvy se sdružením stavebních dodavatelů, kteří jsou specifičtí pro danou profesi. Tento typ kolektivních smluv zavádí systém "nájemní haly", v jehož rámci se členové sdružení zaměstnavatelů zavazují zaměstnávat členy odborových organizací a odměňovat je v souladu s podmínkami kolektivní smlouvy podle potřeby, která je obvykle vázána na účast dodavatele na určité části stavebního projektu.</p>
<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>Poměrně hodně kolektivních smluv, zejména ve stavebnictví a zdravotnictví, mělo před pandemií COVID-19 výslovná ustanovení stanovující standardy bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. V těchto případech se odborové organizace zaměřily na to, aby postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti na ochranu proti COVID-19 splňovaly nebo překračovaly již existující smluvní standardy.</p> <p>Ačkoli mnoho kolektivních smluv obsahuje "ustanovení o obnovení jednání", která umožňují buď odborovým organizacím, nebo zaměstnavateli pokusit se o nové jednání o určité otázky, pokud jsou splněny určité podmínky, nezaznamenali jsme rozšířenou snahu odborových organizací ustanovení o obnovení jednání využít k tomu požadovat nové pracovní podmínky. To je pravděpodobně způsobeno skutečností, že znovuotevření kolektivní smlouvy může mít nezamýšlené důsledky, jako je například neplatnost jiných částí kolektivní smlouvy až do ukončení znovuotevřených jednání.</p> <p>Předpokládáme, že pandemie COVID-19 bude mít v budoucnu dlouhodobější "tematický" dopad na kolektivní vyjednávání s větším důrazem na podmínky placeného volna, zvýšení dávek zdravotního a sociálního pojištění a přehodnocení práv na propouštění a odvolávání zaměstnanců. V současné době se nedomníváme, že většina odborových organizací bude usilovat o vyjednání práva na práci na dálku, protože členové odborových organizací ve Spojených státech pracují spíše v odvětvích, ve kterých práce na dálku jednoduše není možná.</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>Toto do značné míry závisí na právním řádu daného státu. Ve státě se zákonem o právu na práci nelze zaměstnance nutit ke vstupu do odborové organizace jakožto podmínce zaměstnání, protože zaměstnanci nemají povinnost platit odborové příspěvky, pokud na pracovišti působí odborová organizace zastupující zaměstnance. Státy bez zákona o právu na práci umožňují odborovým organizacím uzavírat se zaměstnavateli dohody o "uzavřeném pracovišti" nebo "odborovém pracovišti", které vyžadují, aby zaměstnanci vstoupili do odborové organizace, resp. se jedná o podmínku dalšího zaměstnání. Malá podskupina zaměstnavatelů a odborů se také dohodla na dohodách o "zastupování", kdy zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace, nemusí vstoupit do odborové organizace, ale platí odborům ekvivalentní nebo mírně snížený příspěvek, protože dostávají stejnou vyjednanou mzdu a výhody jako členové odborové organizace.</p> <p>Odborové organizace a zaměstnavatelé mohou teoreticky uzavírat dohody "pouze pro členy", které stanoví, že členové odborové organizace dostávají vyjednané mzdy a benefity, zatímco nečlenové dostávají mzdy a benefity jednostranně stanovené zaměstnavatelem. Vzhledem k obtížnosti správy dvou různých mzdových a benefitních systémů je jen velmi málo zaměstnavatelů ochotno vůbec uvažovat o uzavření dohod s odborovými organizacemi účinnými pouze na členy.</p>
<p>5</p>	<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>Zákonnost stávky obecně závisí na jejím účelu. "Ekonomické stávky" jsou přípustné k získání ústupků od zaměstnavatele a "stávky pro nekalé pracovní praktiky" jsou přípustné k protestu proti údajnému porušení zákona NLRA ze strany zaměstnavatele. Před vyhlášením stávky musí odborové organizace podat písemné oznámení Federálnímu úřadu pro zprostředkování a smířčí řízení (Federal Mediation &amp; Conciliation Service, dále jen "FMCS"), který následně doručí zaměstnavateli oznámení o záměru odborové organizace stávkovat. FMCS se pokusí vyřešit rozpory mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, aby se předešlo stávce, a obě strany se musí procesu FMCS účastnit v dobré víře.</p>

## 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?

Podle NLRA se kolektivní vyjednávání uskutečňuje jménem "vyjednávací jednotky", což je skupina zaměstnanců s jasnou a identifikovatelnou skupinou zájmů na pracovišti. Na daném pracovišti je povolena pouze jedna odborová organizace pro jednu vyjednávací jednotku, ale je běžné, že na jednom pracovišti působí více vyjednávacích jednotek (a tedy i různých odborových organizací). Například výrobní závod, který zaměstnává svářeče, dělníky a pracovníky kontroly kvality, bude mít pravděpodobně vyjednávací jednotku pro každou kategorii zaměstnanců. Každá skupina by měla vlastní kolektivní smlouvu.

Pokud existují zaměstnanci mimo stanovené vyjednávací jednotky, kteří nejsou organizováni, neprobíhá za ně žádné vyjednávání a zaměstnavatel může jednostranně stanovit pracovní podmínky. Podmínky kolektivních smluv založených na vyjednávacích jednotkách se nevztahují na zaměstnance mimo vyjednávací jednotku.

- 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?

Z právního hlediska ne. Zaměstnavatel může uzavřít jednání s jednou odborovou organizací, aniž by nutil jakoukoli jinou odborovou organizaci k uzavření kolektivní smlouvy. V konečném důsledku to závisí na vztahu mezi vyjednávacími jednotkami a jejich příslušnými odbory. V některých případech se různé vyjednávací jednotky budou bránit uzavření dohody, dokud zaměstnavatel v rámci solidarity neuzavře dohodu se všemi vyjednávacími jednotkami. To však zdaleka není obecným pravidlem a převládá přesvědčení, že vyjednávací jednotka, která dosáhne dohody jako první, dostane od zaměstnavatele "nejlepší" podmínky.

- 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 může kolektivně vyjednávat pouze s odborovou organizací, která byla uznána jako kolektivní vyjednávač pro vyjednávací jednotku zaměstnanců. To platí jak v případě, že existuje individuální dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, tak i v případě, že existuje dohoda mezi sdružením zaměstnavatelů a odborovou organizací v rámci celého odvětví. V odvětvovém scénáři není žádný zaměstnavatel, který není členem sdružení zaměstnavatelů, vázán podmínkami kolektivní smlouvy. V oblastech Spojených států, kde jsou odbory silněji zastoupeny (východní a západní pobřeží), odbory pravidelně organizují stávky nebo jinak protestují proti velkým stavebním projektům, při nichž jsou najímáni dodavatelé, kteří využívají pracovní sílu, jež není součástí odborů.

### 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?**

To závisí na povaze činnosti zaměstnavatele, na množství dostupných prostor a na tom, zda je prostor pro schůzky nebo činnost bezpečný nebo praktický. Většina zaměstnavatelů poskytuje odborům alespoň "nástěnku" pro vyvěšování oznámení pro komunikaci se členy. Přístup na pracoviště a využívání zdrojů zaměstnavatele (např. tisk, kopírovací nástroje) jsou však předmětem jednání mezi odbory a zaměstnavatelem.

Ačkoli je to nepravděpodobné, je možné, aby si jedna vyjednávací jednotka vyjednala výhodnější podmínky (tj. používání zasedací místnosti) než jiná vyjednávací jednotka (tj. pouze nástěnku). Nebylo by v nejlepším zájmu zaměstnavatele nabízet různým odborovým svazům různé úrovně přístupu, protože by to zaměstnavatele vystavilo obvinění z nekalých pracovněprávních praktik spočívajících ve zvýhodňování nebo nadřazování jednoho odborového svazu nad druhým.

- 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?**

To je předmětem jednání mezi odbory a zaměstnavatelem. Národní rada pro pracovní vztahy ("NLRB") by však pravděpodobně neuznala stávku, která by byla

	výsledkem sporu o využívání zasedací místnosti nebo zdrojů zaměstnavatele, za platnou.
<b>3</b>	<p><b>Je zaměstnavatel povinen hradit funkcionářům odborové organizace čas strávený činností pro odborovou organizaci? Pokud ano, za jakých podmínek a jakou činností? Může se to lišit u různých odborových organizací u téhož zaměstnavatele? Pokud ano, na čem závisí odlišnosti?</b></p> <p>Odborová organizace si může vyjednat placené "odborářské volno" pro odborové funkcionáře, aby se mohli věnovat kolektivnímu vyjednávání nebo jiným činnostem vykonávaným jménem odborové organizace. Podmínky budou vyjednávány případ od případu mezi odbory a zaměstnavateli. Zaměstnavatel sice není povinen nabízet různým vyjednávacím jednotkám stejnou délku odborové dovolené, je však rozumné, aby zaměstnavatel nabídl každé vyjednávací jednotce stejné výhody v oblasti dovolené, aby se vyhnul obvinění z nekalých pracovněprávních praktik spočívajících v údajném zvýhodňování.</p>
<b>4</b>	<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>Pokud zaměstnavatel odborovým funkcionářům náhradu neposkytuje, odborová organizace zpravidla nabídne svým funkcionářům příspěvek ve výši odpovídající výši mzdy ušlé z důvodu účasti na odborové činnosti. Tyto příspěvky jsou financovány z členských příspěvků, které platí ostatní členové odborů.</p>
<b>5</b>	<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. Odborová organizace si musí hradit náklady na právní poradenství sama. Právní poplatky se hradí z obecných provozních účtů odborové organizace, které jsou financovány z členských příspěvků členů.</p> <p>Za určitých okolností se odbory a zaměstnavatel mohou dohodnout na sdílení některých právních poplatků, například nákladů na mediátora nebo rozhodce najatého na pomoc při řešení sporů. Podíl odborů by se opět hradil z jejich všeobecných provozních účtů, na nichž jsou uloženy členské příspěvky.</p>
<b>6</b>	<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>V současné době se jedná o nevyřešenou právní otázku. Během kampaně pro odborovou organizaci je zaměstnavatel povinen vypracovat "Excelsior seznam", ve kterém jsou uvedeni všichni zaměstnanci ve vyjednávací jednotce a jsou uvedeny jejich základní kontaktní údaje. V současné době neexistuje žádný precedent, který by stanovil, že zaměstnavatel musí mít seznam soukromých e-mailových adres (v rozsahu, v jakém zaměstnavatel tyto záznamy vede).</p> <p>Pracovní e-mailové adresy jsou obvykle považovány za majetek zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnanec má snížené očekávání soukromí v případě e-mailového účtu poskytnutého zaměstnavatelem. Odbory tedy spíše nepoužívají e-mailové účty poskytnuté zaměstnavatelem, protože zaměstnavatelé mohou tuto komunikaci snadno sledovat.</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>Pokud zaměstnavatel uchovává informace v elektronické podobě, lze po něm požadovat, aby je odborové organizaci předal v elektronické podobě. Neexistuje povinnost digitalizovat záznamy v tištěné podobě jen proto, aby je mohl poskytnout odborové organizaci.</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> <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><b>nebo které splňují alespoň některé z výše uvedených bodů?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Většina amerických odborů má profesionální zaměstnance "obchodní zástupce", kteří nepracují pro zaměstnavatele. Tito obchodní zástupci</li> </ul>

	<p>vykonávají většinu činnosti odborů při kolektivním vyjednávání jménem členů, kteří jsou přímo zaměstnání u zaměstnavatele.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• To závisí na kompetentnosti obchodního zástupce. Dobří obchodní zástupci dělají pravidelné "obchůzky", aby sledovali blaho členů odborů pracujících u daného zaměstnavatele. Přesto není neslýchané, že obchodní zástupce funguje jako nepřítomný zástupce a komunikuje pouze prostřednictvím e-mailu nebo sociálních médií.</li> <li>• Odbory nemají právo nutit zaměstnavatele ke sdělení obchodního tajemství, ale informace o pracovních podmínkách členů (tj. údaje o platech) musí být odborům na základě přiměřené žádosti poskytnuty. Výměna informací mezi zaměstnavatelem a odbory bude obecně záviset na síle vztahu mezi personálním oddělením zaměstnavatele a obchodním zástupcem.</li> <li>• Člen odborové organizace, který je zároveň zaměstnancem s nárokem na odborovou dovolenou, dostane za případné čerpání dovolené zaplacenou prostřednictvím mzdových prostředků. Odborový funkcionář, který není zaměstnancem, nemá nárok na náhradu od zaměstnavatele. V obou případech by bylo předložení faktury zaměstnavateli považováno za nesprávné a potenciálně vyděračské.</li> </ul>
<p><b>9</b></p>	<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>Žádný právní předpis tento typ jednání výslovně nezakazuje. Požadování platby od zaměstnavatele by však pravděpodobně vedlo k obvinění odborů z nekalých pracovních praktik. Za určitých okolností by mohlo být požadování platby považováno za trestný čin.</p>
<p><b>10</b></p>	<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>Většina amerických odborů plně využívá současných technologií a komunikuje se zaměstnavateli pomocí e-mailu nebo v některých případech pomocí textových zpráv při projednávání běžných pracovních záležitostí. S výjimkou omezení COVID-19 éry se však většina kolektivních vyjednávání stále odehrává osobně.</p>



11	<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>To do značné míry závisí na odborech samotných. Jak bylo uvedeno výše, většina odborů využívá všechny dostupné komunikační technologie.</p>
<p><b>ZASTUPOVÁNÍ OSOB, KTERÉ NEJSOU ZAMĚSTNANCI V TRADIČNÍM SMYSLU</b></p>	
1	<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>NLRA definuje pojem "zaměstnanec" široce a zahrnuje "zaměstnance konkrétního zaměstnavatele" a pro založení odborové organizace neexistuje zákonný požadavek, aby byli zaměstnanci fyzicky přítomni na pracovišti. Odbory mají povinnost spravedlivého zastoupení vůči všem členům bez ohledu na to, kde fyzicky vykonávají práci pro zaměstnavatele. Povinnost spravedlivého zastoupení vyžaduje, aby odbory při prosazování svých členů jednaly spravedlivě a nediskriminačním způsobem.</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>Právo Spojených států amerických v současné době nezná "vyjednávací jednotku jednoho zaměstnance". Mnozí zaměstnanci na volné noze nebo zaměstnanci segmentu "gig economy" si sice sjednávají různé podmínky s různými zaměstnavateli, ale to nespadá do působnosti NLRA.</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>Probíhá-li kampaň za založení odborové organizace, je zaměstnavatel povinen poskytnout odborové organizaci "Excelsior seznam", který obsahuje jména a kontaktní údaje zaměstnanců v rámci vyjednávací jednotky. Zaměstnavatelé nemají povinnost usnadňovat komunikaci mezi fyzicky vzdálenými zaměstnanci, ale nelze zaměstnancům zakázat, aby spolu komunikovali o svých pracovních podmínkách.</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>Odborová organizace by nesla důkazní břemeno, že nezávislý dodavatel byl nesprávně zařazen a je ve skutečnosti "zaměstnancem" ve smyslu NLRA. Pokud bude tato otázka vyřešena ve prospěch odborů, budou mít odbory právo zastupovat zaměstnance bez ohledu na to, jak je zaměstnavatel správně nebo nesprávně klasifikuje.</p> <p>Skutečně nezávislí pracovníci (tj. řidiči Uberu, překladatelé na volné noze) se však nemohou sdružovat v odborových organizacích.</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>Ano, zaměstnanci pracující na částečný úvazek mohou být a často i jsou členy odborů. Povinnost odborů vůči členům, kteří jsou zaměstnanci na částečný úvazek, podléhá povinnosti spravedlivého zastoupení, o níž je pojednáno výše. Nic nezakazuje, aby zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek byli členy odborů, ale pro odbory by bylo nesmírně obtížné vést organizační kampaň a získat oficiální uznání během období zkráceného pracovního úvazku.</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>Podle amerických zákonů mohou odbory zastupovat jakoukoli skupinu zaměstnanců, kteří o odborové zastoupení stojí. Opět platí povinnost spravedlivého zastoupení bez ohledu na to, jak jsou členové odborů zaměstnáni.</p>

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?

V současné době ne. Většina odborů zaměřuje své úsilí na zjištění, že atypické typy pracovníků byly nesprávně zařazeny a jsou skutečně zaměstnanci ve smyslu NLRA.